UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS CIVIL AMBIENTAL
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS

TESIS

APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA - COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A.- HUANCAVELICA - 2019

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
MINERÍA

PRESENTADO POR:

Bach. QUISPE DOROTE, Wilfredo
Bach. PALACIOS LEIVA, Edgar Lajonet

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE MINAS

HUANCAVELICA, PERÚ
2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS FINAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE MINAS

EN LA CIUDAD DE LIRCAY DEL DIA 27 DE DICIEMBRE DEL 2021, SIENDO LAS 3:00 P.M; EN CUMPLIMIENTO A LA ***DIRECTIVA N° 001-VRAC-UNH****, APROBADO CON* ***RESOLUCIÓN N° 355-2020-CU-UNH (20/07/2020),*** *MEDIANTE LA PLATAFORMA VIRTUAL MEET SE REUNIERON LOS MIEMBROS DEL JURADO* DESIGNADO CON RESOLUCIÓN **N° 233-2021 - FIMCA-UNH (27/08/2021)** CONFORMADO EN LA SIGUIENTE MANERA

PRESIDENTE : Dr. GAVE CHAGUA JOSE LUIS

SECRETARIO : : MSc, GUZMAN IBAÑEZ CESAR SALVADOR

VOCAL : Ing, CASTRO ILLESCA JUAN PABLO

Y EN CUMPLIMIENTO A LA RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD VIRTUAL **N° 348-2021-FIMCA-UNH**, DE HORA Y FECHA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO: "APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCION Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA – COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A. – 2019 ".

CUYO AUTORES (EL) (LOS) GRADUADOS (S):

BACHILLER (S):

QUISPE DOROTE, WILFREDO

PALACIOS LEIVA, EDGAR LAJONET

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACION DE LA TESIS FINAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA

ACTO SEGUIDO SE INVITA A LOS SUSTENTANTES Y PÚBLICO EN GENERAL ABANDONAR LA PLATAFORMA DEL MEET POR UNOS MINUTOS PARA LA **DELIBERACIÓN DE LOS RESULTADOS**; LUEGO SE INVITÓ A PASAR NUEVAMENTE AL LA PLATAFORMA DEL MEET A LOS SUSTENTANTES Y PÚBLICO EN GENERAL, EN LA QUE SE DA LA LECTURA DEL ACTA DE SUSTENTACIÓN, SIENDO EL RESULTADO:

BACHILLER: QUISPE DOROTE, WILFREDO

MIEMBROS:	**RESULTADO FINAL:**
PRESIDENTE	**APROBADO POR UNANIMIDAD**
SECRETARIO	
VOCAL	

BACHILLER: PALACIOS LEIVA, EDGAR LAJONET

MIEMBROS:	**RESULTADO FINAL:**
PRESIDENTE	**APROBADO POR MAYORIA**
SECRETARIO	
VOCAL	

CULMINANDO A LAS 5:00 P.M DE LA TARDE, SE DA POR CONCLUIDO EL ACTO DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE DEL PRESENTE.

Presidente
Dr. GAVE CHAGUA JOSE LUIS

Secretario
MSc. GUZMAN IBAÑEZ CÉSAR SALVADOR

Vocal
Ing. CASTRO ILLESCA, JUÁN PABLO

Sustentante
QUISPE DOROTE, WILFREDO

Sustentante
PALACIOS LEIVA , EDGAR LAJONET

TITULO

APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÒN Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA - COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A. - HUANCAVELICA - 2019

AUTORES:

Bach. QUISPE DOROTE, Wilfredo

Bach. PALACIOS LEIVA, Edgar Lajonet

ASESOR:

Dr. QUISPEALAYA ARMAS, Luis

Agradecimiento

A nuestros padres Nicolasa y Edgar por su esfuerzo y apoyo incondicional en nuestra formación Profesional.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA i
ACTA DE SUSTENTACIÓN ii
TITULO iii
AUTORES iv
ASESOR v
AGRADECIMIENTO vi
TABLA DE CONTENIDO vii
TABLAS DE CUADROS Y GRAFICOS ix
TABLAS DE FIGURAS x
RESUMEN xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. 16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION 16
1.4. JUSTIFICACION 17
1.5. LIMITACIONES 19

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES 20
2.2. BASES TEÓRICAS 34
2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS 44
2.4. HIPOTESIS 48
2.5. VARIABLES. 48
2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES. 49

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. AMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL 50
3.2. TIPO DE INVESTIGACION 50
3.3. NIVEL DE INVESTIGACION 50
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 51

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO. 51
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 51
3.7. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS. 52

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS 53
4.2. DISCUSION 68

CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFIA
APÉNDICE

TABLA DE CUADROS Y GRAFICOS

Grafico 1 Resultados de la evaluación del clima laboral después del programa 51

Grafico 2 Resultados de la evaluación de la motivación personal después del programa 52

Grafico 3 Resultados de la evaluación de la conducta de seguridad después del programa 52

Grafico 4 Resultados de la evaluación de la seguridad en el trabajo después del programa 53

Grafico 5 Resultados de la evaluación del trabajo en equipo 53

Grafico 6 Resultados de la evaluación del cuidado de equipos 54

Grafico 7 Resultados de la evaluación de las relaciones interpersonales 54

Grafico 8 Evaluación de los resultados de calidad de vida del personal 55

Grafico 9 Resultados de la evaluación de la producción de la 56

Grafico 10 Resultados de la evaluación de la importancia del trabajo en equipo 56

Grafico 11 Resultados de la evaluación de la comunicación interpersonal 57

Grafico 12 Resultados de la evaluación de la percepción de la productividad de la empresa 57

Grafico 13 Resultados de la importancia del clima laboral para la productividad 58

Grafico 14 Resultados de la evaluación de la percepción de la productividad 58

Grafico 15 Resultados de la evaluación de las actividades comunicativas de los trabajadores 59

Grafico 16 Resultados de la evaluación de los beneficios de la aplicación del coaching 59

Grafico 17 Resultados de la evaluación de experiencia del trabajador antes del programa del coaching 60

Grafico 18 Resultados de la evaluación del desarrollo de competencias de los trabajadores después del proceso de coaching 60

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Coordinación y planificación para la aplicación del programa 61

Figura 2 Gestión Trainer como parte del programa Master Mining 61

Figura 3 Inspección laboral 62

Figura 4 Primera capacitación parte del programa Master Mining 62

Figura 5 Segunda capacitación parte del programa Master Mining 63

Figura 6 Desarrollo de la encuesta para la aplicación del instrumento 63

Figura 7Tercera capacitación parte del programa master Mining. 64

Figura 8 Cuarta capacitación parte del programa Master Mining. 64

RESUMEN

El trabajo de investigación que se presenta, se desarrolló con la finalidad de incrementar la producción y seguridad en la contrata MCEISA, a través de la aplicación de un programa denominado Master Mining Trainer, presentado como una propuesta en la contrata MCEISA - Compañía Minera Kolpa S.A. específicamente para lo que concierne la productividad y la seguridad en la que se tuvo que fortalecer la relaciones interpersonales el liderazgo y la confianza personal de los trabajadores a través de las capacitaciones.

La propuesta se enmarcó en el tipo de investigación aplicada, con un diseño descriptivo de fuente mixta documental y campo, empleando instrumentos de recolección de datos, específicamente el análisis de fuentes documentales y encuestas estructuradas, las mismas que tuvo que ser validada en una muestra piloto antes de la aplicación a la muestra.

Para la elaboración de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos planteados se estableció la aplicación del programa denominado Master Mining Trainer establecido por niveles jerárquicos, empleando estrategias formativas y estrategias de sesiones de entrenamiento con técnicas y herramientas propias de esta disciplina. Las metodologías como: Coaching sistémico, reversible que no es sino la réplica, enseñanza que se basa en la réplica de la experiencia del maestro a través del tiempo y los años poniendo al servicio de sus compañeros de trabajo. Todo a fin de mejorar la producción y seguridad en la empresa minera Kolpa.

Palabras clave: Programa de seguridad, Coaching y productividad

ABSTRACT

The research work presented here was developed with the purpose of increasing production and safety in the MCEISA contract, through the application of a program called Master Mining Trainer, presented as a proposal in the MCEISA contract - Compañía Minera Kolpa S.A. specifically for what concerns productivity and safety in which it was necessary to strengthen interpersonal relationships, leadership and personal confidence of workers through training.

The proposal was framed in the type of applied research, with a descriptive design of mixed documentary and field source, using data collection instruments, specifically the analysis of documentary sources and structured surveys, which had to be validated in a pilot sample before the application to the sample.

For the elaboration of the proposal and the fulfillment of the proposed objectives, the application of the Master Mining Trainer program was established, established by hierarchical levels, using training strategies and strategies of training sessions with techniques and tools of this discipline. Methodologies such as: Systemic Coaching, reversible which is nothing but replication, teaching based on the replication of the master's experience through time and years putting at the service of his co-workers. All in order to improve production and safety in the Kolpa mining company.

Key words: Safety program, Coaching and productivity.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada: Aplicación del Programa Master Mining Trainer para incrementar la producción y seguridad en la contrata MCEISA - Compañía Minera Kolpa S.A. - Huancavelica – 2019. Se desarrolló a través de la aplicación del programa denominado: Master Mining Trainer, orientada a ofrecer un cambio en las percepciones y forma de trabajo de los trabajadores de la contrata MCEISA, capaz de asumir compromiso, despliegue de capacidades y un mejor rendimiento en el trabajo; para el desarrollo de este programa se empleó como guía la metodología basada en las experiencias, competencias y habilidades de un coach a cargo del proceso de coaching. El trabajo de investigación que se presenta comprende cuatro capítulos; El capítulo I, está referido al problema de investigación, donde se plantea y formula el problema, los objetivos la justificación y las limitaciones. El capítulo II referido al marco teórico donde se describe los antecedentes, la base teórica y la definición conceptual, se plantean las hipótesis y las variables. El capítulo III, referido a materiales y métodos donde se describe el ámbito temporal y espacial del estudio, el tipo nivel diseño de investigación, así como también la población muestra y muestreo, la técnica para la recolección y análisis de datos. En capitulo IV, referido a la muestra los resultados del estudio, en primera instancia presentando los resultados de la encuesta mostrados en gráficos circulares, las imágenes del desarrollo de las capacitaciones del programa Master Mining y finalmente, la discusión de los resultados, para terminar con las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La característica de la persona trabajadora y la inadecuada carga de trabajo conducirá a la aparición de una fatiga precoz e incluso acumulativa que, aparte de las consecuencias físicas en enfermedad u organizativas de pérdida de eficiencia, produce disminución de la eficiencia sensorio-cognitiva, situando al trabajador en una posible situación de susceptibilidad al accidente, tanto propio como de terceras personas que dependan de él.

Los efectos de la inadecuación de los factores psicosociales en el ámbito de la empresa: absentismo laboral, alta siniestralidad (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales), bajas médicas, disminución de la productividad, disminución de la calidad, aumento de las averías, conflictos internos (malas relaciones, mobbing, etc.)

Las personas trabajan para satisfacer ciertas necesidades económicas, pero también por el desarrollo personal. Es por ello que influyen diferentes factores como: El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización, los grupos dentro de la Organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; La motivación, necesidades,

esfuerzo y refuerzo; Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo; La estructura con sus macro y micro dimensiones; Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones. Moss (1989).

Tal como lo comenta el autor Govindarajan (2009) en su libro "El desorden sanitario tiene cura", la perdida de motivación, la insatisfacción, el absentismo y la rotación del personal, tienen serias consecuencias sobre la eficiencia y eficacia de la organización y estos pueden crear consigo un clima inadecuado y poner en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos de la organización.

Otros efectos pueden producirse como consecuencia de la tarea (contenido del trabajo). Los factores implicados suelen ser la monotonía, la falta de autonomía (dependencia de la máquina), la infrautilización de capacidades, la repetitividad, cierto aislamiento, etc. En definitiva, se pierde o diluye la significación que el trabajo tiene para la persona que lo realiza.

Los factores psicosociales de naturaleza personal producen según las características individuales o personales del trabajador, algunas de las cuales son externas al propio individuo (el entorno sociocultural, su entorno familiar, ocio) y otras estrictamente personales (personalidad, actitudes, motivaciones).

La principal consecuencia negativa individual de los factores psicosociales inadecuados es el estrés relacionado con el trabajo (ERT), que va a producir una serie de manifestaciones personales en las esferas cognitiva (confusión, dificultad de decisión, bloqueo mental, olvidos, etc.), emocional (inquietud, ansiedad, desasosiego, inseguridad, ira, depresión) y conductual (agresividad, alteraciones de la alimentación, consumo abusivo de sustancias, absentismo, etc.), todo ello sin olvidar la raíz psicosomática de múltiples cuadros de enfermedad (cefaleas, alteraciones músculo esqueléticas, diarreas, alteraciones gástricas, trastornos del sueño, trastornos cardíacos, impotencia, etc.).

En la contrata MCEISA de la Compañía Minera Kolpa S.A. la categorización de los trabajadores es: capataz maestro y ayudante, los cuales van ascendiendo de categoría de acuerdo a la experiencia que los otorga los años de trabajo.

Sin embargo, consideramos que con un adecuado entrenamiento en la que se pone en marcha un programa de adecuación los ayudantes pasarían a desempeñarse como maestros, si existe la voluntad de superación de los entrenados, ello repercutiría sin duda alguna en la eficiencia de la producción.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. GENERAL

¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la producción y seguridad en la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.?

1.2.2. ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la ocurrencia de incidentes en la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.?

- ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la seguridad de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.?

- ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la mejora de la calidad de vida de los participantes del programa de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la producción de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICOS

- Establecer la influencia de la aplicación del Programa Master Mining Trainer en la ocurrencia de incidentes de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa. S.A

- Determinar la influencia del Programa Master Mining Trainer en la eficiencia de la seguridad de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A

- Establecer la influencia de la aplicación del Programa Master Mining Trainer en la mejora de la calidad de vida de los participantes del programa de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La producción y seguridad son dos aspectos importantes en toda empresa y mucho más en una empresa minera como es el caso de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa, donde se aprovechó la experiencia de los maestros para impartir sus conocimientos convirtiéndose en coaching de sus ayudantes para convertirlos también en maestros en un mediano plazo apoyados en un programa sistemático de capacitación.

La aplicación del programa Master Mining busca desarrollar el potencial de las personas que participan fomentando la motivación, el aprendizaje transformacional y el desarrollo de competencias tanto en el ámbito personal como en el profesional, dirigido a los trabajadores que desean superarse en

búsqueda de líderes que puedan influenciar y guiar el cumplimiento de los objetivos laborales.

Según Troncos (2018), “en la actualidad se sabe que tener los mejores estudios no garantiza el hecho de ser un buen jefe o un buen líder, por ello es necesario aplicar el Coaching para cada participante de una forma distinta, de manera práctica y directa, con el fin de lograr resultados en un corto o mediano plazo.

El coaching tiene como objetivo básico ayudar a descubrir, desarrollar y/o adquirir destrezas y capacidades de forma individual o como grupo, que son importantes y necesarias para lograr un mejor desempeño laboral, por ello la organización también necesitará de un coach interno quien trabajará para mantener lo logrado por el coaching y continuará desplegando el potencial del equipo para que los resultados en el futuro continúen siendo favorables para la organización”.

En la propuesta del programa Master Mining Trainer, se pretende una planificación cuidadosa, adaptándolas a los esquemas de utilidad, rentabilidad y funcionalidad; considerando aspectos como costes, objetivos parciales, metas, procesos, etc.; controlando todo el discurrir del proceso y buscando una compatibilización entre las metas de la dirección y las de la prevención. Y sobre todo voluntad de mejorar y cambiar del personal que se entrena.

En la que influye, principalmente los aspectos del coaching y respetando la concepción y diseño ergonómico del puesto de trabajo (ergonomía preventiva) tiene como finalidad adecuar los elementos constitutivos del mismo (espacio, equipos y ambiente) a las características del usuario y a los requerimientos de la tarea. El diseño de lugares y puesto de trabajo aborda los siguientes aspectos: diseño de accesos, superficies y espacios de trabajo, postura corporal, diseño del mobiliario de trabajo (asientos, mesas, etc.), equipos de trabajo, medio de señalización y control, diseño del entorno ambiental, diseño del proceso de trabajo y de la organización de trabajo (actividades y procesos). La distribución

geométrica de un espacio de trabajo estará condicionada por la propia dimensión física del trabajador que vaya a ocuparlo, objeto de medición con la técnica antropométrica.

El trabajo se justifica en la utilidad que obtendrá la contrata minera en la medida que tenga éxito el programa, el esfuerzo de los trabajadores y el apoyo de la empresa minera, puesto que muchos ayudantes podrán hacer la labor de maestros y como consecuencia optimizar la producción.

1.5. LIMITACIONES

El trabajo de investigación encontró su limitación en el poco tiempo disponible de los trabajadores para la aplicación del programa y el trainer.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Trabajos con las dos variables a investigar no se encontraron, sin embargo, existen antecedentes de trabajos de investigación referidos al tema tratado.

2.1.1. INTERNACIONAL

VIVES, L. (2016) Tesis presentada en la Universidad Militar Nueva Granada – Colombia, para obtener la Especialización en Gerencia de Comercio Internacional, titulado: Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional.

El autor llego a las siguientes conclusiones: El Coaching empresarial es una técnica de aprendizaje que nace como respuesta de las organizaciones a la situación actual de las economías, dentro de entornos cambiantes, donde se necesitan empleados altamente motivados y que tengan un alto nivel de liderazgo para poder contrarrestar desafíos, llevando a las empresas a nivel óptimo de productividad.

Los líderes del futuro deberán entrenarse constantemente, utilizando métodos como el Coaching empresarial para que los oriente a cómo

deben actuar y a tomar conciencia acerca de conocimiento, opiniones, y juicio de áreas críticas.

Las empresas deben iniciar procesos sistemáticos de reflexión, que lleven a buscar áreas de oportunidad y con ello tomar decisiones estratégicas de motivación y estimulación de talentos de las personas que la integran, entre las que están el Coaching Empresarial. Los empresarios necesitan desarrollar no solo las capacidades cualitativas en sus equipos, sino también habilidades orientadas a la gente.

El Coaching empresarial como técnica establece una relación entre Coach y un Coach que por medio de metodologías de pregunta- respuesta. La persona involucrada en el entrenamiento bajo la acción de su misma conciencia, llega a respuestas que se transforman en aprovechamiento para mejorar problemas de desempeño laboral y personal.

En Colombia la técnica está presente en el plano económico generando resultados positivos que rápidamente están generando empresas altamente productivas, conformadas con empleados motivados y satisfechos. Este es el caso de la empresa Grupo Bancolombia, empresa que actualmente es catalogada como una de las compañías más rentables y es considerada como la empresa privada con el mejor talento del país. Esta empresa bajo alineamientos y estrategias de desarrollo de personal entre las que está el Coaching y políticas de talento humano, pone en manifiesto que las empresas bajo técnicas enfocadas a la persona, pueden encontrar el camino de la productividad y la competitividad originadas netamente por desarrollo personal de sus colaboradores Aunque en la actualidad no haya un sistema de medición cuantitativa que pueda determinar los beneficios del Coaching empresarial, se puede evidenciar sus beneficios por medio de técnicas de evaluación de desempeño, encuestas de clima organizacional, entre otros. El Coaching es una técnica altamente efectiva para lograr resultados tanto del empleado como de la empresa. En cuanto

a resultados para los empleados pueden evidenciarse beneficios en cuanto a ampliación de habilidades y destrezas las personas descubren dentro del entrenamiento, desarrollo de liderazgo, toma de decisiones asertivas causadas por el aumento del empoderamiento, toma de conciencia para agilizar decisiones entre otras. Dichos beneficios como individuo se transmiten en resultados de las organizaciones en temas relacionados con optimización de tiempos y costos, aumento en ventas, administración del tiempo de los gerentes para desempeñar sus funciones, expansión de nuevos negocios entre otros. Esto evidencia el efecto del Coaching como elemento que potencializa el desarrollo de talento humano, relacionado favorablemente con el aumento de la productividad de las empresas.

Este método de aprendizaje requiere compromiso, práctica, y que sea dirigido por personas profesionales que tengan conocimiento teórico y práctico de la técnica. Debe haber una objetividad en el momento de la aplicación, ya que sus resultados no deben verse influenciados por el interés de la empresa sobre el empleado.

El Coaching además de ser una técnica específica, debe entenderse como una actitud con varias aplicaciones dentro y fuera del ámbito laboral y organizacional.

Es mucho más que una herramienta académica, que logra la eliminación de prejuicios o suposiciones que tienen las personas acercas de sí mismos y de los demás que ponen barreras a su desempeño y planes de vida. Es un método que, al invocar el conocimiento de la persona en sí, es una técnica que genera felicidad.

El futuro y proyección de la orientación Coaching es altamente optimista, ya que los principios y técnicas que usa están llegando a ser cada vez más reconocidas y usadas. Entre estos principios básicos están la conciencia, la responsabilidad y la confianza, que son un verdadero motor de eficacia y

crecimiento humano, generando en las organizaciones una integración entre el talento humano y la productividad.

Caicedo, L. (2013), en la investigación: "El Coaching como Herramienta para el Desarrollo de los Recursos Humanos en la Empresa, Pamplona, España"; concluye: El enfoque que se da al departamento de Recursos Humanos, es un enfoque dirigido al desarrollo del Capital Humano, el cual potencia las capacidades de los colaboradores con el fin de obtener los mejores resultados posibles para el bien de la organización. Un enfoque más a la persona como elemento fundamental dentro de la empresa. De igual forma mediante el Coaching se ha logra que las personas tomen conciencia y se responsabilicen de sus actividades y funciones para el buen desempeño de la organización. También se observó cómo esta herramienta ayuda a la gente a descubrir su motivación interna, mejorando su productividad al igual que el ambiente laboral dentro de la organización. Otro factor importante a resaltar es el concepto de cambio y transformación, la flexibilidad y capacidad de adaptación. Con el enfoque a las personas del Coaching estos procesos se realizan de una manera más ágil y natural ya que son éstas las encargadas de llevar a cabo las transformaciones dentro de las organizaciones.

Se evidenció como esta herramienta involucra a toda la organización, desde la base hasta los altos directivos. De igual forma como el Mentoring y la figura del mentor son utilizados como una herramienta de soporte y apoyo al proceso de Coaching.

Por otro lado, los resultados coinciden en la importancia de esta herramienta para la realización de los planes y consecución de objetivos, es decir, para la ejecución de la estrategia organizacional ya que ésta ayuda tanto a alinear el trabajo de las personas con la misma y como a seguir el camino establecido por la dirección.

En cuanto a las capacidades y habilidades se concluye la importancia e influencia que tiene el Coaching para el desarrollo del liderazgo, al igual que una mejoría en el trabajo en equipo, mayor responsabilidad y toma de conciencia, comunicación, habilidad de escucha, creatividad e innovación.

Después del proceso investigativo se puede ultimar que las competencias relacionales y técnicas son las competencias que más se enriquecen después de la aplicación del coaching.

El cambio que genera la aplicación de esta herramienta es significativo y ayuda a generar buenas bases, crea una empresa sólida y con más sentido de pertenencia por parte de los empleados, ayuda a que estos tengan empowerment y contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales. Se procesos más eficaces para que las personas que integran una organización puedan desarrollar habilidades que los lleven a alcanzar objetivos, esto genera que las personas sean más resolutivas, proactivas y se sientan mejor consigo mismas.

Con este estudio se deja en evidencia el gran aporte y ayuda que genera la utilización del coaching en la empresa, hoy por hoy los cambios repentinos del mercado, la alta competitividad de las empresas y el afán por posicionarse y diferenciarse hace indispensable la búsqueda de herramientas como esta que generen valor agregado a la empresa.

El coaching como quedó demostrado a lo largo de este estudio, realiza una importante contribución en el desarrollo y potencializarían las competencias relacionales y técnicas de las personas, cabe resaltar la información y comunicación en el grupo de colaboradores, el tratamiento de problemas individuales, la cohesión del grupo de trabajo y finalmente la fijación de objetivos y planificación.

Como se puede evidenciar a lo largo del estudio, el Coaching es una herramienta o metodología que genera efectos muy positivos dentro de la empresa. Principalmente, gracias a su enfoque en la persona, el talento humano es lo que se ve gratamente afectado, logrando un gran avance en cuanto al trabajo individual y el trabajo en equipo debido a una mejora de la comunicación, cohesión de equipo y la creación de un ambiente laboral ameno, teniendo así un mejor desempeño general de toda la organización.

Por otro lado, con esta herramienta se logra desarrollar el liderazgo de una forma más natural dentro de la empresa. Este factor es de suma importancia si se tiene en cuenta la coyuntura económica y la actualidad del mundo, los cuales requieren de un constante cambio y transformación de las empresas para sobrevivir y ser competitivos, para lo cual la metodología del Coaching es útil y apropiada.

Lo anteriormente mencionado va totalmente ligado con la estrategia y lo fundamental que es para la consecución de los objetivos de la empresa, lo cual lleva implícito cambios y transformaciones dentro de la misma. Para ello se requiere de una total implicación, toma de conciencia y responsabilidad por parte de las personas, es decir una alineación estrategia – talento humano. El Coaching, como se evidenció con los resultados del estudio, y por lo descrito a lo largo del mismo, es una herramienta fiable para lograr dicha alineación.

La aplicación de la metodología del coaching en el recurso humano de la empresa contribuye en gran medida a que las personas puedan lograr los objetivos propuestos y con esto contribuir al desarrollo y ejecución de las estrategias establecidas por la compañía, todo esto ocurre ya que esta herramienta busca que las personas tengan más empowerment, desarrollen habilidades escondidas, potencialicen las existentes, puedan trabajar en equipo, mejoren su proceso de comunicación y que busquen las soluciones y el logro de objetivos propuestos.

Es por todo esto que el Coaching es considerado una herramienta eficaz y efectiva para la buena gestión de una empresa, teniendo en cuenta al talento humano como elemento fundamental dentro de la misma

Bohórquez, A. y Tova, A. (2008), tesis presentada en la Universidad de la Salle Facultad de Administración de empresas Bogotá con el título: Propuesta de mejoramiento al proceso de capacitación implementado por el área de gestión humana de almacenar S.A, para todos sus colaboradores, trabajo desarrollado con el objetivo de Proponer una mejora al proceso de capacitación implementado por el área de Gestión Humana de Almacenar S.A, para todos sus colaboradores, las autoras llegaron a las siguientes conclusiones: Una empresa como Almacenar, con más de 55 años de experiencia en el mercado Colombiano, siendo calificada por sus clientes como la mejor opción de soluciones logísticas, a través de su portafolio de servicios y su promesa de servicio, ha demostrado ser una organización sólida y con un alto sentido de la proyección en cuanto a sus actividades concierne, por ello se ha considerado que tiene las herramientas necesarias para utilizar cada uno de sus procesos en pro de los beneficios no solo organizacionales sino también el de sus empleados. En este caso, dadas las investigaciones y los análisis realizados a lo largo del presente trabajo de grado, se puede concluir que en Almacenar existe un proceso que aunque actualmente se encuentre implementado, no se está cumpliendo con el objetivo por el cual fue creado; este es el proceso de capacitación, y el motivo que impulso a desarrollar el presente proyecto, pues aunque la empresa cuente con muy buenos resultados, financieros y operacionales, el talento humano en cuanto al tema de capacitación, no debe ser motivo de descuido en una organización, por ello se realizaron las propuestas vistas en el último capítulo, con el fin de ser aplicadas para mejorar el proceso de capacitación que actualmente tienen y convertirlo en una herramienta clave de competitividad, que mejore los resultados de la Compañía, mediante la motivación, el conocimiento y el desarrollo de las

habilidades de los colaboradores. La capacitación es la herramienta de inversión más duradera y valiosa que la empresa pueden ofrecerle a sus empleados, pues el conocimiento es un privilegio que adquieren las personas para toda la vida, no es un beneficio efímero como el dinero, este permanece y se desarrolla con la experiencia, son de los beneficios más positivos que generan valor a las personas y al mismo tiempo a la organización.

2.1.2. NACIONAL

Ccahuana, N. (2017), Tesis presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar el grado académico de Bachiller en Administración, titulada: Efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2, realizado con el objetivo de analizar y determinar el impacto de los programas de capacitación empresarial en la productividad de los colaboradores y como este impacta a su vez en la productividad global de la compañía.

Menciona la autora, en este caso el programa elegido es el programa de coaching dirigido a empresas, esta novedosa herramienta ayuda a las personas a ser más conscientes del potencial que tienen desarrollando o mejorando habilidades y competencias para alcanzar las metas propuestas. El coaching te ayuda llegar de un punto a otro según su etimología. La metodología aplicada para esta investigación indica, fue analizar la información obtenida a partir de 380 encuestas realizadas a trabajadores de empresas que conforman la Asociación Peruana de Consumo Masivo, la investigación fue de corte transversal, no probabilístico donde las variables elegidas fueron una cualitativa y dos cuantitativas. Se trabajó con el software Eviews para obtener los resultados de las hipótesis planteadas.

Llegó a la conclusión que utilizar un programa de coaching sí repercute de forma positiva en la productividad, mejora la motivación del trabajador y

el clima laboral.

Barrionuevo, J. (2017). Tesis presentada en la Universidad Católica San Pablo, titulada: Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa. 2017.

Menciona el autor, Investigación realizada con el objetivo de incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la Sociedad de Beneficencia pública de Arequipa.

Entendiendo a la productividad mediante fuentes latentes de esta, como son el clima laboral, motivación laboral y gestión del capital humano, pudiendo incluir dentro de estos el comportamiento y despliegue de capacidades del personal y un equilibrio entre objetivos personales e institucionales. Con la aplicación de un programa estructurado de coaching empresarial se logra obtener un cambio y transformación en cada una de las personas que forman parte del proceso de esta propuesta, indica el autor. Realizar el diagnóstico situacional permitió conocer la situación actual de la institución y corroborar la problemática que motivó a realizar esta tesis. Dentro de las debilidades (en FODA) de la sociedad destaca lo siguiente: personal sin predisposición a cambios y mejoras, falta de conocimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, falta de iniciativa y mal ambiente y clima laboral. Dicha información se confirma con el resultado de las encuestas realizadas, además se adiciona que la mayor parte del personal supera los 50 años de edad, no hay herramientas necesarias para realizar su trabajo y gran porcentaje no recibe motivación alguna para desempeñar eficientemente su labor. Indicadores fundamentales detallados en este punto nos muestran que la productividad determinada por fuentes latentes es baja. Describir aspectos importantes del proceso de coaching ayudaron a dejar en claro que no es una herramienta simple de poco impacto, es considerada como una disciplina completa que actúa como factor clave para cualquier empresa y puede

ayudar al cumplimiento de objetivos y metas de manera eficiente, trasladando a la persona de un punto a otro superior y poniéndolo como eje central se logra un cambio real. La identificación de la problemática real no permitió concluir que la más adecuada herramienta de solución para esta institución es aplicar un programa de coaching empresarial.

Ante este escenario, se diseñó una propuesta estructurada aplicando un coaching por niveles: Coaching ejecutivo para directorio y gerencia general, Coaching empresarial para mandos medios y para todo el personal. Lo anterior desarrollado mediante tres estrategias de gran alcance: Programa de motivación y liderazgo, Coaching uno a uno y capacitación para directorio, gerencia general y mandos medios e integración del coaching empresarial a todo el personal. Para el diseño de esta propuesta fue elemental incluir absolutamente a todo el personal y lograr un cambio y desarrollo en este, pues no bastaría trabajar sólo con los líderes ya que el clima, motivación, satisfacción, cultura laboral y gestión del capital humano, en resumen, productividad en general, lo hace todo el personal en conjunto.

Sin lugar a duda la contribución de la propuesta tiene efectos positivos y generará cambios significativos para la Sociedad de Beneficencia pública de Arequipa, definitivamente se logra incrementar la productividad en esta institución a través del coaching empresarial, cabe mencionar que más del 50% de los beneficiados con el programa son personal fijo de la SBPA, haciendo que la propuesta tenga un fuerte impacto a largo plazo. Finalmente concluimos que la aplicación integral de esta disciplina consigue una transformación plena en cada una de las personas que forma parte de este proceso.

Troncos, G. (2018) Tesis presentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios. Titulada “El Coaching como herramienta para mejorar la productividad

laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao.

Trabajo de investigación realizado con el objetivo de explicar cómo la aplicación de la herramienta del coaching influye para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC, asimismo demostrar que la empresa se interesa por su capital humano y que es consciente que son parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos trazados, por ello se busca delinear las metas organizacionales con las metas personales o profesionales de cada integrante.

El autor llego a las siguientes conclusiones: En base al objetivo general la primera conclusión es: si influye la aplicación del coaching en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC, determinando que existe diferencia significativa entre el antes y después de su aplicación, según el estadístico de la prueba de Wilcoxon resulto un valor menor al nivel de significancia de 0.05 por lo que se aprueba la hipótesis planteada en esta investigación, así mismo se logró mejorar porcentualmente los resultados del postest reduciendo el nivel bajo de la productividad laboral de un 16% a un 4%, también en el nivel regular se ha reducido de un 80% a un 48% y se ha logrado incrementar el nivel alto de la productividad laboral de un 4% inicialmente a un 48%. En base al objetivo específico 1 se concluye que el coaching no tuvo gran influencia significativa en la mejora de la eficiencia de los colaboradores, ya que el resultado según el estadístico de la prueba de Wilcoxon 0.083 es mayor al nivel de significancia de 0.05. Si bien se obtuvieron resultados positivos en el nivel regular pasando de un 84% a un 96% y reduciendo el nivel bajo de un 16% a un 4%, pero esencialmente no se obtuvieron mejoras en el nivel alto para la dimensión de eficiencia. En base al objetivo específico 2 se concluye que si hay influencia del coaching en el nivel de eficacia de los colaboradores, ya que el resultado según el estadístico de la prueba de Wilcoxon 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0.05, así mismo en los resultados del postest se ha incrementado considerablemente los porcentajes en comparación a los resultados

previos, el nivel alto subió de un 8% a un 80%, mientras que el nivel regular paso de un 68% a un 16% y el nivel bajo se logró 80 reducir de un 24% a un 4%. Demostrando su influencia sobre la dimensión de la eficacia. En base al objetivo específico 3 se concluye que si hay influencia del coaching en el nivel de efectividad de los colaboradores, ya que el resultado según el estadístico de la prueba de Wilcoxon 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0.05, así mismo en los resultados del postest se ha incrementado considerablemente los porcentajes en comparación a los resultados previos, el nivel alto subió de un 8% a un 80% mientras que el nivel regular paso de un 72% a un 16% y se redujo el nivel bajo de un 20% a un 4%. Demostrando su influencia sobre la dimensión de la efectividad.

Astuhuaman, L. (2018). Tesis presentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Para optar el título profesional de Ingeniero Industrial. Con el título: Propuesta de mejora para incrementar la eficiencia en el proceso de producción en una fábrica de sanitarios, realizado con el objetivo de elaborar una propuesta de mejora para incrementar la eficiencia de la línea de One piece mediante la aplicación de ingeniería de métodos y un programa de capacitación interna. En el desarrollo del trabajo la autora llega a las siguientes conclusiones: La propuesta de método de trabajo fue la más importante, logró un incremento de eficiencia de un 5% en el mes de agosto, reducir un 0.4 horas y disminuir 74 m el recorrido las actividades del proceso de colaje para enfocarse en reforzar las zonas más vulnerables donde se generan las grietas más frecuentes. b) Esta industria depende mucho de la mano de obra por lo que la competitividad de los trabajadores es muy relevante para el proceso productivo, es por ello que una de las propuestas de mejora viene a ser el programa de formación que ayudará con la eficiencia en un 5%. c) La integración de las propuestas de mejora: Estudio de trabajo y programa de formación de coladores nuevos y control de procesos. Logro incrementar la eficiencia en un 5% en solo 1 mes con una tendencia positiva. Llegando a un valor total de 40%, sin

embargo, aún falta por mejorar puesto que la política de la empresa solicita un 60% de eficiencia. d) La evaluación económica se realizó por el indicador Beneficio Costo donde se obtuvo un valor de 5.12 haciendo un proyecto viable y aceptable. e) Entre los impactos más fuertes que puede desarrollar el proyecto se encuentra la resistencia al cambio por parte de los coladores y ha sido fundamental considerar un plan de contingencia que considere el reconocimiento y los bonos como incentivos.

2.1.3. REGIONAL

Cornejo, H. (2017). Tesis presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, trabajo de investigación titulado: El coaching y los roles gerenciales de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica – año 2015.

Trabajo realizado con el objetivo de determinar la relación del coaching y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015.

Las principales conclusiones al que arribo el autor fueron: Las evidencias han corroborado la presencia de una incidencia positiva entre el coaching y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, la correlación identificada es del 87% que se tipifica como correlación positiva fuerte, la probabilidad asociada es $P(t>9,824) = 0,0<5\%$ por lo que dicha correlación es significativa. En el 51,5% de los casos el coaching es favorable y en el 48,5% es muy favorable; asimismo en lo referente a los roles gerenciales, el 9,1% de los casos es desfavorable, el 78,8% de los casos es favorable y el 12,1% de casos es muy favorable.

Indica también el autor, se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión reacción y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, la correlación identificada es del 78,8% que se tipifica como correlación positiva fuerte, la probabilidad asociada es P (t>7,126) = 0,0<5% por lo que dicha correlación es significativa. En el 3,0% de los casos la dimensión reacción del coaching es desfavorable, el 33,3% es favorable y el 63,6% es muy favorable; el nivel muy favorable prevalece.

Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión aprendizaje y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, la correlación identificada es del 76,9% que se tipifica como correlación positiva fuerte, la probabilidad asociada es P (t>6,698) = 0,0<5% por lo que dicha correlación es significativa. En el 3,0% de los casos la dimensión aprendizaje del coaching es desfavorable; el 75,8% es favorable y el 21,2% es muy favorable; el nivel favorable, Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión comportamiento y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, la correlación identificada es del 68,4% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es P (t>5,221)=0,0<5% por lo que dicha correlación es significativa. En el 6,1% de los casos la dimensión comportamiento del coaching es desfavorable; el 63,6% es favorable y el 30,3% es muy favorable; el nivel favorable prevalece, Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión, resultados y los roles gerenciales en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2015, la correlación identificada es del 74,4% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es P (t>6,200)=0,0<5% por lo que dicha correlación es significativa. En el

78,8% de los casos la dimensión resultados del coaching es favorable y el 21,2% es muy favorable; el nivel favorable prevalece.

2.2. BASES TEÓRICAS SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

A partir de los años 70 en adelante, empiezan a aparecer varios modelos teóricos y gurús que buscaban responder las múltiples inquietudes que muchos gerentes descubrían a lo largo de su gestión empresarial. De este modo llevado más por un tema de estrategias de marketing saltaron a la luz una serie de teorías tras otras muchas de ellas complicadas y con nombres incluso muy difíciles de pronunciar y que solo podían ocasionar gastos a las organizaciones más que resultados favorables.

Dentro de toda esta moda de métodos gerenciales, existían algunas herramientas y técnicas que si resultaban ser reales y capaces de dar altos resultados si se sabía cómo aplicarlas, que intentaban socorrer las necesidades de los directivos y funcionarios, con el propósito de desarrollar la productividad laboral de sus directivos, gerentes y profesionales. Entre ésas técnicas sobresalió una que conocida como Coaching, cuyos origines se dieron en el deporte y que se basó en buscar eliminar los bloqueos mentales de los deportistas enseñándoles a desarrollar su potencial y trasgredir sus propios límites, partiendo de esta premisa fue que se empezó a discutir, si un deportista puede explotar al máximo su potencial llevado de la mano de un entrenador o coach teniendo altos resultados en los triunfos de los eventos deportivos, porque no puede funcionar dicha estrategia en el campo empresarial, y hacer que sus participantes logren sus metas potencializando sus capacidades al máximo.

El coaching se enfoca en la búsqueda de estrategias orientadas al incremento del desempeño de los participantes ahora ya no solo en el campo deportivo sino también en diferentes aspectos, diversos espacios académicos, organizacionales y hasta políticos, y donde ha venido revolucionando en los últimos años es el aspecto empresarial ya que las organizaciones están interesándose en mejorar

rápidamente la problemática de gestión y desempeño laboral que muchas están atravesando.

La exigencia de la competitividad en las organizaciones requiere que se busquen soluciones a la problemática en la gestión del capital humano, buscando que los profesionales sean entrenados en procedimientos básicos aplicando e incorporando modelos de gestión que favorezcan la mejora continua y la motivación de los colaboradores y establecerlos como un cambio representativo en la filosofía organizacional.

De acuerdo a la International Coach Federation "El coaching se fundamenta en una asociación con clientes en un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional" por lo cual se convierte en un instrumento indispensable por el área de gestión de recursos humanos para mejorar la calidad laboral, aumentar la productividad y lograr los objetivos trazado.

Siguiendo a Whitmore, J. (2018), El coaching consiste en "Liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarle a aprender en lugar de enseñarle". Así mismo siglos atrás Sócrates ya lo había mencionado como el método para mejorar el rendimiento de las personas. Whitmore (2003), también se basa en las teorías de Gallwey planteadas en su libro llamado "The Inner Game", donde sugiere en el aspecto psicológico un nuevo modelo humanista que ve al ser humano como "un recipiente vacío donde se puede y se debe verter todo el conocimiento que sea posible".

El coaching se puede considerar como un método para sacar a flote aquellas capacidades o cualidades de las que muchas personas piensan que no poseen pero que con la ayuda de una persona adecuada como guía, puedan empezar a descubrirlas y desarrollarlas para poder alcanzar una meta, el coaching no busca mostrar cómo lograr un objetivo, busca que las personas desarrollen al máximo sus potencialidades y aprendan a hacer las cosas de manera correcta lo cual los

llevará a cumplir satisfactoriamente cualquier objetivo ya sea en el aspecto personal o en el organizacional.

2.3. BASES CONCEPTUALES

Etimológicamente la palabra coaching viene del húngaro" kocsi", que era una carreta especial para el transporte de personas utilizada en la ciudad húngara de Kocs, este término dio origen en el idioma alemán a la palabra "kutsche" y al idioma inglés como "coach" derivando finalmente al español como "coche", y cuyo significado es transportar a las personas de un lugar a otro, llevarlas de donde están a donde quieren estar. El coaching puede considerarse como un "acompañamiento "tutela" o "guía" para lograr un objetivo o llegar a un punto establecido.

Por otro lado, la palabra coaching se desprende del verbo en ingles "coach" que significa entrenar o preparar, éste término fue muy conocido inicialmente en el ámbito deportivo identificando a los entrenadores de los atletas o deportistas como los artífices de guiar y llevar a sus pupilos a desarrollar al máximo su potencial, prepararlos física y mentalmente y convencerlos de poder lograr el objetivo trazado. Basándose en los excelentes resultados de ésta técnica es que posteriormente se lleva a otros ámbitos como a la psicología y los negocios.

Escallón (2007), entrevista realizada el 26 de junio de 2007 en Bogotá Colombia, entrevistador: Juliana Benítez y María Antonia Echeverri, realizado para un trabajo de investigación, menciona lo siguiente: aquí no cambia el comportamiento, aquí lo que cambia es la persona, ya que el coaching puede ser para cualquier cosa, no solo para organizaciones, sino para personas, en que se debe transformar para poder hacer lo que la organización quiere y necesita. Cuando tocas el ser estas yendo a la profundidad, la persona descubre sola lo que debe hacer para lograr el éxito, cuando la persona se transforma su relación con el mundo cambia, su relación con el jefe, empleados, organización todo esto mejora. Esto es algo muy poderoso que saca todo el potencial que tiene, no en el hacer sino en el ser, no para vender más sino para ser más.

Asimismo, Escallón (2007), en la misma entrevista refiere: El problema no es desarrollar la habilidad, sino que la persona sepa que es lo que tiene que hacer y qué es lo que la ha llevado a ese lugar y como la puede cambiar, no por lo que el coach quiera, sino porque esa persona quiera y decida cambiar, que entienda los beneficios. Es observarse para que diga como lo está haciendo y como él mismo la puede cambiar, y eso requiere un trabajo personal, es un trabajo muy difícil ya que hay unos paradigmas personales que son difíciles de romper y el coach tiene que acompañarlo en ese cambio personal ayudándolo a enfrentar el miedo, y haciendo que cambie todo, no solo un aspecto de su personalidad sino teniendo un cambio integral. Ese es el éxito del coaching.

Las diversas teorías nos llevan a determinar que el coaching crea una estrecha relación entre el coach y el individuo, donde el primero lleva y ayuda al segundo a encontrar el camino que debe recorrer para lograr resultados exitosos y cumplir con las metas establecidas. En ese proceso el coach se encarga que identificar las fortalezas y debilidades del coach, de descubrir nuevas potencialidades Así mismo se trata de un método de planificación continúa prevista para un corto plazo con resultados en un mediano y largo plazo, con el establecimiento de estrategias y tácticas a seguir para el desarrollo del talento tanto individual como grupal priorizando la responsabilidad, la motivación, el trabajo en equipo e identificación con la organización.

Coaching en las Organizaciones Según Lefcovich (2012), “Es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño”

Cuándo aplicar Coaching:

Según Deming (2012), “El coaching se debe aplicar cuando: Existe una retroalimentación pobre o deficiente sobre el progreso de los empleados, causando bajo rendimiento laboral. Cuando un empleado de cualquier área merece ser felicitado por la ejecución ejemplar de alguna destreza”.

Características del Coaching:

Para Deming (como se citó en Linares, 2015), las características esenciales son cinco:

Concreta: Se focalizan en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje claro y anima a la persona quien está haciendo "coacheada" a ser específica. Se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño, y puede ser mejorado solamente cuando se describe en forma precisa que ambas partes entiendan exactamente lo mismo que se está discutiendo.

Interactiva: En este tipo de conversaciones se intercambia información. Se dan preguntas y respuestas, se intercambian ideas con el total involucramiento de ambas partes.

Responsabilidad compartida. - Tanto el Coach como el coacheada tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.

Forma específica. - Esta forma está determinada por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en Aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pautada al Inicio de la conversación.

Respeto. - El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el Coaching.

Proceso de coaching:

Whitmore (2003), basándose en el modelo GROW define éstas 4 fases para el proceso del coaching:

Goal (meta): Definir y concretar el objetivo o meta a alcanzar.

Reality (Realidad): Revisar la situación actual del cliente para determinar cuál es el camino necesario para alcanzar la meta definida.

Options (Opciones): Revisar las opciones que existen para alcanzar el objetivo y las opciones para atravesar las limitaciones que se puede encontrar el cliente en el camino.

Will (Toma de acción: Qué, Cómo, Cuándo): Se diseña un plan de acción llevando al cliente a que se comprometa con su proceso. Es el momento de "ajustar tiempos" y decidir qué se va a hacer, cómo se va a hacer y cuándo se va hacer.

Tipos de Coaching:

Julio Olalla reconocido como uno de los fundadores y maestro en la práctica del Coaching, señala en una entrevista (2014), "que el Coach ayuda a ampliar la visión de manera de descubrir patrones, contextos y preguntas, que uno no ha sido capaz de ver".

Caicedo, Herrera y Quenguan (2013), establecen los siguientes tipos de coach:

Coach externo: Como su nombre lo indica, esta opción consta de personal externo a la organización quien se encarga de llevar a cabo esta actividad. Éste brinda un apoyo externo brindando un feedback objetivo ya que no forma parte de la estructura de la empresa, siendo esto una de las mayores ventajas de esta alternativa, ya que no interfieren las relaciones laborales o afectivas existentes dentro de las empresas, ni tampoco los juegos de poder. De igual forma el coach externo aporta una visión de conjunto y conocimiento profesional de las técnicas y herramientas necesarios para el desarrollo de las personas.

Coach interno: Consiste en contar con personal interno dentro de la organización, por lo general incluido dentro del Departamento de Capital Humano/ Recursos Humanos, el cual gestione y lleve todos los procesos relacionados con la implementación de esta herramienta dentro de la empresa.

El directivo coach: Esta alternativa se ve como pieza clave para el desarrollo del conocimiento dentro de las organizaciones. Al contar con uno o varios expertos en el desarrollo profesional de las personas, se da un paso importante que

potencia el máximo desarrollo íntegro de las personas de la organización. Aunque a primera vista se ve como la mejor alternativa, es de suma importancia que este directivo separe muy bien su papel de coach del papel de "jefe". El concepto de jerarquía influye de manera directa en el proceso, ya que, como se vio previamente en el coaching interno, es la principal amenaza para este proceso teniendo en cuenta que en esta herramienta este concepto no existe. En el coaching se habla de "tú a tú" y desde el ser de cada individuo.

Capacitación

DESSLER, G, (2001) "La capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo"

Gómez, A. (1992) "Actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo.

WIKILEARNING, "La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve".

Según Chiavenato, el concepto de entrenamiento o capacitación tiene significados diferentes.

CHIAVENATO, A. "Anteriormente algunos especialistas en RH creían que el entrenamiento era un medio para adecuar a cada persona a su cargo y desarrollar la fuerza laboral de la organización a partir de los cargos ocupados. Recientemente, se amplió el concepto al considerar el entrenamiento como un medio para apalancar el desempeño en el cargo. Casi siempre el entrenamiento ha sido entendido como el proceso mediante el cual la persona se prepara para

desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar. En la actualidad, se considera un medio para desarrollar habilidades en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas. Así se convierte en una fuente de utilidad que permite a las personas contribuir efectivamente a los resultados del negocio. En estos términos, es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. El entrenamiento enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable del capital intelectual de estas.

Fases de cambio mediante el entrenamiento o capacitación. Chiavenato, I. (2002) Las organizaciones esperan que sus empleados desarrollen actitudes, destrezas y habilidades para que aumenten sus conocimientos, y sean personas proactivas y comprometidas con los objetivos de la organización. Por ello al implementar la capacitación en las empresas, se logran cambios de comportamiento que activan estas cualidades y su nivel de creatividad e innovación. Según Chiavenato "existen cuatro fases de cambio de comportamiento logrado mediante el entrenamiento:

a) Transmisión de información: El elemento esencial en muchos programas de entrenamiento es el contenido: Distribuir información entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, la información es genérica y referente al trabajo: Información acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, su organización, su política, sus reglamentos, etc. Puede cobijar también la transmisión de nuevos conocimientos.
b) Desarrollo de habilidades: Sobre todo aquellas destrezas y conocimientos relacionados directamente con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras. Es un entrenamiento orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse. En ella se mejoran las habilidades y destrezas, se capacita para la ejecución y operación de tareas, manejo de equipos, máquinas y herramientas.
c) Desarrollo o modificación de actitudes: En general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores,

aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y reacciones de las demás personas. También puede implicar adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios (como en el caso de entrenamiento de vendedores, promotores, etc.), o técnicas de ventas.

d) Desarrollo de conceptos: El entrenamiento puede ser dirigido a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y pensamientos, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando a gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

Estas cuatro fases pueden utilizarse por separado o en conjunto. Por ejemplo, en algunos programas de entrenamiento de vendedores, se incluyen la transmisión de información (acerca de la empresa, los productos, los clientes, el mercado etc.), el desarrollo de habilidades (cubrimiento de pedidos, cálculos de precios, etc.), y el desarrollo de actitudes (como tratar al cliente, como comportarse, como conducir el proceso de venta, argumentar y afrontar las negativas de cliente, etc.) y el desarrollo de conceptos (relacionados con la filosofía de la empresa y la ética profesional)

Proceso de entrenamiento

Para implementar la capacitación, Chiavenato plantea un proceso compuesto por cuatro (4) etapas, que ayudan a mejorar su desarrollo y consecución, de tal forma, estas cuatro etapas que incluyen el diagnóstico de la situación, la elección de la estrategia para encontrar la solución, la implementación de la acción, la evaluación y control de los resultados de las acciones de entrenamiento; resumen la manera más lógica y organizada de crear, fortalecer, mejorar y actualizar los planes de capacitación que permiten el desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. Por lo tanto, es importante construir una cultura interna favorable al aprendizaje y comprometida con los cambios, que se avecinan para el futuro, con el fin de mantener motivados a los empleados y por ende los mejores resultados para la organización.

Eficiencia: Pérez, J. (2012). La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino eficiencia y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

Master (Maestro): Pérez, J. (2012). Denominamos o llamamos maestro a toda persona que enseña, dedica su profesión a la docencia o brinda enseñanza a través de su ejemplo de alguna forma determinada**.**

Mining (Minería): Pérez, J. (2012). Se denomina minería a la explotación de las minas: los yacimientos que permiten la extracción y el tratamiento de los minerales. El concepto puede hacer referencia a las explotaciones mineras de una región.

Rol Gerencial: El gerente ejerce cinco roles esenciales, que se relacionan respectivamente con ciertos aspectos de los elementos de la organización analizados previamente. Estos roles son: operador, administrador, líder, diseñador y estratega.

Seguridad: Pérez, J. (2012). El termino seguridad posee múltiples usos. A grandes rasgos, pueden afirmarse que este concepto que proviene del latín seguritas hace foco en la característica de seguro, es decir, realiza la propiedad de algo donde no se registran peligros, daños ni riesgos. Una cosa segura es algo firme, cierto o indubitable. La seguridad, por lo tanto, puede considerarse como certeza.

Trainer (Entrenador): C. Bembibre. (2010). El nombre de entrenador es el que se le aplica a aquellas personas que desenvuelven el rol de guías para diferentes actividades, que entrenan a una persona y ponen en práctica sus conocimientos a través de la enseñanza**.**

2.4. DEFINICION DE TERMINOS QUE TAÑE PARA LA ELABORACION DEL PROGRAMA

Amenazas: son barreras que pueden impedir que un proyecto se lleve a cabo o una empresa logre sus objetivos.

Aprendizaje: El aprendizaje es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Atención: Este término se refiere a lo que hacen los coaches para transmitir que están escuchando. Hay aspectos verbales y no verbales en esta actividad. Los aspectos no verbales incluyen conductas como: Dar la cara a otra persona mantener contacto visual, gestos de asentamiento, evitar conductas distractoras como ver papeles, interrumpir, etc.

Apoyo: Significa apoyar al equipo, aportando la ayuda que necesitan, bien sea información, materiales, consejos o simplemente comprensión.

Calidad: Es el nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.

Capacitación: Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.

Claridad: Un coach se asegura de la claridad en su comunicación, de otra forma las personas comienzan a fallar o no hacer nada, lo que siempre cuesta tiempo y dinero.

Coaching: anglicismo que procede del verbo inglés to coach, "entrenar", es un método que consiste en acompañar, instruir o entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir cumplir metas o desarrollar habilidades específicas.

Confidencialidad: Los mejores coaches son aquellos que logran mantener la boca cerrada. El mantener la confidencialidad de la información individual recolectada, es base de la confianza y por ende, de susceptibilidad como líder.

Competitividad: Las entidades exitosas obtienen ventajas competitivas mediante la incorporación de nuevas tecnologías o introduciendo prácticas novedosas en el negocio (atención al cliente, entrenamiento de personal, etc.).

Comportamiento: Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente.

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de una organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de **niveles superiores** como inferiores.

Competencia: es la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada

persona que determinan y predicen el comportamiento que conduce a la consecución de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización.

Copaso: comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Debilidades: son desventajas competitivas que son desventajas competitivas que se presentan cuando no se implementan estrategias generadoras de valor.

Entrenamiento: Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo, ya que esto no garantiza que se lleva a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

Empoderamiento: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo de trabajo.

Fortalezas: son las ventajas competitivas propias de una empresa, las cuales generan beneficios a la organización**.**

Gestión: En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Integración de personal: Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación.

Motivación: Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.

Organización: Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros.

Producción: El latín producto, el concepto 'producción' hace referencia a la acción de generar (entendido como sinónimo de producir), al objeto producido, al modo en que se llevó a cabo el proceso o a la suma de los productos del suelo o de la industria.

Reacción: Se conoce como reacción a la consecuencia o resultado de una determinada acción. Según la teoría, este vocablo se concibe como una resistencia, fuerza contraria u opuesta a algo. Se trata también de la manera en la cual un objeto o individuo se comporta ante un estímulo concreto.

Resultado: El resultado es el corolario, la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso. El concepto se emplea de distintas maneras de acuerdo al contexto. En el deporte, se denomina resultado al saldo que arroja una competencia y que supone, al final de la misma, la determinación del ganador.

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye significativamente en la eficiencia de la producción y seguridad de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la reducción de ocurrencia de incidentes de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

.

- La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye positivamente en la eficiencia de la seguridad de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

- La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la mejora de la calidad de vida de los de los participantes del programa de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

2.5. VARIABLES

Variable Independiente:

X_1: Programa: Master Mining Trainer.

Variable Dependiente:

Y1: Eficiencia de la producción y seguridad en la contrata MCEISA.

2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Indicadores
X: Programa: Master Mining Trainer	Referido al programa de capacitación DESSLER, G, (2001) "La capacitación consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.	Es un medio o una herramienta en base al coaching, que se propone, para desarrollar habilidad y competencia en el personal que trabaja en la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño en el puesto de trabajo, contribuir mejor con los objetivos organizaciones	Aprendizaje Comportamiento Resultados
Y_1: **Eficiencia de la producción y seguridad en la contrata MCEISA**	La eficiencia implica la mejora del proceso productivo en función al cociente entre la salida y la entrada, que demanda las operaciones de la empresa.	Esta referida a la eficiencia lograda en la producción y seguridad de la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A, a consecuencia de la aplicación del programa Master Mining Trainer.	Mejora de la productividad Prevención de Accidentes

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

El trabajo de investigación se desarrollará en la contrata minera MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A., durante el año 2019. Ubicada en el departamento de Huancavelica.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación aplicada, lo que interesa al investigador, primordialmente son las consecuencias prácticas, se caracteriza, porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

Al respecto Sánchez y Reyes (2006) mencionan que la investigación aplicada por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnología.

Luego, el tipo de investigación es aplicada o llamada también tecnológica.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se describirán los datos, características y aportes del problema de capacitación; respondiendo a las preguntas de: cuál es la influencia entre la aplicación del programa Master Mining trainer y su influencia en la eficiencia respecto a la producción y seguridad.

Según Gonzales A, y otros, (2011), "Este nivel de investigación Descriptivo, porque describe los datos y características de la población o fenómeno de estudio".

Por tanto, el nivel de Investigación es Descriptivo.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño ex post facto.

G1 (x) 01

G2 =2

Donde:

G1 y G2 : Grupos de estudios.

01 y 02 : Mediciones realizadas.

(X) : Variable independiente que no ha sido manipulada.

3.5. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.5.1. POBLACIÓN

Los trabajadores de la contrata MCEISA de la compañía minera Kolpa S.A.

3.5.2. MUESTRA

20 trabajadores de la contrata MCEISA de la compañía minera Kolpa S.A.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento

Ficha de observación

Cuestionario.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La técnica a usarse será la encuesta y la entrevista.

La prueba de hipótesis del trabajo de investigación se realizará a través de correlaciones, mediante del coeficiente de Kendal, en la que se podará determinar la relación existente entre la aplicación del Programa Master Mining Trainer y la eficiencia respecto a la producción y la eficiencia respecto a la seguridad en la contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

CAPITULO IV

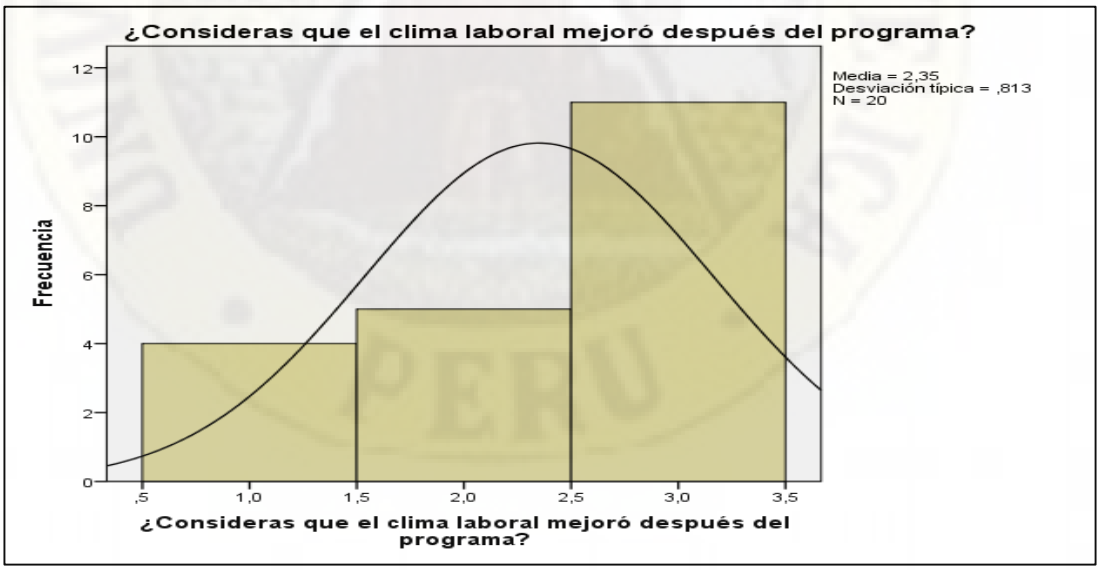
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los gráficos obtenidos de los resultados de la encuesta aplicado a la muestra constituido por 20 trabajadores de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

GRAFICO 1

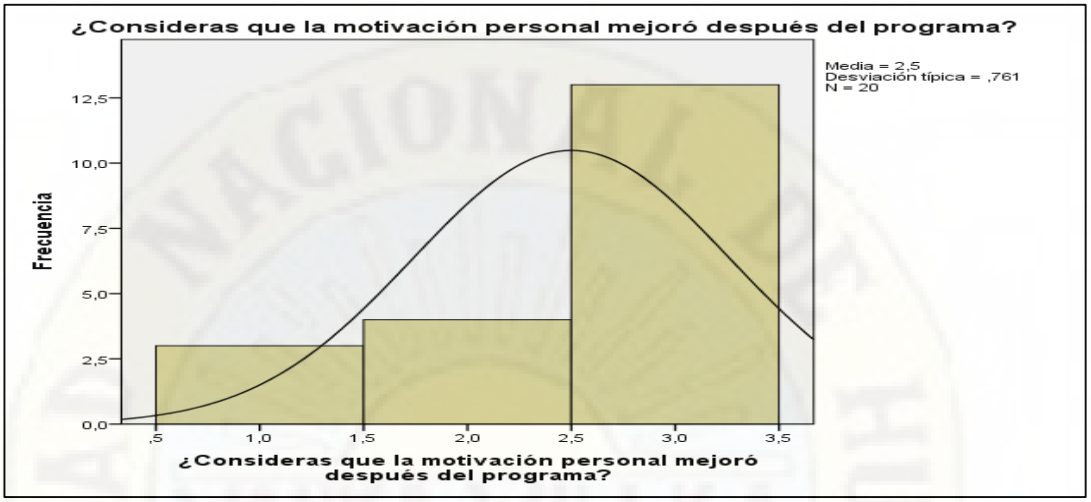
Resultados de la evaluación del clima laboral después del programa



El grafico 01: muestra a la pregunta ¿Consideras que el clima laboral mejoró después del programa?, El 55% respondió que sí, el 20% respondió que no y un 25% no sabe no opina.

GRAFICO 2

Resultados de la evaluación de la motivación personal después del programa



El grafico 02: muestra a la pregunta: ¿Consideras que la motivación personal mejoró después del programa?, El 65 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 20 % no sabe no opina

GRAFICO 3

Resultados de la evaluación de la conducta de seguridad después del programa

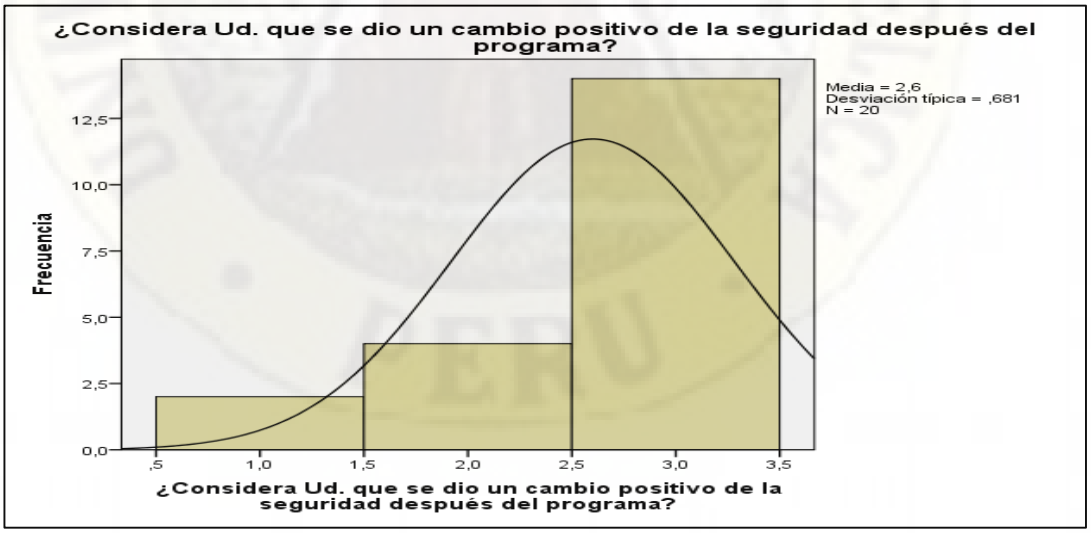


Grafico 03: muestra a la pregunta ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la seguridad después del programa?, El grafico muestra que a la pregunta: ¿Considera

Ud. que se dio un cambio positivo de la seguridad después del programa?, El 70 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 20 % no sabe no opina.

GRAFICO 4

Resultados de la evaluación de la seguridad en el trabajo después del programa

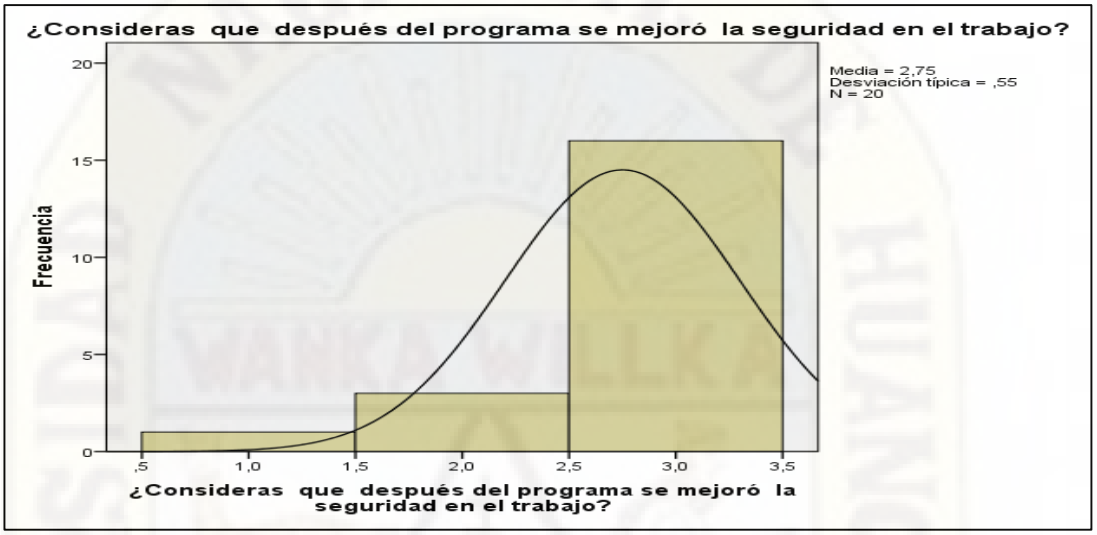
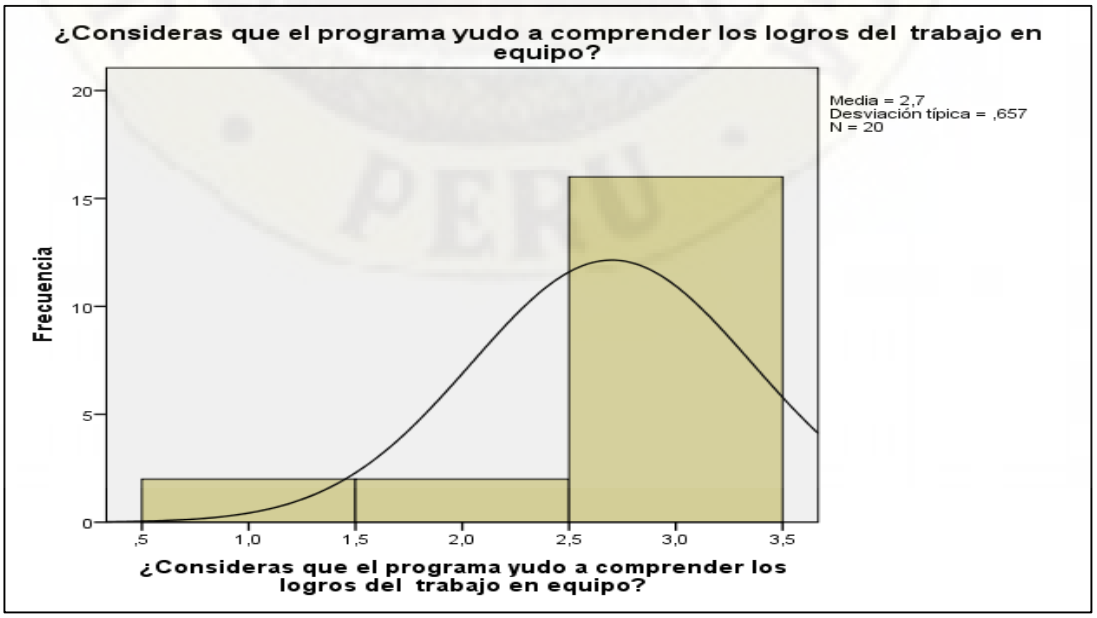


Grafico 04: muestra a la pregunta: ¿Consideras que después del programa se mejoró la seguridad en el trabajo? El 80 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 15 % no sabe no opina

GRAFICO 5

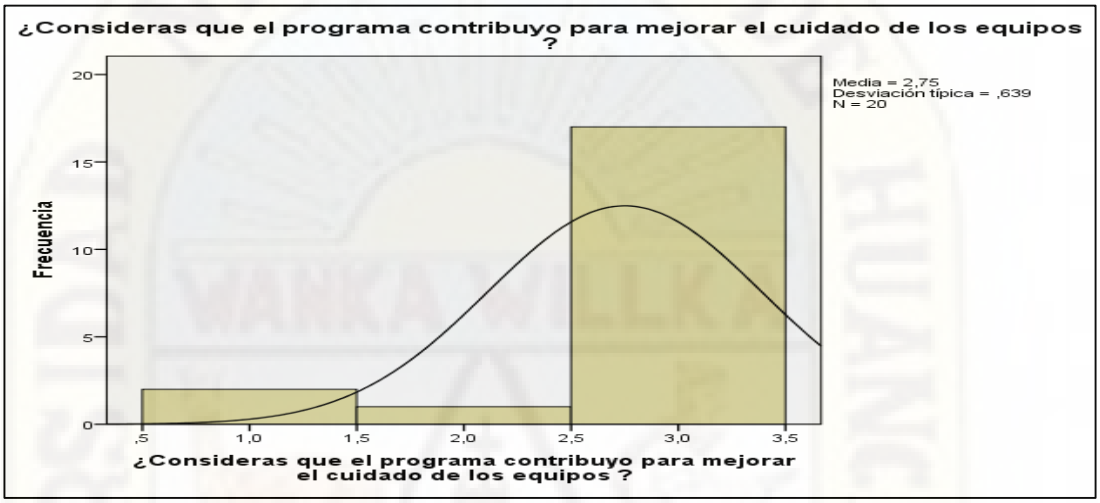
Resultados de la evaluación del trabajo en equipo



El grafico 05: muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa ayudo a comprender los logros del trabajo en equipo? El 80 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina.

GRAFICO 6

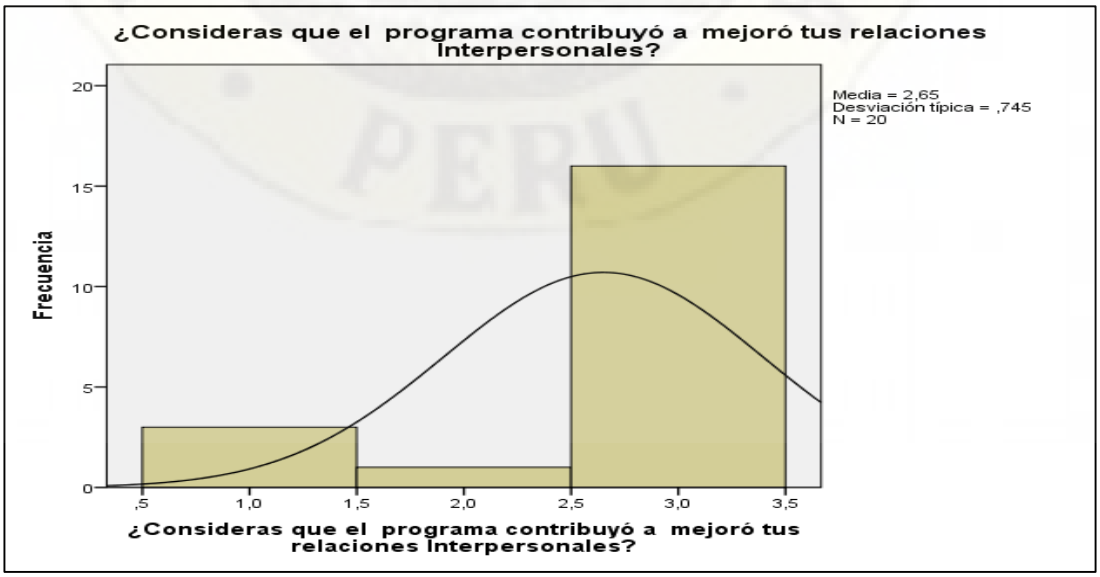
Resultados de la evaluación del cuidado de equipos



El grafico 06: muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa contribuyo para mejorar el cuidado de los equipos? El 85 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 5 % no sabe no opina.

GRAFICO 7

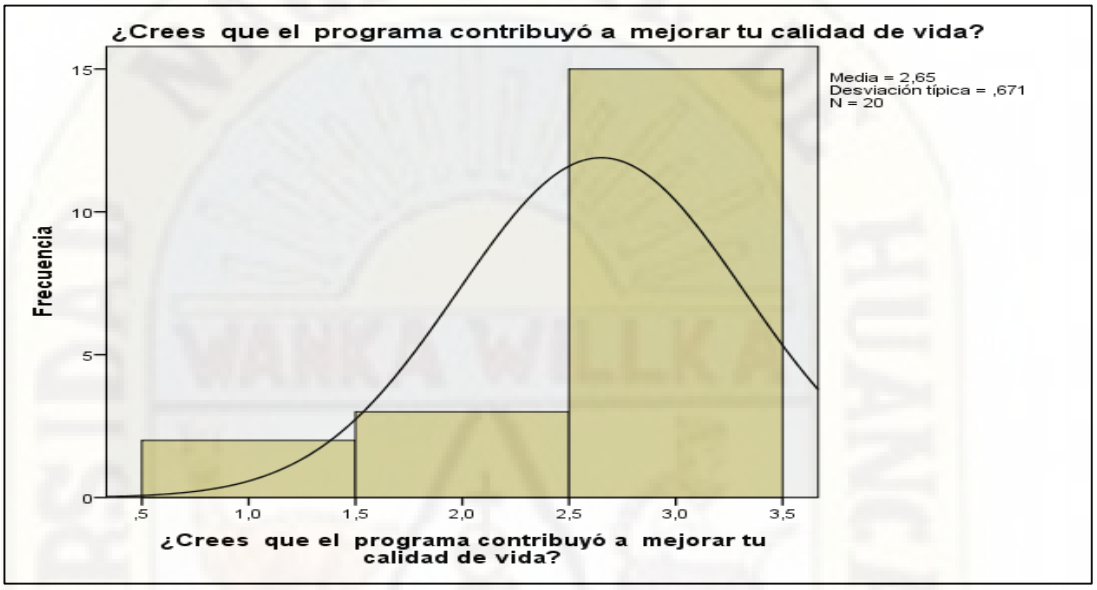
Resultados de la evaluación de las relaciones interpersonales



El grafico 07: muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa contribuyó a mejorar tus relaciones Interpersonales? El 80 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 5 % no sabe no opina.

GRAFICO 8

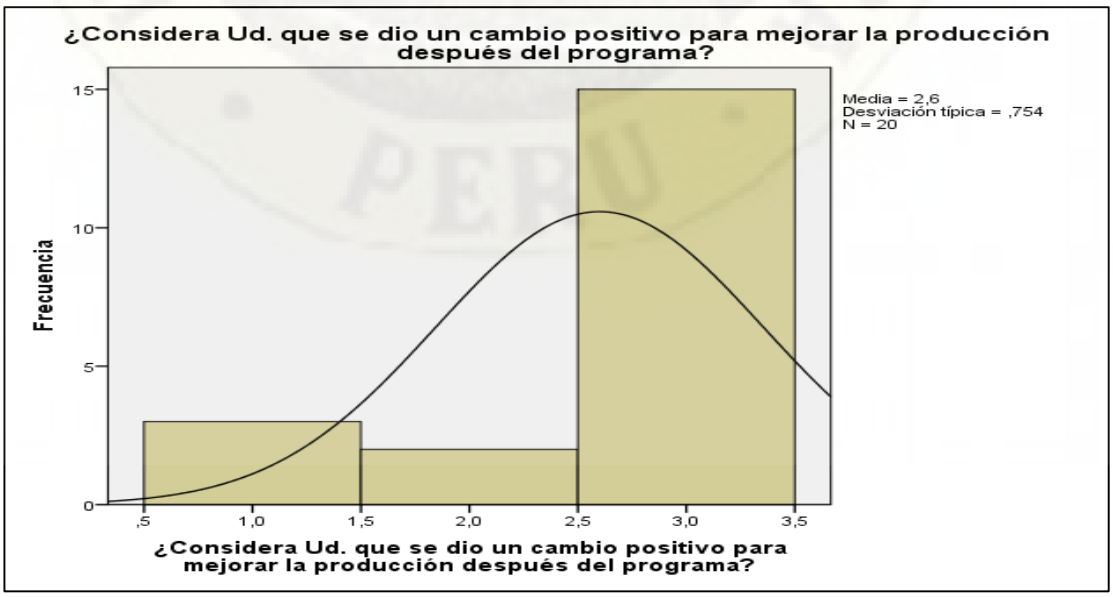
Evaluación de los resultados de calidad de vida del personal



El grafico 08: muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa contribuyó a mejorar tu calidad de vida? El 75 % respondió que sí, el 10% respondió que no y un 15% no sabe no opina.

GRAFICO 9

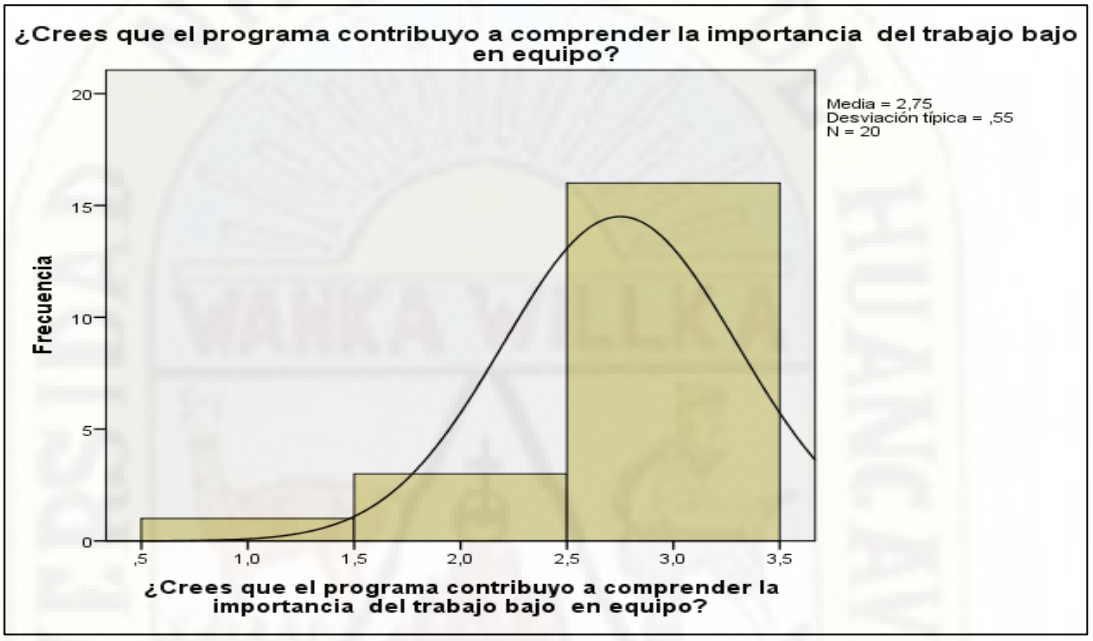
Resultados de la evaluación de la producción de la empresa



El grafico 09: muestra a la pregunta: ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo para mejorar la producción después del programa? El 75 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina.

GRAFICO 10

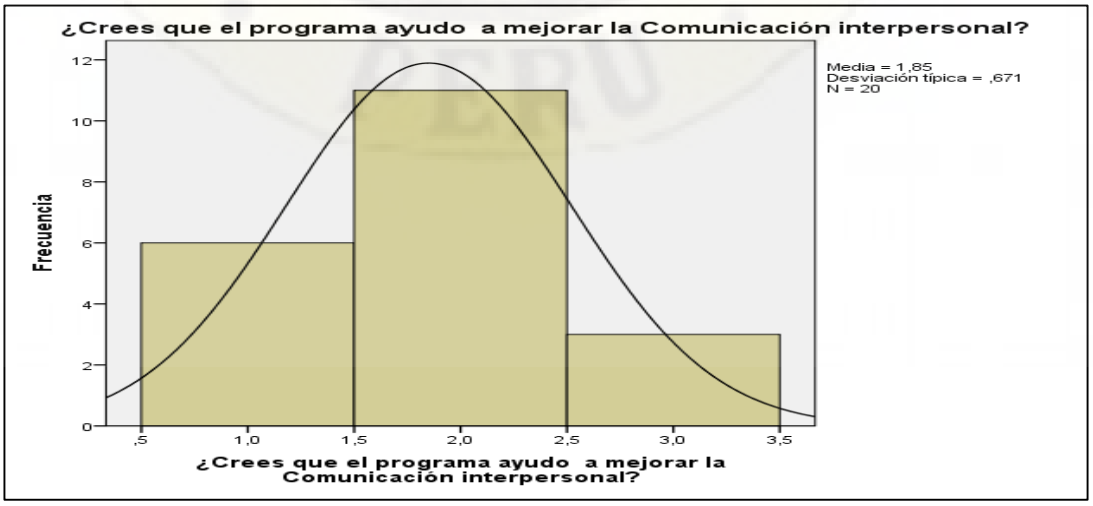
Resultados de la evaluación de la importancia del trabajo en equipo



El grafico 10: muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa contribuyo a comprender la importancia del trabajo en equipo?, El 80 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 15 % no sabe no opina.

GRAFICO 11

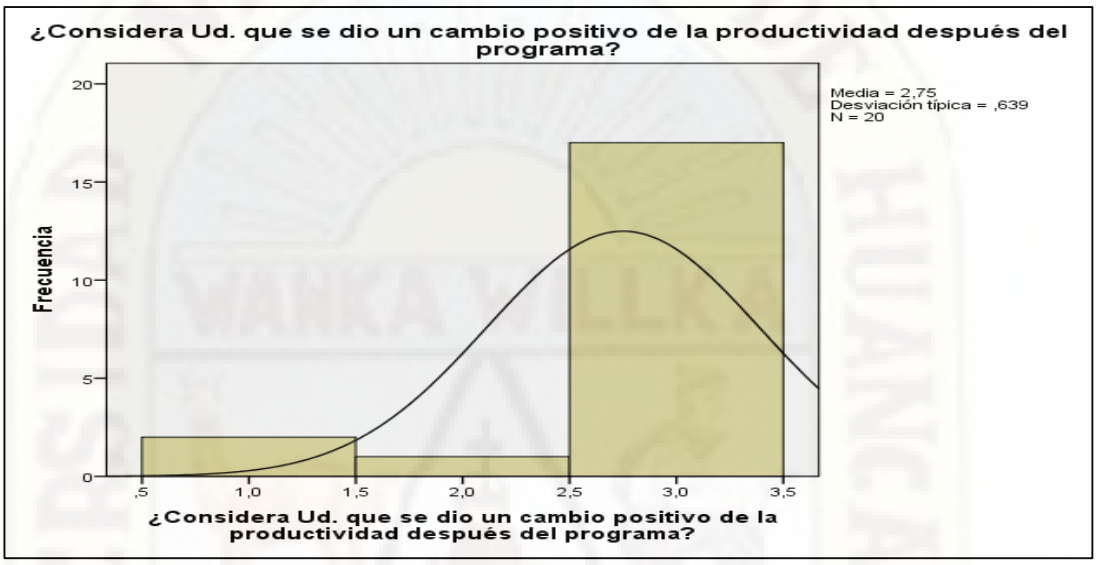
Resultados de la evaluación de la comunicación interpersonal



El grafico 11: muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa ayudo a mejorar la Comunicación interpersonal?, El 15 % respondió que sí, el 30 % respondió que no y un 55 % no sabe no opina.

GRAFICO 12

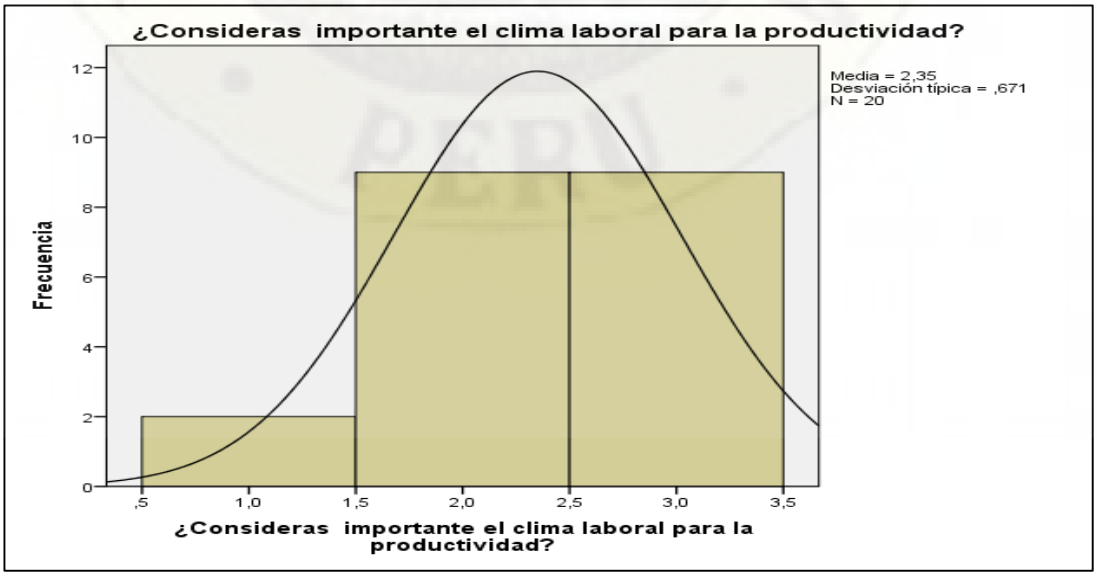
Resultados de la evaluación de la percepción de la productividad de la empresa



El grafico 12: muestra a la pregunta ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la productividad después del programa?, Un 85% respondió que sí, un 10 % respondió que no y un 5% prefirió no opinar.

GRAFICO 13

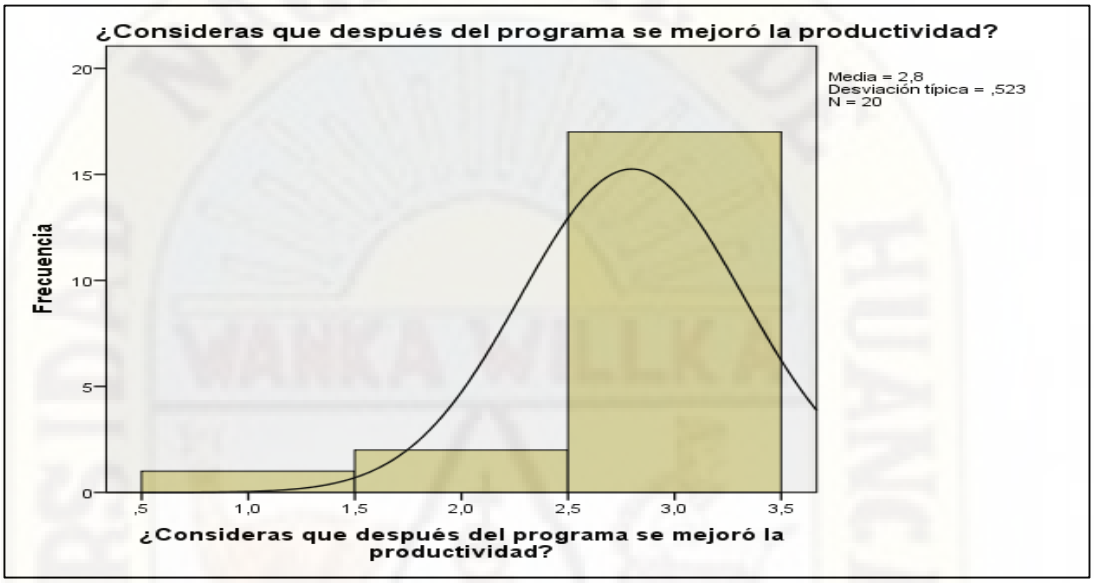
Resultados de la importancia del clima laboral para la productividad



El grafico 13: muestra a la pregunta: ¿Consideras importante el clima laboral para la productividad?: El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

GRAFICO 14

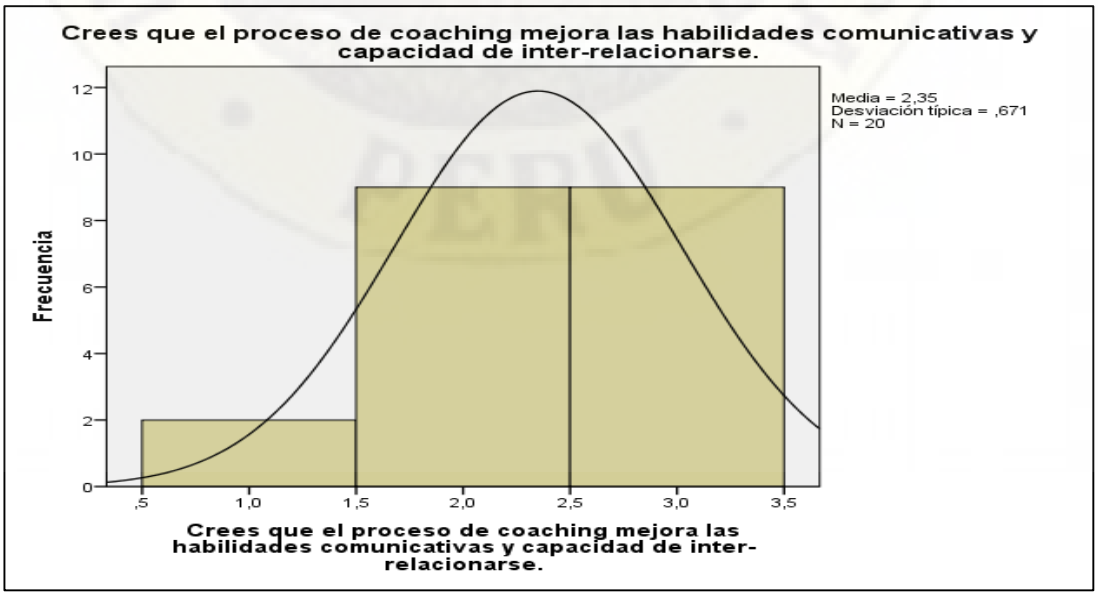
Resultados de la evaluación de la percepción de la productividad



El grafico 14: muestra a la pregunta: ¿Consideras que después del programa se mejoró la productividad?, El 85 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina

GRAFICO 15

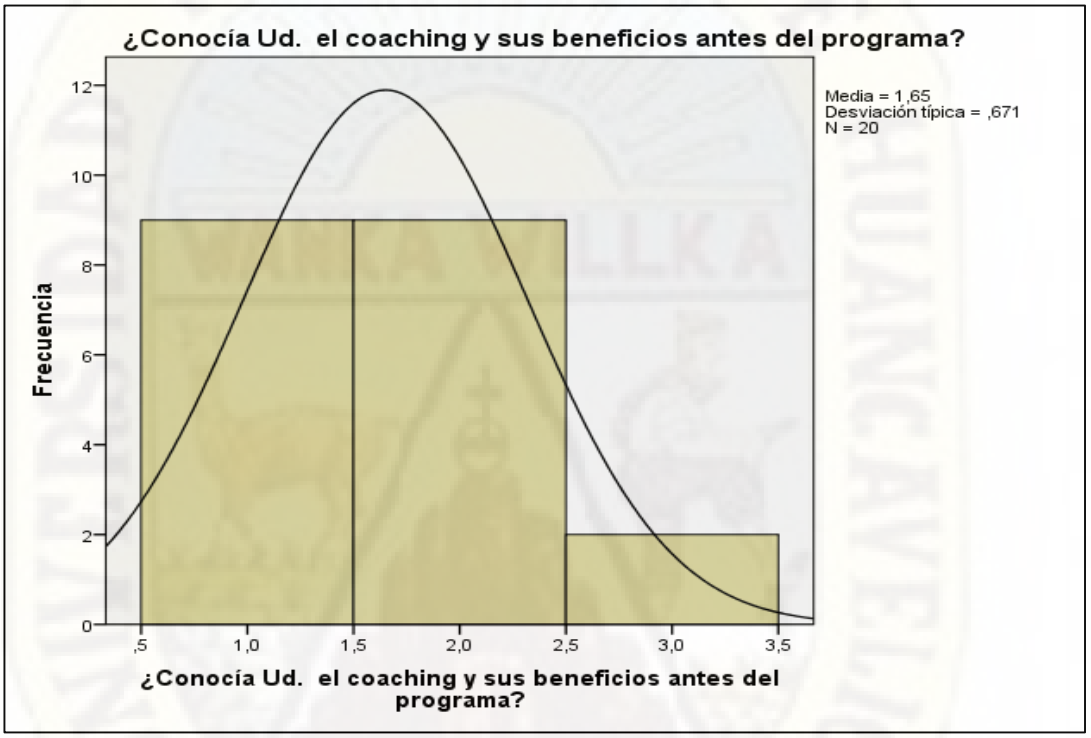
Resultados de la evaluación de las actividades comunicativas de los trabajadores



El grafico 15: muestra a la pregunta: ¿Crees que el proceso de coaching mejora las habilidades comunicativas y capacidad de inter-relacionarse? El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

GRAFICO 16

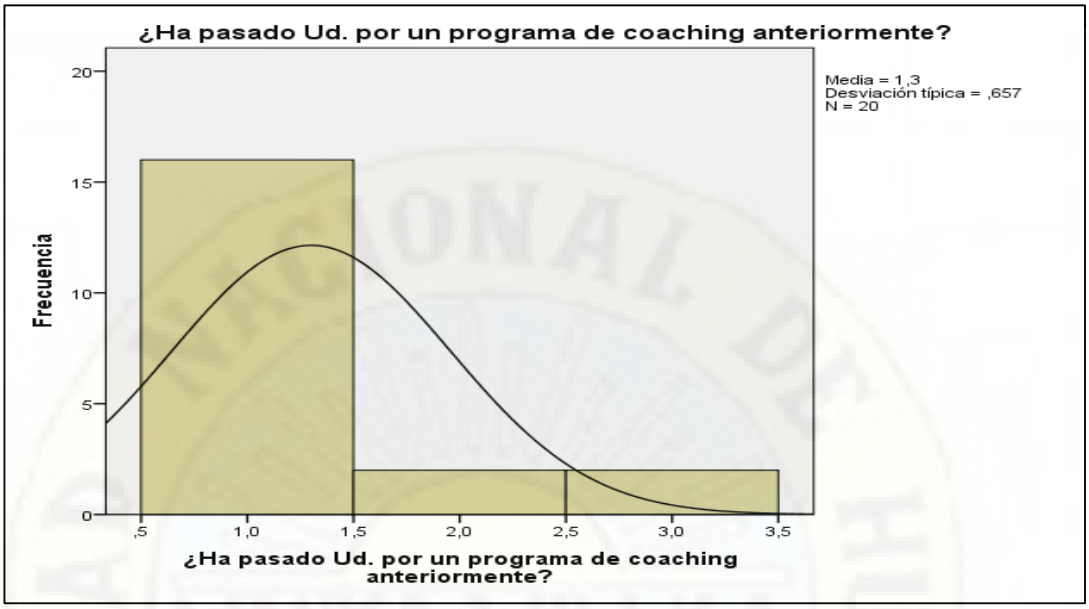
Resultados de la evaluación de los beneficios de la aplicación del coaching.



El grafico 16: muestra a la pregunta: ¿Conocía Ud. el coaching y sus beneficios antes del programa? El 10 % respondió que sí, el 45 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

GRAFICO 17

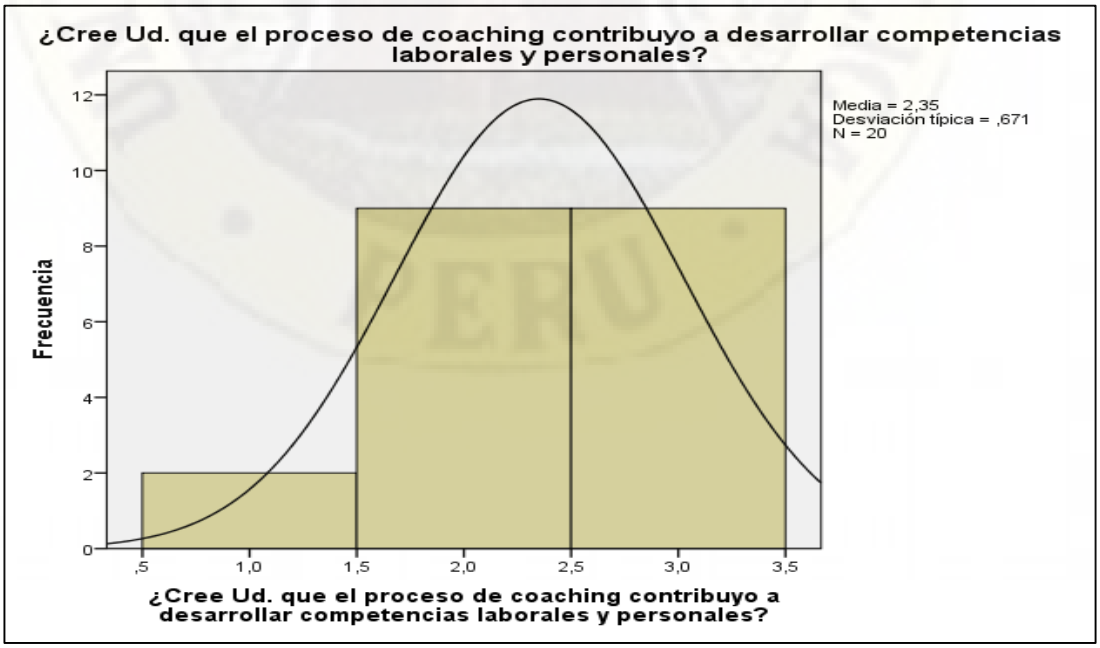
Resultados de la evaluación de experiencia del trabajador antes del programa del coaching



El grafico 17: muestra a la pregunta: ¿Ha pasado Ud. por un programa de coaching anteriormente? El 10 % respondió que sí, el 80 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina.

GRAFICO 18

Resultados de la evaluación del desarrollo de competencias de los trabajadores después del proceso de coaching.



El grafico 18: muestra que a la pregunta: ¿Cree Ud. que el proceso de coaching contribuyo a desarrollar competencias laborales y personales?: El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

PANEL DE FOTOGRAFIAS

FIGURA 1

Coordinación y planificación para la aplicación del programa

Elaboración propia

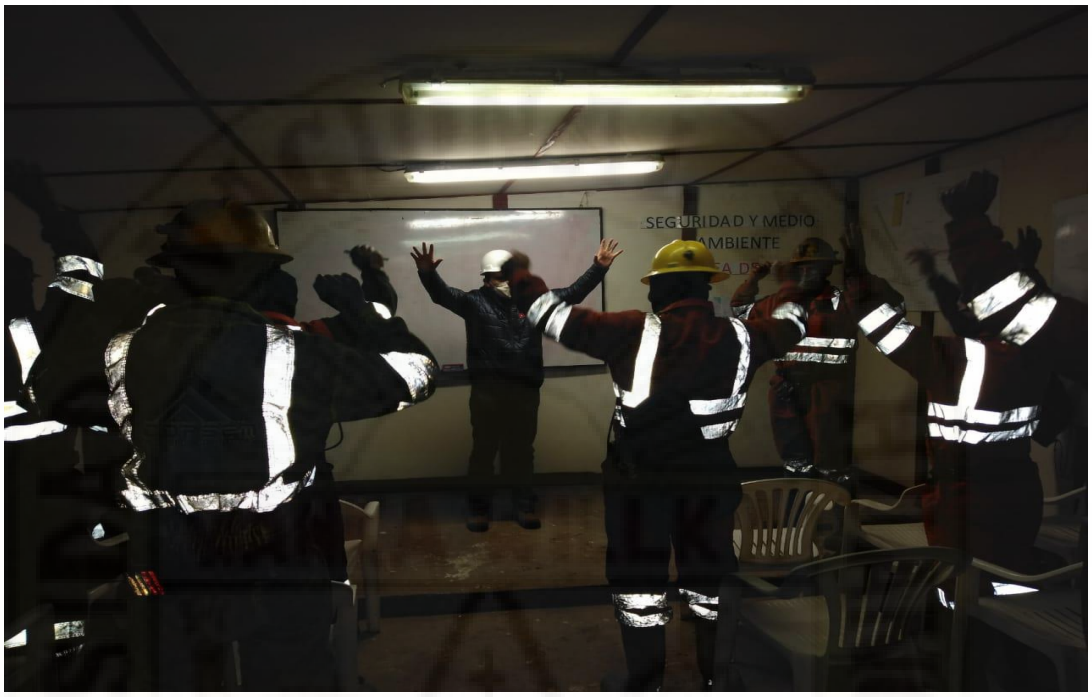
FIGURA 2

Primera capacitación parte del programa Master Mining Trainer

Elaboración Propia

FIGURA 3

Gestión Trainer como parte del programa



Elaboración propia

FIGURA 4

Inspección laboral

Elaboración propia

FIGURA 5

Segunda capacitación parte del programa Master Mining Trainer

Elaboración propia

FIGURA 6

Desarrollo de la encuesta para la aplicación del instrumento

Elaboración propia

FIGURA 7

Tercera capacitación parte del programa Master Mining Trainer

Elaboración propia

FIGURA 8

Cuarta capacitación parte del programa Master Mining trainer

Elaboración propia

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El grafico 01 muestra a la pregunta: ¿Consideras que el clima laboral mejoró después del programa?, El 55% respondió que sí, el 20% respondió que no y un 25% no sabe no opina.

El Grafico 02 muestra a la pregunta: ¿Consideras que la motivación personal mejoró después del programa?, El 65 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 20 % no sabe no opina.

El Grafico 03 muestra a la pregunta: ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la seguridad después del programa?, El grafico muestra que a la pregunta: ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la seguridad después del programa?, El 70 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 20 % no sabe no opina.

El Grafico 04 muestra a la pregunta: ¿Consideras que después del programa se mejoró la seguridad en el trabajo? El 80 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 15 % no sabe no opina.

El Grafico 05 muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa ayudo a comprender los logros del trabajo en equipo?? El 80 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un10 % no sabe no opina.

El Grafico 06 muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa contribuyo para mejorar el cuidado de los equipos? El 85 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 5 % no sabe no opina.

El Grafico 07 muestra a la pregunta: ¿Consideras que el programa contribuyó a mejorar tus relaciones Interpersonales? El 80 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 5 % no sabe no opina.

El Grafico 08 muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa contribuyó a mejorar tu calidad de vida? El 75 % respondió que sí, el 10% respondió que no y un 15% no sabe no opina.

El Grafico 09 muestra a la pregunta: ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo para mejorar la producción después del programa? El 75 % respondió que sí, el 15 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina.

El Grafico 10 muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa contribuyo a comprender la importancia del trabajo en equipo? El 80 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 15 % no sabe no opina.

El Grafico 11 muestra a la pregunta: ¿Crees que el programa ayudo a mejorar la Comunicación interpersonal? El 15 % respondió que sí, el 30 % respondió que no y un 55 % no sabe no opina.

El Grafico 12 muestra a la pregunta ¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la productividad después del programa? Un 85% respondió que sí, un 10 % respondió que no y un 5% prefirió no opinar.

El Grafico 13: muestra a la pregunta: ¿Consideras importante el clima laboral para la productividad?: El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

El Grafico 14 muestra a la pregunta: ¿Consideras que después del programa se mejoró la productividad? El 85 % respondió que sí, el 5 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina.

El Grafico 15 muestra a la pregunta: ¿Crees que el proceso de coaching mejora las habilidades comunicativas y capacidad de inter-relacionarse? El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

El Grafico 16 muestra a la pregunta: ¿Conocía Ud. el coaching y sus beneficios antes del programa? El 10 % respondió que sí, el 45 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina

El Grafico 17 muestra a la pregunta: ¿Ha pasado Ud. por un programa de coaching anteriormente? El 10 % respondió que sí, el 80 % respondió que no y un 10 % no sabe no opina

El Grafico 18 muestra que a la pregunta: ¿Cree Ud. que el proceso de coaching contribuyo a desarrollar competencias laborales y personales?: El 45 % respondió que sí, el 10 % respondió que no y un 45 % no sabe no opina.

La figura 1 muestra la imagen del equipo de trabajo antes de la aplicación del programa master mining.

La figura 2 Muestra la primera capacitación como parte del programa Master Mining Trainer.

La figura 3 Muestra el parte del proceso de la gestión del trainer, como parte del programa Master Mining Trainer.

La figura 4 muestra la inspección laboral de seguridad.

Las figuras del 5, 7 y 8 muestran las tres capacitaciones subsiguientes relacionados al desarrollo de los cursos de capacitación como parte del programa Master Mining trainer.

CONCLUSIONES

1. Se logró evidenciar a través de la encuesta que la aplicación del Programa Master Mining Trainer influyó en la eficiencia de la producción de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

2. El reporte de cero accidentes en estos dos últimos años Contrata MCEISA hablan bien de la contribución del Programa Master Mining Trainer en la ocurrencia de incidentes de la Compañía minera Kolpa S.A.

3. Se evidencio que el Programa Master Mining Trainer contribuyo en la seguridad personal de los trabajadores de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.

4. El Programa Master Mining Trainer mejoró la calidad de vida de los participantes del programa de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. – 2019, evidenciado en la fortaleza anímica que impartió el programa.

RECOMENDACIONES

1. A los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería de minas de la Facultad de ingeniería de minas civil ambiental recomendamos ampliar el tema de investigación tratado del del Programa Master Mining Trainer y su influencia en la seguridad.

2. A los directivos de Facultad de Ingeniería de minas civil ambiental realizar convenios con las empresas mineras a fin de facilitar y desarrollar temas de investigación relacionados a la carrera de minas a fin contribuir con un grano de arena a la solución de problemas de la empresa.

3. A los egresados y/o ingenieros de la escuela profesional de ingeniería de minas, brindar el soporte y apoyo necesario a los estudiantes para que se puedan desarrollar y aplicar lo aprendido en el recinto universitario.

4. A las empresas mineras dar los alcances necesarios a los practicantes para poder desarrollarse profesionalmente en las distintas áreas en mina.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Ander, E. (1984), Técnicas de Investigación Social. Buenos Aires: Ed. Paidós.

Arqueros (2015). El Proceso de Coaching Ejecutivo: Evaluación de los Factores que determinan su Eficacia a través de un Análisis de Discurso. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
Recuperado de: http://eprints.ucm.es/37431/1/T37138.pdf.

Cantera (2016). Satisfacción con el coaching y engagement en el trabajo: el papel de los recursos personales.
Recuperado de: http://eprints.ucm.es/35820/1/T36862.pdf.

Castinaldo, O. (2013). Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
Recuperadohttp://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/28/1/TL_Requejo_Espinal_Oscar.pdf.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Da Silva, R. (2002) Teorías de la Administración. México: International Thomson Editores, S.A. de C.V.

Deming, E. W. (2012). Calidad, productividad y Competitividad, Díaz de Santos, Revista Administrativa. Madrid. España.

Escallón, F. entrevista realizada el 26 de junio del 2007, entrevistado por: Juliana Benítez María Antonia Echeverri.
Recuperado de http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis38.pdf

Figueroa, J. (2015) Modelo de gestión para optimizar el servicio al cliente de las mypes consultoras en finanzas y contabilidad mediante la aplicación del coaching (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial Universidad nacional mayor de San Marcos).
Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4527.

Galeano, M. (2004) Diseño de Proyectos en la investigación cualitativa, Medellin – Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

APÉNDICE

MATRIZ DE CONCISTENCIA

TITULO: APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÒN Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA – COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A. - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
General ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la producción y seguridad de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.? **Específicos.** ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la ocurrencia de incidentes de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.? ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.? ¿En qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la mejora de la calidad de vida de los participantes del programa de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.?	**General.** Determinar en qué medida la aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la eficiencia de la producción de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. **Específicos** Establecer la influencia de la aplicación del Programa Master Mining Trainer en la ocurrencia de incidentes de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. Determinar la influencia del Programa Master Mining Trainer en la eficiencia de la seguridad de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. - 2019 Establecer la influencia de la aplicación del Programa Master Mining Trainer en la mejora de la calidad de vida de los participantes del programa de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. - 2019	**General** La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye significativamente en la eficiencia de la producción de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. **Específicos** La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la reducción de ocurrencia de incidentes de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye positivamente en la eficiencia de la seguridad de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A. La aplicación del Programa Master Mining Trainer influye en la mejora de la calidad de vida de los de los participantes del programa de la Contrata MCEISA – Compañía Minera Kolpa S.A.	**Independiente**: **:** Programa Master Mining Trainer **ependiente:** Y_1: Eficiencia respecto a la producción. Y_2: Eficiencia respecto a la seguridad.

V. POBLACION Y MUESTRA	VI. TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	VII. METODOS Y TECNICAS
POBLACION. La población está conformada por los trabajadores de la contrata MCEISA en la Compañía Minera Kolpa S.A. **MUESTRA** Se tomará como muestra 20 trabajadores de la contrata MCEISA en la Compañía Minera Kolpa S.A. **MUESTREO:** Dirigido.	**Tipo**: Aplicada **Diseño**: Expost facto . **Esquema**: G1 (X) O1 G2 O2 Donde: G1 yG2 : Grupos de estudio (X): Variable independiente que no ha sido manipulada O1 y 02 : mediciones realizadas. .	**METODO:** **General:** Investigación científica. **Especifico** El Analítico sintético y analítico **TÉCNICAS:** Observación. **Instrumento:** Cuestionario

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2019			2020								2021	
	S	***O***	***N***	***D***	***E***	***M***	***M***	***J***	***S***	***O***	***D***	***E***	***F***
Presentación y aprobación del Proyecto	X												
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Revisión hemerografica		X	X										
Recopilación de datos			X										
Análisis e interpretación de datos								X					
Procesamiento de datos				X				X	X				
Interpretación de datos										X	X		
Elaboración del informe final												X	
Sustentación													X

Presupuesto

Financiamiento Recursos Humanos	400
Financiamiento Recursos Materiales	900
Financiamiento de equipos	2300
Total (soles)	3600

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS CIVIL AMBIENTAL
ESCUELA DE INGENIERIA DE MINAS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Sr; este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulada: APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÒN Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA - COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A.- HUANCAVELICA - 2019

marca con una x en el recuadro que corresponda a tu respuesta en cada una de las cuestiones y rellena previamente los siguientes datos:

Trabajador de la entidad: Empresa Martínez Contratistas e Ingeniería S.A.

EDAD:

ESCALA:

NO	NO SABE NO OPINA	SI
1	2	3

NOMBRES Y APELLIDOS:……

Programa

X1	¿Consideras que el clima laboral mejoró después del programa?	1	2	3
X2	¿Consideras que la motivación personal mejoró después del programa?	1	2	3
X3	¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la seguridad después del programa?	1	2	3
X4	¿Consideras que después del programa se mejoró la seguridad en el trabajo?			
X5	¿Consideras que el programa yudo a comprender los logros del trabajo en equipo?	1	2	3
X6	¿Consideras que el programa contribuyo para mejorar el cuidado de los equipos ?	1	2	3
X7	¿Consideras que el programa contribuyó a mejoró tus relaciones Interpersonales?	1	2	3
X8	¿Crees que el programa contribuyó a mejorar tu calidad de vida?	1	2	3
X9	¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo para mejorar la producción después del programa?	1	2	3
X10	¿Crees que el programa contribuyo a comprender la importancia del trabajo bajo en equipo?	1	2	3
X11	¿Crees que el programa ayudo a mejorar la Comunicación interpersonal?	1	2	3

	Productividad			
X12	¿Considera Ud. que se dio un cambio positivo de la productividad después del programa?	1	2	3
X13	¿Consideras importante el clima laboral para la productividad?	1	2	3
X14	¿Consideras que después del programa se mejoró la productividad?	1	2	3
	Coaching			
X15	¿Crees que el proceso de coaching mejora las habilidades comunicativas y capacidad de inter-relacionarse?	1	2	3
X16	¿Conocía Ud. el coaching y sus beneficios antes del programa?	1	2	3
X17	¿Ha pasado Ud. por un programa de coaching anteriormente?	1	2	3
X18	¿Cree Ud. que el proceso de coaching contribuyo a desarrollar competencias laborales y personales?	1	2	3

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS CIVIL AMBIENTAL
ESCUELA DE INGENIERIA DE MINAS

Trabajo de investigación denominado: "APLICACIÓN DEL PROGRAMA MASTER MINING TRAINER PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÒN Y SEGURIDAD EN LA CONTRATA MCEISA - COMPAÑÍA MINERA KOLPA S.A. - HUANCAVELICA – 2019"

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3
3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2
4	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2
6	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
7	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2
8	1	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	3
9	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2
11	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
13	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3
14	2	3	2	1	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2
15	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3
16	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2
17	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1
19	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1
20	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3

MCEISA
MARTINEZ CONTRATISTAS E INGENIERIA S.A
SEGURIDAD
AMBIE
ES EA DE TODOS
YA, MAESTRO
FIFSSSS
EMPRESA COMUNAL
PALCAS
MULTISERVICIOS

MCEISA
MARTINEZ CONTRATISTAS E INGENIERIA S.A
SEGURIDAD
AMBIENTE
ES TODOS

MCEISA
MARTINEZ CONTRATISTAS E INGENIERIA S.A

MCEISA
MARTINEZ CONTRATISTAS E INGENIERIA S.A