

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**“INFLUENCIA DE LOS FACTORES PERSONALES
Y OCUPACIONALES EN LA SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL STAFF Y OBRERO DE
CONTRATISTAS GRANADA SAC
EN EL PROYECTO MISTI- CEMENTOS YURA S.A
– 2014”**

Tesis Presentado por:
Xiomara Encarnación Eduardo Collanqui
Evelyn Norca Fuentes Ramos
para optar el Título Profesional de
Licenciadas en Administración de Empresas

**AREQUIPA – PERÚ
2015**

AGRADECIMIENTOS

Le agradecemos principalmente a Dios por habernos dado el privilegio de la vida; por permitirnos llenarla de sabiduría, paciencia, comprensión y optimismo; por tomarnos de la mano en momentos difíciles; por ayudarnos a superar cada obstáculo que se nos ha presentado en el camino recorrido, por la fe, esperanza y amor que deposita en nosotras cada día; brindándonos cada día la fuerza necesaria para continuar y lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres que con su sola presencia nos enseñaron a valorar la vida, siendo un ejemplo digno a seguir, que con su apoyo y comprensión se han convertido en nuestro motor y motivo.

INDICE

INTRODUCCION	12
RESUMEN	14
SUMMARY	15
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEORICO	16
1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	16
1.1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	16
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. CAMPO, AREA Y LINEA.....	17
1.2.2. TIPO DE INVESTIGACION.....	17
1.2.3. VARIABLES.....	18
1.2.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	18
1.2.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	18
1.2.4. INTERROGANTES BASICAS.....	20
1.3. JUSTIFICACION.....	20
1.4. OBJETIVOS.....	22
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	22
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	22
1.5. MARCO TEORICO.....	23
1.5.1. INFORMACION DE LA EMPRESA.....	23
1.5.2 LOCALIZACION DE EMPRESA.....	23
1.5.3 BREVE RESEÑA HISTORICA.....	23
1.5.4 DESCRIPCION DE LA EMPRESA.....	24
1.5.4.1 MISION VISION.....	24
1.5.4.2 PILARES.....	25
1.5.4.3 ESTRUCTURA ORGANICA.....	27
1.5.4.3.1 UNIDADES ORGANIZADAS.....	28
1.5.4.4 ACTIVIDADES PRINCIPALES.....	28
1.5.4.5 CERTIFICACIONES.....	29
1.5.4.6 PRINCIPALES OBRAS.....	29
1.5.4.7 PRINCIPALES CLIENTES.....	30
1.5.5 PROYECTO MISTI Y SU ALCANCE.....	32
1.5.5.1 ANTECEDENTES.....	33
1.5.5.2 PLAZO DE LA OBRA.....	33
1.5.5.3 MONTO.....	34
1.5.5.4 POTENCIAL HUMANO.....	34
1.5.5.5 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA OBRA.....	34
1.5.5.6 ANALISIS DE GESTION ADMINISTRATIVA.....	35
1.5.5.7 PERSONAL OBRERO.....	36
1.5.5.8 ESTRUCTURA DE OBRA -PROYECTO MISTI.....	38

1.5.5.9 PLAN DE EJECUCION DE LOS TRABAJOS.....	47
1.5.5.10 PLAN DE GESTION.....	48
1.5.6 MARCO CONCEPTUAL.....	56
1.5.7 ANTECEDENTES.....	65
1.6 HIPOTESIS.....	66
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	67
2.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	68
2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	70
2.2.1. AMBITO.....	70
2.2.2. TEMPORALIDAD.....	70
2.2.3. UNIDADES DE ESTUDIO.....	70
2.2.3.1. UNIVERSO.....	70
2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS.....	70
2.3.1 RECOLECCION DE DATOS.....	71
2.4. RECURSOS NECESARIOS.....	71
2.4.1. RECURSOS HUMANOS.....	71
2.4.2. RECURSOS MATERIALES.....	72
2.4.3. RECURSOS FINANCIEROS.....	72
CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	73
3.1. FACTORES PERSONALES.....	73
3.1.1. EDAD.....	73
3.1.2. ESTADO CIVIL.....	75
3.1.3. GÉNERO.....	76
3.1.4. FORMACION.....	78
3.1.5. PROFESIÓN.....	79
3.2. FACTORES OCUPACIONALES.....	81
3.2.1. CONDICIÓN LABORAL.....	81
3.2.2. CATEGORÍA.....	82
3.2.3. CARGO.....	84
3.2.4. TURNO DE TRABAJO.....	84
3.2.5. HORAS DE TRABAJO.....	86
3.2.6. REMUNERACIÓN.....	87
3.2.7. TIEMPO DE SERVICIO.....	90
3.3. SATISFACCION LABORAL.....	91
3.3.1. TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL PUESTO.....	91
3.3.1.1. DIFICULTAD DE LA TAREA.....	92
3.3.1.2. COOPERACIÓN EN EL TRABAJO.....	93
3.3.1.2.1 COOPERACION DE MIS COMPAÑEROS EN EL TRABAJO.....	94

3.3.1.2.2 COOPERACION DE MIS JEFES EN EL TRABAJO.....	95
3.3.1.3. SUPERVISIÓN DE LAS TAREAS.....	96
3.3.1.4. DESEMPEÑO LABORAL.....	98
3.3.1.5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	99
3.3.1.6. RESULTADO LABORAL.....	102
3.3.1.7. PERMISOS/LICENCIAS.....	104
3.3.1.8. IGUALDAD DE TRATO.....	106
3.3.1.9 SATISFACCION EN EL PUESTO.....	107
3.3.2. CONDICIONES DE TRABAJO.....	108
3.3.2.1. DISTRIBUCIÓN FÍSICA.....	109
3.3.2.2. AMBIENTE DE TRABAJO.....	110
3.3.2.3. HORARIO DE TRABAJO.....	112
3.3.2.4. UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.....	113
3.3.2.5. TOXICIDAD EN EL TRABAJO.....	115
3.3.2.6. ILUMINACIÓN/TEMPERATURA/VENTILACIÓN.....	116
3.3.2.7. RELACIONES PERSONALES.....	121
3.3.2.8. IGUALDAD LABORAL.....	122
3.3.2.9. AMBIENTE FÍSICO.....	124
3.3.3. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO.....	126
3.3.3.1. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.....	126
3.3.3.2. RECONOCIMIENTO LABORAL.....	127
3.3.3.3. COMUNICACIÓN INTERNA.....	129
3.3.3.4. TRATO PERSONAL.....	131
3.3.3.5. OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.....	132
3.3.3.6. OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN.....	134
3.3.3.7. PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES.....	135
3.3.3.8. REALIZACIÓN PERSONAL.....	137
3.3.9. ESPECTATIVAS LABORALES.....	139
3.3.3.10. ESTABILIDAD LABORAL.....	140
3.3.3.11. LIBERTAD SINDICAL.....	142
3.3.3.12. CUMPLIMIENTO DE PROMESAS.....	143
3.3.3.13. COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS.....	144
3.3.4. BENEFICIOS ECONÓMICOS.....	145
3.3.4.1. SUELDO/SALARIO.....	145
3.3.4.2. PAGO DE HORAS EXTRAS.....	147
3.3.4.3. GRATIFICACIONES.....	149
3.3.4.4. BONIFICACIONES ESPECIALES.....	150
3.3.4.5. NEGOCIACIONES LABORALES.....	151
3.3.4.6. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	154
3.3.4.7. PAGO DE MOVILIDAD.....	154

3.3.5. INFLUENCIA DE LOS FACTORES PERSONALES Y OCUPACIONALES	155
3.3.6 COMPROBACION DE HIPOTESIS	176
CONCLUSIONES	177
RECOMENDACIONES	181
BIBLIOGRAFIA	183
ANEXOS	185
ANEXO N° 1: FORMATO DE LA ENCUESTA.....	186
ANEXO N° 2: COMPROBACION DE HIPOTESIS	191
ANEXO N° 3 :DOCUMENTOS CONTRACTUALES	199
ANEXO N° 4: LISTADO DE PERSONAL	203
ANEXO N°5: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	208



INDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1: PRINCIPALES OBRAS EN EL PERÚ.....	28
FIGURA N° 2: ZONA 300 (PROYECTO MISTI)	52
FIGURA N° 3: CAMPAMENTO- PROYECTO MISTI.....	52



INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO N° 1 : ORGANIGRAMA GENERAL -CONTRATISTAS GRANADA.....	24
GRÁFICO N° 2 : ORGANIGRAMA (INICIAL) DE LA OBRA-PROYECTO MISTI.....	31
GRÁFICO N° 3 : PROCESO DE CONSTRUCCIÓN.....	43
GRÁFICO N°4 : EDAD.....	74
GRÁFICO N°5 : DISTRIBUCIÓN DE EDAD.....	75
GRÁFICO N°6 : ESTADO CIVIL.....	76
GRÁFICO N°7 : GÉNERO.....	78
GRÁFICO N°8 : DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO.....	78
GRÁFICO N°9 : DISTRIBUCIÓN DE NIVEL EDUCATIVO (CANTIDAD DE PERSONAL).....	80
GRÁFICO N°10 : PROFESIÓN.....	81
GRÁFICO N°11 : CONDICIÓN LABORAL.....	82
GRÁFICO N°12 : CATEGORÍA.....	83
GRÁFICO N°13 :TURNO DE TRABAJO.....	85
GRÁFICO N°14 : HORAS DE TRABAJO.....	87
GRÁFICO N° 15: REMUNERACIÓN PROMEDIO.....	89
GRÁFICO N° 16: DIFICULTAD EN LAS TAREAS.....	93
GRÁFICO N° 17: COOPERACIÓN DE MIS COMPAÑEROS EN EL TRABAJO.....	95
GRÁFICO N° 18:COOPERACIÓN DE MIS JEFES EN EL TRABAJO.....	96
GRÁFICO N° 19: SUPERVISIÓN DE TAREAS Y ACTIVIDADES.....	97
GRÁFICO N° 20:DESEMPEÑO LABORAL.....	99
GRÁFICO N° 21: FUNCIONES.....	101
GRÁFICO N° 22:RESPONSABILIDADES.....	103
GRÁFICO N° 23:RESULTADO LABORAL.....	104
GRÁFICO N° 24: PERMISOS Y LICENCIAS.....	106
GRÁFICO N° 25: IGUALDAD DE TRATO.....	106
GRÁFICO N° 26: ME SIENTO A GUSTO EN EL PUESTO.....	108
GRÁFICO N° 27:DISTRIBUCIÓN FÍSICA.....	109
GRÁFICO N°28:AMBIENTE DE TRABAJO.....	111
GRÁFICON° 29: HORARIO DE TRABAJO.....	112
GRÁFICO N° 30:UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.....	114
GRÁFICO N° 31: TOXICIDAD EN EL TRABAJO.....	115
GRÁFICO N° 32: ILUMINACIÓN.....	117
GRÁFICO N° 33:TEMPERATURA.....	118
GRÁFICO N° 34: VENTILACIÓN.....	120
GRÁFICO N° 35: RELACIONES PERSONALES.....	122
GRÁFICO N° 36: IGUALDAD LABORAL.....	123

GRÁFICO N° 37: AMBIENTE FÍSICO.....	125
GRÁFICO N° 38: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.....	127
GRÁFICO N° 39: RECONOCIMIENTO LABORAL.....	128
GRÁFICO N° 40: COMUNICACIÓN INTERNA.....	130
GRÁFICO N° 41: TRATO PERSONAL.....	131
GRÁFICO N° 42: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.....	133
GRÁFICO N° 43: OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN.....	135
GRÁFICO N° 44: PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES.....	136
GRÁFICO N° 45: REALIZACIÓN PERSONAL.....	138
GRÁFICO N° 46: ESPECTATIVAS LABORALES.....	139
GRÁFICO N° 47: ESTABILIDAD LABORAL.....	141
GRÁFICO N° 48: LIBERTAD SINDICAL.....	142
GRÁFICO N° 49: CUMPLIMIENTO DE PROMESAS.....	144
GRÁFICO N° 50: COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS.....	145
GRÁFICO N° 51: SUELDO/SALARIO.....	146
GRÁFICO N° 52: PAGO DE HORAS EXTRAS.....	148
GRÁFICO N° 53: GRATIFICACIONES.....	149
GRÁFICO N° 54: BONIFICACIONES ESPECIALES.....	151
GRÁFICO N° 55: NEGOCIACIONES LABORALES.....	152
GRÁFICO N° 56: DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	153
GRÁFICO N° 57: PAGO DE MOVILIDAD.....	154
GRÁFICO N° 58: SATISFACCIÓN GENERAL.....	175

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1	: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	15
TABLA N° 2	: ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE MOLIENDA , ENSACADO, PALETIZADO Y DESPACHO-PROYECTO MISTI.....	42
TABLA N° 3	: TECNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES.....	65
TABLA N° 4	: EDAD.....	74
TABLA N° 5	: DISTRIBUCIÓN DE EDAD.....	75
TABLA N° 6	: ESTADO CIVIL.....	76
TABLA N° 7	: GÉNERO.....	77
TABLA N° 8	: NIVEL EDUCATIVO.....	79
TABLA N° 9	: PROFESIÓN.....	81
TABLA N° 10	: CONDICIÓN LABORAL.....	82
TABLA N° 11	: CATEGORÍA.....	83
TABLA N° 12	: CARGO.....	84
TABLA N° 13	: TURNO DE TRABAJO.....	85
TABLA N° 14	: HORAS DE TRABAJO.....	87
TABLA N° 15	: REMUNERACIÓN PROMEDIO.....	89
TABLA N° 16	: REMUNERACIÓN PERSONAL STAFF.....	90
TABLA N° 17	: TIEMPO DE SERVICIO.....	91
TABLA N° 18	: DIFICULTAD EN LAS TAREAS.....	93
TABLA N° 19	: COOPERACIÓN DE MIS COMPAÑEROS.....	94
TABLA N° 20	: COOPERACIÓN DE MIS JEFES EN EL TRABAJO.....	96
TABLA N° 21	: SUPERVISIÓN DE TAREAS Y ACTIVIDADES.....	97
TABLA N° 22	: DESEMPEÑO LABORAL.....	99
TABLA N° 23	: FUNCIONES.....	100
TABLA N° 24	: RESPONSABILIDADES.....	102
TABLA N° 25	: RESULTADO LABORAL.....	104
TABLA N° 26	: PERMISOS Y LICENCIAS.....	105
TABLA N° 27	: IGUALDAD DE TRATO.....	106
TABLA N° 28	: ME SIENTO A GUSTO EN EL PUESTO.....	107
TABLA N° 29	: DISTRIBUCIÓN FÍSICA.....	109
TABLA N° 30	: AMBIENTE DE TRABAJO.....	110
TABLA N° 31	: HORARIO DE TRABAJO.....	112
TABLA N° 32	: UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.....	113
TABLA N° 33	: TOXICIDAD EN EL TRABAJO.....	115
TABLA N° 34	: ILUMINACIÓN.....	116
TABLA N° 35	: TEMPERATURA.....	118
TABLA N° 36	: VENTILACIÓN.....	119
TABLA N° 37	: RELACIONES PERSONALES.....	121

TABLA N° 38	: IGUALDAD LABORAL.....	123
TABLA N° 39	: AMBIENTE FÍSICO.....	124
TABLA N° 40	: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.....	126
TABLA N° 41	:RECONOCIMIENTO LABORAL.....	128
TABLA N° 42	: COMUNICACIÓN INTERNA.....	129
TABLA N° 43	: TRATO PERSONAL.....	131
TABLA N° 44	:OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.....	132
TABLA N° 45	:OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN.....	134
TABLA N° 46	:PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES.....	136
TABLA N° 47	:REALIZACIÓN PERSONAL.....	137
TABLA N° 48	:ESPECTATIVAS LABORALES.....	139
TABLA N° 49	: ESTABILIDAD LABORAL.....	140
TABLA N° 50	: LIBERTAD SINDICAL.....	142
TABLA N° 51	:CUMPLIMIENTO DE PROMESAS.....	143
TABLA N° 52	:COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS.....	144
TABLA N° 53	: SUELDO/SALARIO.....	146
TABLA N° 54	:PAGO DE HORAS EXTRAS.....	147
TABLA N° 55	: GRATIFICACIONES.....	149
TABLA N° 56	:BONIFICACIONES ESPECIALES.....	150
TABLA N° 57	:NEGOCIACIONES LABORALES.....	151
TABLA N° 58	:DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	153
TABLA N° 59	: PAGO DE MOVILIDAD.....	154
TABLA N° 60	:FACTORES PERSONALES VS TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO.....	155
TABLA N° 61	:FACTORES OCUPACIONALES VS TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO.....	158
TABLA N° 62	:FACTORES PERSONALES VS CONDICIONES DE TRABAJO.....	161
TABLA N° 63	:FACTORES OCUPACIONALES VS CONDICIONES DE TRABAJO.....	163
TABLA N° 64	:FACTORES PERSONALES VS MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO.....	165
TABLA N° 65	:FACTORES OCUPACIONALES VS MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO.....	168
TABLA N° 66	: FACTORES PERSONALES VS BENEFICIOS ECONOMICOS.....	172
TABLA N° 67	:FACTORES OCUPACIONALES VS BENEFICIOS ECONOMICOS.....	173
TABLA N° 68	: FACTORES OCUPACIONALES CON MAYOR INCIDENCIA.....	174
TABLA N° 69	:FACTORES PERSONALES CON MAYOR INCIDENCIA.....	174
TABLAN°70	:SATISFACCION DE PERSONAL POR CATEGORIA.....	175

INTRODUCCION

Actualmente, vivimos en un mundo de constante cambio; en donde el proceso de globalización genera sin duda alguna competitividad en el mundo de los negocios. Las organizaciones se han convertido en auténticos seres vivos. Cuando logran alcanzar el éxito tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva a una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones; como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. Todo ello para asegurar que la utilización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos sea eficiente y eficaz. Las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización; así, se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva.

Es así que las empresas tendrán que contratar y mantener un personal capacitado e idóneo, que tengan conocimientos y estén dispuestos a adaptarse a su entorno; asumiendo metas y compromisos para alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo. Pero, ¿Qué ocurre si el personal, talento humano, no se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo? ¿Cómo se debe llevar la gestión de recursos humanos para mejorar el grado de satisfacción del personal? Cabe resaltar; adoptar una nueva filosofía para mantener el personal “contento”, es decir Satisfecho; constituye sin duda alguna pieza fundamental para las organizaciones.

Contratistas Granada SAC, una empresa sólida y próspera dedicada a la construcción y mantenimiento de instalaciones industriales, comerciales y residenciales; viene asumiendo este nuevo reto con su personal obrero y administrativo (staff), ya que en los últimos años se ha podido notar el deterioro en las actitudes de los trabajadores; lo que ha ocasionado un síntoma de problema que contribuye a las dificultades presentes y futuras de la empresa.

La presente tesis será realizada con la finalidad de analizar y determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en Contratistas Granada SAC, y así mismo dar a conocer la importancia que tiene este tema en las empresas dedicadas al rubro de la construcción, ya que es vital analizar los factores que influyen en la satisfacción del personal para que su rendimiento sea óptimo y de este modo se logre mejorar la

productividad que se traduce en tiempo y costos. La presente tesis busca tener un impacto positivo en Contratistas Granada SAC, que le sirva de base para futuras investigaciones y logren mejorar su gestión en talento humano.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos. El capítulo I incluye el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación. En el capítulo II está referido al marco operacional, el cual comprende el diseño y nivel de la investigación, la población y las fuentes de información, y las técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos. En el capítulo III se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia para la investigación.



RESUMEN

Debido al importante rol del sector de construcción en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de los objetivos de las diferentes organizaciones – Contratistas - que dedican sus principales actividades y juntan esfuerzos en el cumplimiento de compromisos y retos con su cliente principal . Para ello deberán contar con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que el presente estudio consiste en identificar la influencia de los factores personales y ocupacionales en la satisfacción del personal staff y obrero de la empresa Contratistas Granada SAC en el Proyecto denominado Misti, Yura-Arequipa 2014.

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Por lo tanto es importante que las organizaciones se preocupan por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción.

Se utilizó una investigación descriptiva y aplicada , la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado a todo el personal de Contratistas Granada SAC. (La totalidad de trabajadores: 153 staff y obrero).

Para medir la influencia de los factores personales y ocupacionales en la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos.

La investigación arrojó que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima, por lo que será vital la implementación de una estrategia orientada a mejorar la gestión del capital humano de la empresa Contratistas Granada SAC.

SUMMARY

Because of the important role of the construction sector in the development and the economy, it is important to ensure the achievement of the objectives of different organizations - Contractors - who dedicate their main activities and join efforts in fulfilling their commitments and customer challenges principal . These should have the ideal, motivated and satisfied staff. Thus, the present study is to identify the influence of personal and occupational factors on staff satisfaction and staff workers of the company Granada Contractors SAC in the project called Misti, Arequipa Yura-2014.

Job satisfaction is a set of both positive and negative feelings a worker has to work, generated by various individual factors related to its work and the conditions under which it is made. Therefore it is important for organizations concerned with creating optimal conditions in order to keep staff motivated and have a good performance in their work and high levels of satisfaction.

A descriptive and applied study was used, the information was obtained through a questionnaire applied to all staff Granada Contractors SAC. (The totality of employees 153 staff and workers).

The questionnaire "Scale Reviews SL-SPC" (Palma, 2005), which has four factors used to measure the influence of personal and occupational factors in job satisfaction: (a) Significance of the task, (b) Conditions work, (c) Recognition Personal and / or Social, and (d) Economic Benefits.

The investigation showed that staff are dissatisfied, that indicate there are factors that are not functioning optimally. So, Company Granada Contractors SAC should implement a strategy to improve the human capital management .

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO TEORICO

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Influencia de los factores personales y ocupacionales en la satisfacción laboral del personal Staff y Obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti-Cementos Yura S.A.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sector de la construcción ha incrementado sus actividades en los últimos años, especialmente en la realización de proyectos de Obras Civiles; convirtiéndose en uno de los sectores más dinámicos de la economía, pues sus actividades involucran a otras industrias relacionadas, asociando el crecimiento del sector con el desarrollo de la economía del país. Es en este marco en el que desarrolla sus actividades Contratistas Granada SAC; una empresa dedicada a la prestación de servicios de ejecución de obras civiles, fabricación de estructuras metálicas, mantenimiento de edificaciones y estructuras e ingeniería de proyectos.

Contratistas Granada SAC viene enfrentando nuevos retos y desafíos, ya que ha logrado tener un crecimiento significado desde sus inicios (2001) lo que ha traído como consecuencia mejorar su sistema de gestión de personal.; ya que al conseguir contratos de gran envergadura como es el caso de las obras civiles para el sistema de molienda, ensacado, paletizado y despacho del denominado Proyecto Misti, en las instalaciones de Yura SA se requiere contar con personal capacitado, idóneo y especializado para lograr ejecutar dicha obra en un plazo ajustado (148 días calendario). Por lo que es vital considerar el recurso humano como fuerza motriz para lograr los objetivos establecidos. Pero se ha podido detectar que en los últimos proyectos en los que ha estado presente Contratistas Granada SAC (CASO: Proyecto Katawi Rumi- Juliaca), se ha comenzado a deteriorar la actitud y comportamiento del personal obrero y staff en su área de trabajo; lo que ha causado gran preocupación por parte de gerencia la falta de compromisos asumidos de su personal. Todo ello, se podría traducir en un bajo

nivel de satisfacción del personal, que se expande frente a la realización de nuevos proyectos, caso Proyecto Misti.

1.2.1. CAMPO, AREA Y LINEA

Campo : Ciencias Sociales

Área : Administración

Línea : Capital Humano

1.2.2. TIPO DE INVESTIGACION

Por su finalidad de investigación : Aplicada, ya que el conocimiento será enfocado con intención clara y definida para aplicarlos en la acción. Busca generar saber para hacer, disponer el conocimiento para la transformación de la realidad.

Por el nivel de investigación: Descriptiva, porque busca conocer características, atributos o detalles de una o más variables, midiendo actitudes u opiniones, y estableciendo magnitudes para describir las propiedades y condiciones de la satisfacción laboral ; y Correlacional, ya que revisara la información de ambas variables, y analizará la correlación entre las variable independiente y la variable dependiente, para poder explicar mejor el problema.

Por las fuentes de información: Primaria, porque en el recojo de datos se apelará a información de primera mano, a través de la aplicación de un cuestionario; y Secundaria, ya que se recurrirá a la observación de las publicaciones ya existentes ya sea en medios físicos o digitales.

Por el tiempo analizado: Investigación transversal, ya que hará un corte en el tiempo para analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores .

1.2.3. VARIABLES

1.2.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

Factores personales y ocupacionales del personal Staff y Obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.

1.2.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE:

Satisfacción laboral del personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.



TABLA N° 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	SUBVARIABLES	INDICADORES
<u>VARIABLE DEPENDIENTE</u>	<u>SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO Y STAFF DE CONTRATISTAS GRANADA SAC</u>	Tareas y Actividades en el Puesto	Dificultad de la tarea
			Cooperación en el trabajo
			Supervisión de las tareas
			Desempeño laboral
			Funciones y responsabilidades
			Resultado laboral
			Permisos/Licencias
		Igualdad de trato	
		Condiciones de trabajo	Distribución física
			Ambiente de trabajo
			Horario de trabajo
			Ubicación del lugar de trabajo
			Toxicidad en el trabajo
			Iluminación/Temperatura/Ventilación
			Relaciones personales
		Igualdad laboral	
		Motivación y Reconocimiento	Ambiente físico
			Motivación en el trabajo
			Reconocimiento laboral
			Comunicación interna
			Trato personal
Oportunidades de Promoción			
Oportunidades de capacitación			
Participación en las decisiones			
Realización personal			
Expectativas laborales			
Beneficios económicos	Estabilidad laboral		
	Libertad sindical		
	Cumplimiento de promesas		
	Comparación con otras empresas		
	Sueldo/Salario		
	Pago de horas extras		
	Gratificaciones		
Bonificaciones especiales			
Negociaciones laborales			
Duración del contrato de trabajo			
Pago de movilidad			
<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u>	<u>FACTORES PERSONALES Y OCUPACIONALES DEL PERSONAL OBRERO Y STAFF DE CONTRATISTAS GRANADA SAC</u>	Factores Personales	Edad
			Estado Civil
			Género
			Formación
			Aptitudes
		Autoestima	
		Factores Ocupacionales	Condición Laboral
			Categoría
			Cargo
			Turno de trabajo
Horas de trabajo			
Remuneración			
Tiempo de servicio			

Elaboración: Propia

1.2.4. INTERROGANTES BASICAS

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que tiene el personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.?
- ¿Cuál es el factor más importante para la satisfacción laboral, según personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.?
- ¿Cuáles son las diferencias significativas por factores personales respecto al nivel de satisfacción laboral del personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.?
- ¿Cuáles son las diferencias significativas por factores ocupacionales respecto al nivel de satisfacción laboral personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.?

1.3. JUSTIFICACION

Justificación Institucional: La Universidad Católica Santa María brinda mucha importancia a la producción e investigación científica en sus carreras profesionales, como herramienta para contribuir a la solución de los diversos problemas que se presentan en el quehacer profesional.

Justificación Empresarial:

- Porque al determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal Staff y obrero de la empresa Contratistas Granada SAC en el Proyecto Misti, le permitirá a la empresa plantear una estrategia de mejora para así lograr sus objetivos y metas en los tiempos previstos en los contratos estipulados con el cliente, brindando un servicio de calidad y contando con colaboradores más productivos, creativos e innovadores.
- Asimismo, la presente investigación permitirá en especial al departamento de talento humano una visualización aguda del comportamiento, cultura organizacional y clima laboral; lo que es clave para diseñar planes de trabajo a corto y largo plazo tanto para obras menores y proyectos de gran

envergadura, mejorando las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño y desarrollo de todos sus colaboradores.

- A través de la presente investigación, Contratista Granada SAC podrá monitorear la satisfacción laboral, a través de indicadores que puedan medirla y que sirvan de referencia para la toma de decisiones y de esta forma ser competitivo en el rubro de la construcción, por otra parte permitirá sobre todo a los directivos de la empresa, valorar los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar políticas de la empresa.

Justificación Académica: Porque permitirá demostrar cuales son los factores que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores, y luego identificar y analizar cuáles de los factores personales y ocupacionales son los que más afectan en la satisfacción laboral.

Justificación Metodológica: El uso de metodologías y técnicas como el empleo de las encuestas o formularios para analizar la influencia de factores personales y ocupacionales en la satisfacción de personal, han de servir de aportes para el estudio de problemas similares al investigado, ya su aplicación posterior por otros investigadores.

Justificación Social: La realización de este estudio es importante porque al identificar los factores primordiales que influyen en la satisfacción del personal, se podrán identificar las necesidades de mejoramiento continuo en torno a estas variables, por ende, la empresa podrá enfrentarse al crecimiento en número, capacidad operativa y calidad de las empresas competidoras, y así ofrecer buenas oportunidades de trabajo para sus empleados y fomentar el crecimiento personal, social y familiar de los mismos.

Justificación Práctica: El Estudio permitirá acrecentar los conocimientos acerca del tema, y por tanto, contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a organizaciones empresariales, públicas o privadas. El desarrollo de la investigación en la empresa permite establecer una relación directa entre el trabajo profesional y la investigación académica.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia que tienen los factores personales y ocupacionales en la satisfacción laboral que tiene el personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar el nivel de satisfacción que tiene el personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.
- Determinar el factor más importante para la satisfacción laboral, según personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.
- Determinar si existen diferencias significativas por factores personales respecto al nivel de satisfacción laboral del personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.
- Determinar si existen diferencias significativas por factores ocupacionales respecto al nivel de satisfacción laboral personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.

1.5. MARCO TEORICO

1.5.1. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre de Empresa: CONTRATISTAS GRANADA S.A.C

RUC: 20503249660

Tipo de Sociedad: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Estado de la Empresa : ACTIVO

Sector económico de desempeño : ACONDICIONAMIENTO DE EDIFICIOS

CIIU: 45308

Marca De Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD

Dirección Principal: JR. JIRON LOS CANARIOS #-

Referencia de ubicación: ALT. CLUB HUACHIPA

Representante Legal: Grimaldo Huamán Granada

1.5.2. LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa se encuentra ubicada en Lima., tiene sedes en el norte y sur del país.

1.5.3. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

La idea de empresa se remota hace 30 años atrás cuando dos jóvenes provincianos, oriundos de un pueblito del Cusco: Anta, deciden viajar a la capital para emprender una nueva aventura.

Contratistas Granada comenzó prestando servicios domiciliarios informales como albañilería y pintura.

La empresa inicia sus operaciones con el criterio de empresa moderna, capaz de brindar a través de sus obras satisfacción a sus clientes y usuarios; el 04 de Octubre del 2001 como una sociedad anónima cerrada conformada de la siguiente manera: el socio mayoritario, Grimaldo Huamán Granada y el segundo socio: Clímaco Huamán Granada, con el objeto: diseño, formulación, ejecución y supervisión de proyectos de obras civiles, eléctricas, sanitarias, electromecánicas y similares. Así como servicios integrales de mantenimiento, remodelación, oficinas e inmuebles en general; servicios de carpintería de madera metálica y aluminio, construcción, instalación y mantenimiento de techos y estructuras en general.

1.5.4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Contratistas Granada SAC es una empresa sólida y próspera dedicada principalmente a la construcción y mantenimiento de instalaciones industriales, comerciales y residenciales, garantizando óptima calidad en plazos mínimos de ejecución.

Su prestigio ha sido labrado a lo largo de 10 años, brindando servicio a las más importantes empresas del sector industrial del País. Es considerada una gran opción en el mercado de la construcción industrial, generando relaciones comerciales de largo plazo. La mística y confianza le ha permitido expandirse por todo el territorio nacional.

Los servicios de Contratistas Granada S.A.C han sido reconocidos por sus Clientes, por lo que ha sido galardonada con el Premio Empresa Peruana durante los años 2010 y 2011.

1.5.4.1. MISIÓN Y VISIÓN

Contratistas Granada SAC tiene como misión y visión:

Misión

Somos una empresa dedicada a brindar servicios de alta calidad en servicios de Ejecución de obras civiles, Fabricación de estructuras metálicas, Mantenimiento de edificaciones y estructuras e ingeniería de proyectos satisfaciendo necesidades y expectativas de nuestros clientes; promoviendo una cultura organizacional en un lugar de trabajo seguro y saludable.

Visión

Ser líderes a nivel nacional y tener presencia internacional en el mercado de la construcción industrial, brindando servicios de alta calidad que generen relaciones comerciales de largo plazo.

Valores

- Compromiso
- Trabajo en Equipo

- Respeto Mutuo
- Actitud Mental Positiva
- Lealtad

1.5.4.2. PILARES

Seguridad:

Contratistas Granada tiene claro que no hay trabajo tan importante ni tan urgente que impida ser desarrollado con seguridad. Una de sus mayores preocupaciones es mantener la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, por ello hace de este tema uno de los principales dentro de su cultura organizacional, manteniendo al personal sensibilizado, entrenado y equipado.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha definido en base a los principios establecidos en el Artículo 22 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo en base al requisito 4.2 del Estándar Internacional OHSAS 18001 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

En tal sentido el compromiso abarca lo siguiente:

- Garantizar la eficacia y el desempeño del sistema de gestión de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente, mediante la mejora continua en la gestión, capacitación, motivación, compromiso y participación activa de la alta dirección y colaboradores.
- Prevenir la ocurrencia de lesiones y enfermedades ocupacionales de sus colaboradores y grupos de interés, identificando los peligros, evaluando los riesgos e implementando medidas de control para garantizar la integridad de las personas.
- Implementar mecanismos para prevenir y minimizar la contaminación ambiental, usando de forma responsable los recursos, realizando una correcta segregación y disposición de los residuos generados por sus actividades.
- Cumplir con la legislación y normativa vigente y otros acuerdos suscritos que regulan su servicio.

Calidad:

La empresa está convencida que nunca se pierde el tiempo por hacer las cosas bien. La calidad para Contratistas Granada SAC no es una palabra solamente, cuenta con procedimientos y protocolos para cuantificarla y asegurarla a lo largo del proceso de ejecución.

En Contratistas Granada SAC se cumple con los requisitos legales aplicables al sector, actualizan la tecnología utilizada, mejorando continuamente los procesos, utilizando materiales de alta calidad, capacitando constantemente a sus colaboradores y controlando los estrictos parámetros operativos que les permita obtener servicios de calidad, con entregas oportunas y a precios competitivos para asegurar su competitividad en el mercado.

Medio Ambiente:

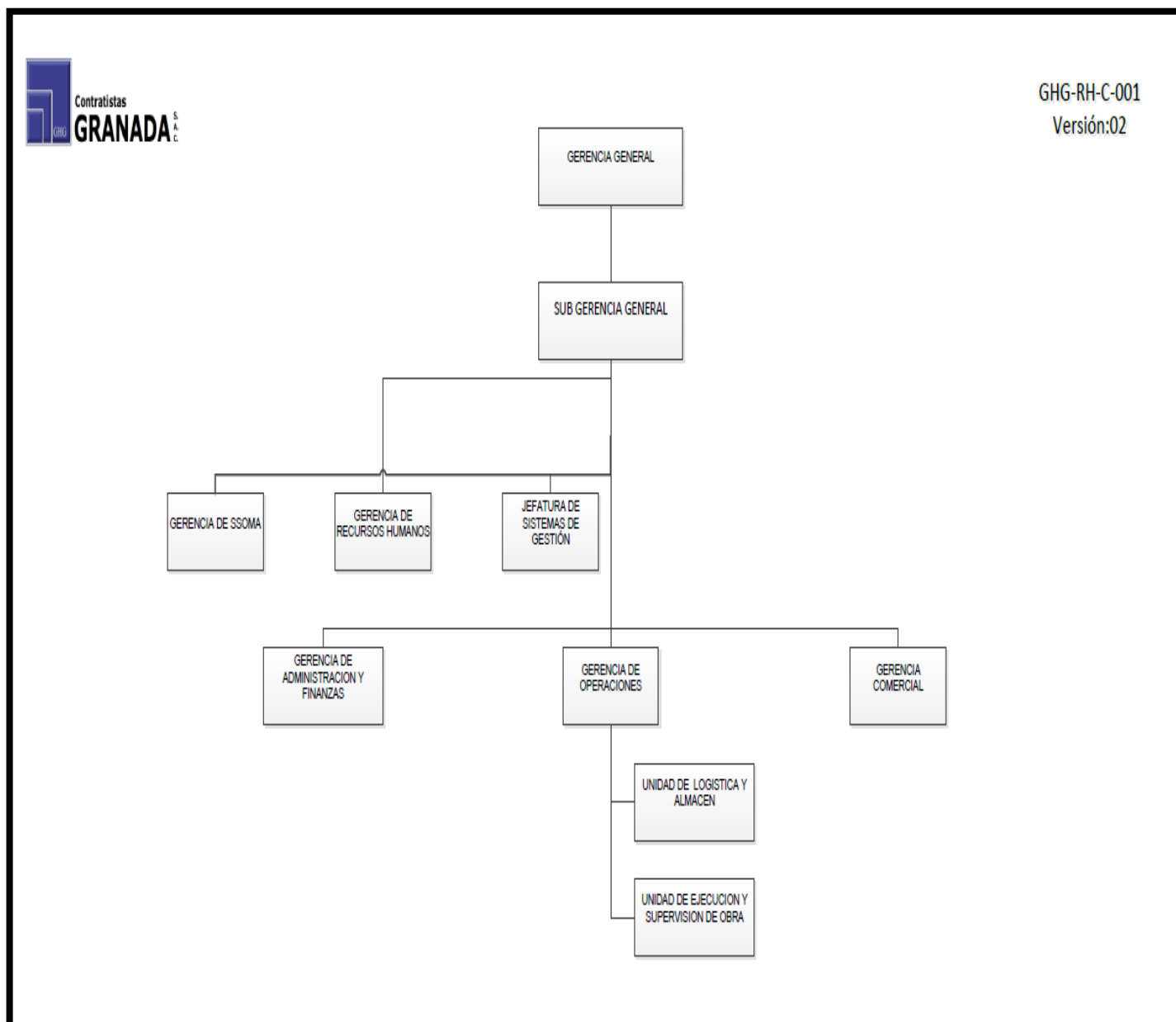
Contratistas Granada SAC cree que no hay algo más urgente ni actual que el cuidado del Medio Ambiente, en este tema no existe la palabra gasto, todo es inversión. Salvaguardar el medio ambiente es un principio fundamental en sus operaciones, por ello desarrolla sus actividades responsablemente, segregando, reutilizando, reciclando, cuidando los recursos y previniendo la contaminación.

1.5.4.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Se muestra en el siguiente gráfico: Organigrama General de la empresa.

GRÁFICO N° 1:

ORGANIGRAMA GENERAL- CONTRATISTAS GRANADA SAC



Fuente: Sistema de Gestión Integrado –Contratistas Granada SAC

1.5.4.3.1. Unidades Organizativas:

Contratistas Granada SAC cuenta en total con 14 procesos divididos en tres grupos de procesos: dirección, valor y apoyo.

Procesos de Dirección

- Planificación, seguimiento , control del Sistema de Gestión
- Revisión del sistema de Gestión
- Gestión Comercial
- Procesos de Valor

Ingeniería

- Costos y Presupuestos
- Planeamiento
- Ejecución y Supervisión de Obras

Procesos de Apoyo

- Logística
- Mantenimiento
- Recursos Humanos
- Sistema e Informática
- SSOMA
- Régimen Legal
- Administración y Finanzas
- Contabilidad

1.5.4.4. ACTIVIDADES PRINCIPALES

A.- Ejecución de Obras Civiles

- Movimiento de Tierras
- Edificaciones de concreto armado, albañilería , drywall
- Pisos y losas industriales de concreto reforzado
- Acabados , enchapes, pintura

- Carpintería de madera y melamine
- Vidrios crudos, templados, laminados
- Instalaciones eléctricas y sanitarias

B.- Fabricación de estructuras Metálicas

- Naves Industriales
- Coberturas metálicas y traslucidas de techo y laterales
- Carpintería Metálica
- Estructuras metálicas en general

C.- Mantenimiento de edificaciones y Estructuras

- Mantenimiento de Obras civiles
- Mantenimiento de instalaciones eléctricas y sanitarias
- Obras Menores
- Mantenimiento de estructuras metálicas

D.- Ingeniería de Proyectos

- Anteproyectos
- Ingeniería definitiva de arquitectura , estructuras , instalaciones

1.5.4.5. CERTIFICACIONES

Contratistas Granada SAC cuenta con un sistema de gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001 que les permite satisfacer los requerimientos de sus clientes.

1.5.4.6. PRINCIPALES OBRAS

Contratistas Granada S.A.C. ha logrado expandir sus actividades fuera de Lima, siendo sus principales obras en zona norte y sur:

- Chimenea y silo de cenizas Casa Grande (Trujillo)
- Chimenea y silo de cenizas Trupal(Trujillo)
- Caldera Trupal(Trujillo)
- Casa de Fuerza Casa Grande(Trujillo)
- Casa de Fuerza Trupal(Trujillo)
- Planta de Tratamiento Industrial (Huachipa)

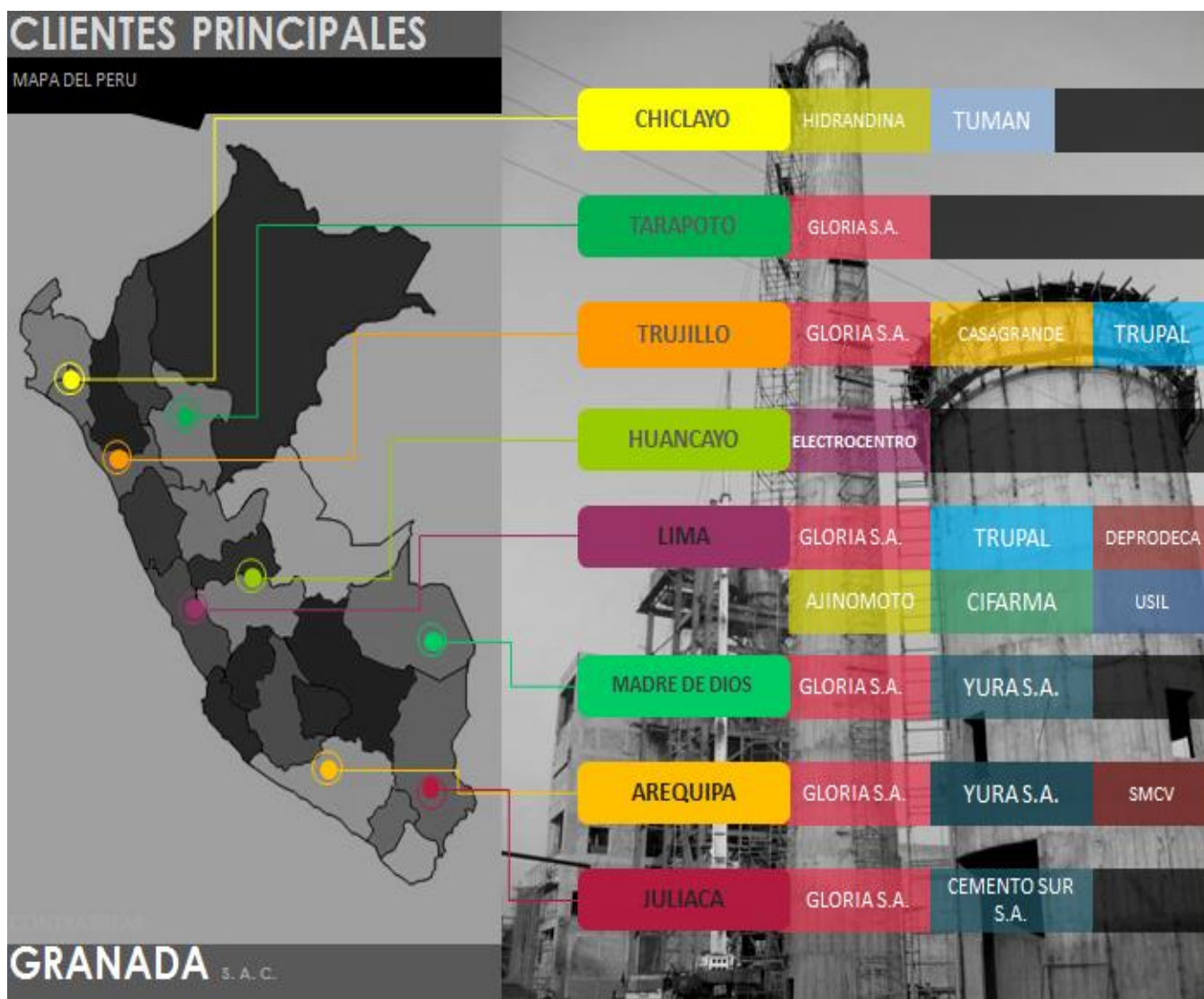
- Naves Industriales(Huachipa)
- Planta de Tratamiento(Cajamarca)
- Edificio principal Casa Grande(Trujillo)
- Edificio de Molino de Carbón Yura S.A. (Arequipa)
- Edificio Molino de Bolas Yura S.A. (Arequipa)
- Proyecto de Materias Primas Yura S.A. (Arequipa)
- Remodelación de las oficinas de Logística y Sistemas Yura S.A. (Arequipa)
- Edificio de Yeso y Puzolana Yura S.A (Arequipa)
- Construcción de sumidero Zona Remolienda-SMCV (Arequipa)
- Planta de Cogeneración-Gloria S.A. (Huachipa)
- Planta UHT- Gloria S.A (Huachipa)
- Centro de Acopio –Gloria S.A (Tarapoto)
- Planta de Evaporación de Leche-Gloria S.A (Trujillo)
- Planta de Acopio de Leche- Gloria S.A. (Chiclayo)
- Almacén de cemento de Iñapari YURA S.A. (Puerto Maldonado)
- Proyecto Katawi Rumi- Cemento Sur S.A. (Juliaca)
- Almacenes de Big Bags- Cemento Sur (Juliaca)
- Proyecto Misti – Yura S.A. (Arequipa)

1.5.4.7. PRINCIPALES CLIENTES

- GLORIA S.A
- SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A
- YURA.S.A
- TRUPAL S.A
- AJINOMOTO S.A
- CEMENTO SUR S.A
- SAN FERNANDO S.A
- CARTAVIO S.A
- RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A
- DOKA PERU SAC
- AGROINDUSTRIAL SAN JACINTO S.A.A

- CIFARMA S.A
- EMPRESA AGROINDUSTRIAL TUMAN S.A
- EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A
- EMPRESA AGROINDUSTRIAL CASA GRANDE S.A

FIGURA N° 1: PRINCIPALES OBRAS EN EL PERÚ



Elaboración :Propia

1.5.5. PROYECTO MISTI Y SU ALCANCE

En los últimos 5 años, Contratistas Granada S.A.C viene ejecutando obras civiles menores en Cementos Yura S.A. (Arequipa), siempre demostrando puntualidad y compromiso en sus contratos.

ALCANCE DEL TRABAJO

El presente proyecto denominado “OBRAS CIVILES, FABRICACION Y MONTAJE MECANICO. PROYECTO MISTI: SISTEMA DE MOLIENDA ENSACADO PALETIZADO Y DESPACHO” consiste en construir una ampliación de una línea más en la fabricación CEMENTO YURA S.A. ubicada en el distrito de Yura, Provincia y Departamento de Arequipa, Perú. Consta de los siguientes componentes:

Obras civiles

- ZONA 100 - TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y DOSIFICACIÓN DE MATERIAS PRIMAS
- ZONA 200 - MOLINO DE CEMENTO
- ZONA 300 - TRANSPORTE Y SILO DE CEMENTO
- ZONA 400 - DESPACHO DE CEMENTO Y ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO

ALCANCE DE INGENIERIA

Los trabajos en esta sección comprenden las siguientes actividades:

- Realizar en campo una revisión dimensional de Planos, levantar información adicional, esta primera etapa será también para el replanteo de los planos.
- Elaboración de Planos as-built los mismos que se entregarán inmediatamente de concluidos los trabajos.

UBICACIÓN DE LA OBRA

El proyecto se desarrolla en la planta industrial de Yura s.a., ubicada en el distrito de Yura, provincia y departamento de Arequipa, Perú. La ubicación específica se ha

definido en la zona sur-este de la planta industrial, al sur del edificio de molino de bolas Peng Fei.

1.5.5.1. Antecedentes

Con la finalidad de ampliar su capacidad productiva, YURA S.A (es una compañía perteneciente al grupo GLORIA S.A. está ubicada en el distrito de Yura, Provincia y Departamento de Arequipa, a 2750 metros sobre el nivel del mar) ha encargado a COBRA la construcción, fabricación, instalación, montaje del Sistema de Molienda , Ensacado, Paletizado y despacho del denominado Proyecto Misti, adjudicándole la buena pro del Concurso de Precios CP-CM-003-2013-PY-PMT.

En respuesta a tal necesidad, COBRA PERU división minería realiza alianzas estratégicas con distintas empresa líderes en la construcción industrial en el Perú para afrontar el reto propuesto, entre las que destaca CONTRATISTAS GRANADA SAC. a quien invita a formular su propuesta técnico económica para desarrollar el proyecto en mención en su componente de obras civiles.

Para la ejecución de las obras civiles de los trabajos encargados por YURA, COBRA requiere subcontratar los servicios de EL SUBCONTRATISTA

EL SUBCONTRATISTA es una compañía debidamente constituida en el Perú bajo la forma societaria de la sociedad anónima cerrada, que tiene por objeto dedicarse a la construcción de obras civiles.

COBRA S.A. es una sociedad anónima, debidamente constituida en el Perú, dedicada a la construcción de obras civiles complementarias, montaje de estructuras, montaje de equipos, servicios de electricidad, entre otras actividades.

YURA S.A. es una sociedad anónima, dedicada a la elaboración de cemento y concreto.

1.5.5.2. Plazo de la Obra

EL SUBCONTRATISTA: Contratistas Granada S.A.C deberá ejecutar la Obra dentro del plazo máximo de ciento cuarenta y ocho (148) días calendarios contados a partir 22 de julio de 2013, siendo la fecha de vencimiento el día 16 de diciembre de 2013. Sin embargo por problemas en gestión, planificación (control de proyectos) y utilización eficiente de recursos (humano) el plazo se amplió hasta finales del mes de Julio 2014.

1.5.5.3. Monto

Por la ejecución de la Obra, COBRA pagará a favor de EL SUBCONTRATISTA la cantidad aproximada, por ser a precios unitarios, de S/. 19'728,167.27 (Diecinueve Millones Setecientos Veintiocho Mil Ciento Sesenta y Siete y 27/100 Nuevos Soles), más el Impuesto General a las Ventas.

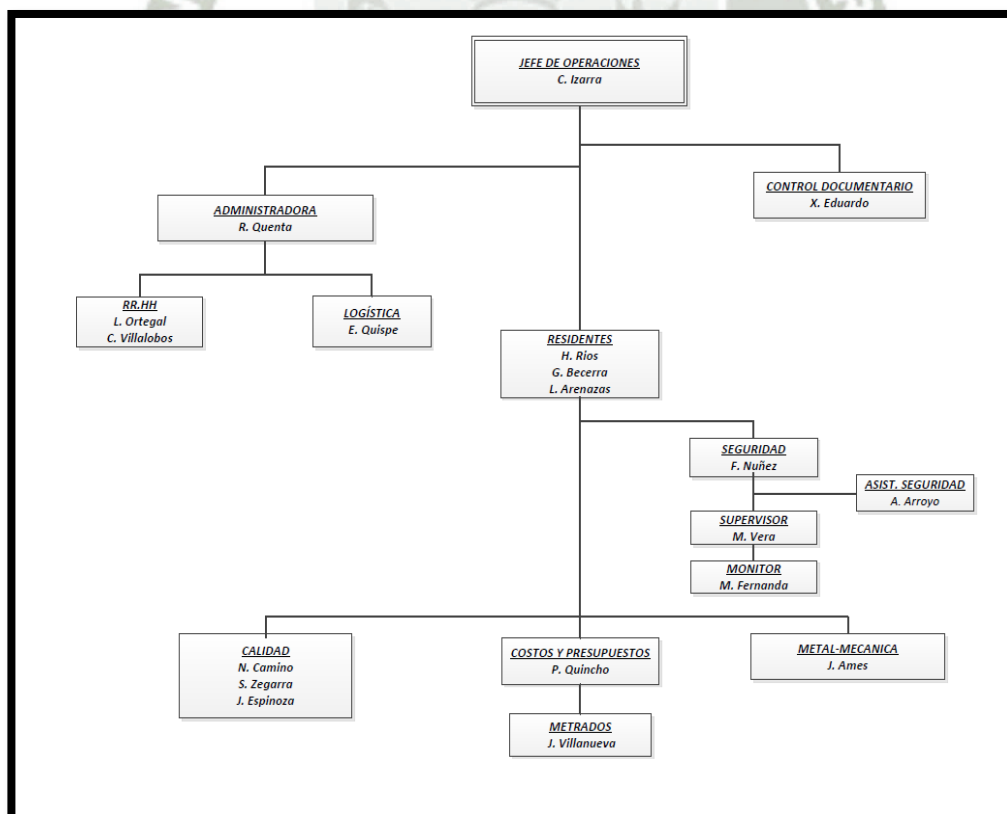
1.5.5.4. Potencial Humano

Para la ejecución de esta obra, la empresa contó con 350 trabajadores entre operativos y administrativos encargados de realizar las diferentes tareas necesarias para que las gestiones de la empresa se lleven a cabo de la mejor manera al inicio de proyecto. Actualmente tiene 153 personas.

1.5.5.5. Estructura orgánica de la Obra

Se muestra el siguiente gráfico: Organigrama de la Obra

GRÁFICO N° 2: ORGANIGRAMA (INICIAL) DE LA OBRA-PROYECTO MISTI



Elaboración :Propia

1.5.5.6. Análisis de Gestión Administrativa

- a) **Jefe de Operaciones:** Es el responsable de controlar la correcta ejecución de las siguientes actividades: Dirigir y /o ejecutar los estudios y diseños de los proyectos asignados, coordinar con ingenieros civiles para completar la presentación de proyectos, controlar la correcta ejecución de obras contratadas teniendo una permanente coordinación con el supervisor de obras, establecer concepciones técnicas y métodos de trabajo generales, y por último supervisar a los jefes de proyecto y a los ingenieros residentes en las diferentes obras en ejecución, asimismo asigna y moviliza recursos materiales y mano de obra para las obras de turno.
- b) **Supervisor de Obra-Residentes:** El supervisor se encarga de controlar el cumplimiento de la programación de la obra mediante los partes diarios en los que se indica el avance de la ejecución de la obra, control y responsabilidad de la maquinaria, los partes son firmados por el encargado de la obra y posteriormente elabora una valorización, lleva control del combustible y de las máquinas que se encuentran paradas para desperfectos.
Coordina con el área de seguridad , calidad y costos.
- c) **Administración (RRHH y Logística):** Esta gerencia es responsable de administrar el correcto comportamiento de los recursos humanos, la oportuna atención de recursos , materiales así como también elaborar presupuestos , controlar costos y elaborar los estados financieros de la empresa.
Tiene a su cargo la de las planillas de sueldos y salarios, tomando en cuenta los beneficios de la ley.
- d) **Control Documentario:** Apoyo constante a jefe de operaciones, entre sus principales funciones tiene las de recibir, enviar y dar seguimiento a documentación: procedimientos, valorizaciones, cartas, instructivos, ingeniería detallada, archivos de expediente planos y proyectos. Asimismo, es el nexo oficial con el cliente.
Tiene a su cargo la elaboración y control de tareas de personal obrero para informar al área de recursos humanos. Asimismo facilita las gestiones administrativas de los trabajadores en coordinación con el gerente de operaciones.

1.5.5.7. Personal Obrero

Se establecen tres categorías de trabajadores de construcción civil, definidas sobre la base de una concepción piramidal. Estas categorías a las que se hace referencia son, operarios, oficiales y peones.

A. Operarios

Se considera dentro de esta categoría

- Albañiles (de ladrillos de edificaciones)
- Carpinteros (Encofradores de estructura de concreto)
- Ferreros (maestros ferreros, montadores de vigas metálicas, etc.)
- Pintores (empapeladores, de construcción y conservación)
- Electricistas y gasfiteros (maestros gasfiteros, tuberos, etc.)
- Plomeros, almaceneros, choferes y mecánicos
- Los maquinistas que desempeñan las funciones de operarios (de mezcladoras, concreteras, wincheras, etc.)

B. Oficiales

Son los trabajadores que desempeñan las mismas labores mencionadas en el punto anterior para operarios, pero que laboran como auxiliares del operario que tenga a su cargo la responsabilidad de la tarea y que no hubiera alcanzado plena calificación en la especialización.

C. Peones

Se denomina así a los trabajadores no calificados que por esta razón son ocupados indistintamente en cualquiera de las tareas de la industria de la construcción siempre que esta sea manual.

1.5.5.8. Estructura de Obra –Proyecto Misti

ZONA 100

A. TRANSPORTE DE CLINKER:

- Modificación del Túnel existente de concreto armado de la Cancha de Clinker, para montaje de faja de reclamo de Clinker.
- Construcción de bases para elevador de Clinker
- Construcción de bases y pedestales para faja de transporte de Clinker

B. TRANSPORTE DE YESO Y PUZOLANA:

- Construcción de bases y pedestales para tolva de reclamo de puzolana
- Construcción de bases y pedestales para tolva de reclamo de yeso
- Construcción de muro de contención para rampa de alimentación de puzolana
- Construcción de muro de contención para rampa de alimentación de yeso
- Construcción de bases y pedestales para faja de transporte de yeso y puzolana.

C. EDIFICIO DE TOLVAS:

- Construcción de un edificio en concreto armado de 3 niveles y una altura de 15.40m, para instalación de 06 Tolvas de almacenamiento de materiales (Yeso, puzolana y Clinker). Los elementos estructurales a construirse comprenden zapatas,

columnas, vigas, losas de techo, pisos, bases de equipos, bases para escaleras metálicas y colocación de insertos.

- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidas en la zona.
- Construcción de sala eléctrica interior al Edificio de Tolvas, con albañilería confinada asentada con bloquetas de concreto de 39x19x14 cm. Acabado caravista exterior y tarrajado en muros y paredes interiores. Pintura exterior color naranja (látex), pintura interior color blanco humo en muros y techo (látex) y colocación de porcelanato para piso.
- Construcción de bases y pedestales para faja de transporte de materiales (yeso, puzolana, Clinker) al edificio de alimentación al Molino.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto armado en cimentaciones, y obras de concreto armado y albañilería en estructura superior.

ZONA 200

A. EDIFICIO DE ALIMENTACIÓN AL MOLINO:

- Construcción de la cimentación, bases y pedestales soporte en concreto armado para el Edificio metálico de alimentación al molino de una altura de 35.80m.
- Construcción de losa de piso y bases menores en concreto armado para equipos menores (bombas, ventilador) que se encuentran ubicados en la parte inferior del edificio de alimentación, construcción de bases para soporte de ductos y colocación de insertos.
- Construcción de base para elevador de cangilones.

- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

B. MOLINO DE CEMENTO:

- Construcción de la cimentación y bases soporte en concreto armado para el Molino vertical para cemento de capacidad de 180 TMPH.
- Construcción de bases para sistema de transmisión y canales para sistema de drenaje.
- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona
- Construcción de sala para unidad hidráulica y lubricación en albañilería.
- Construcción de losas de piso y bases para transporte de cadena.
- Construcción de bases para equipos menores, escaleras, accesos, plataformas y colocación de insertos en estructuras de concreto.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

C. EDIFICIO DEL FILTRO:

- Construcción de un edificio en concreto armado de 5 niveles y una altura de 22.85m, para el soporte de un filtro metálico de 595,000 m³/h.
- Construcción en concreto armado de losas de piso, techo, zapatas, columnas, vigas, bases de equipos, bases para escaleras metálicas y colocación de insertos.
- Construcción de bases en concreto armado soporte de chimenea de 1.5m de diámetro y sistemas de recuperación y transporte.

- Construcción de sala de compresores y sala eléctrica en concreto armado y con albañilería confinada asentada con bloquetas de concreto de 39x19x14 cm. Acabado caravista exterior y tarrajado en muros y paredes interiores. Pintura exterior color naranja (látex), pintura interior color blanco humo en muros y techo (látex) y colocación de porcelanato color gris para piso.
- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

D. VENTILADOR DEL MOLINO

- Construcción de cimentación y bases para ventilador de 595,000 m³/h, motor principal y auxiliar.
- Construcción en concreto armado de losas de piso, bases para plataformas, soportes, colocación de cajuelas e insertos.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

E. DUCTO DE GASES CALIENTES

- Construcción de bases y pedestales en concreto armado para estructuras soporte del ducto de gases calientes, desde los ciclones del enfriador hasta el molino Loesche.
- Construcción de ductos y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona.

- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones

F. VENTILADOR DEL DUCTO DE GASES CALIENTES

- Construcción de cimentación y bases para ventilador del Ducto de gases calientes al molino, motor principal y auxiliar.
- Construcción en concreto armado de losas de piso, bases para plataformas, soportes, colocación de cajuelas e insertos.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

G. CANALETA DE TRANSPORTE

- Construcción de bases y pedestales para canaleta de transporte de cemento al elevador de cangilones para alimentación del Silo de 10,000 TM
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior

ZONA 300

A. TRANSPORTE Y SILO DE CEMENTO

- Construcción de un silo en concreto armado de una altura de 40.00m y para una capacidad de almacenamiento 10,000 TM de cemento tipo IP. El silo comprende una cámara de descarga y otra de almacenamiento en concreto armado de un diámetro de 20.8 m.

- Los elementos estructurales a construirse comprenden zapatas, losa de piso, muros para fuste de descarga y almacenamiento, como en concreto armado con sobrecargas, bases de equipos, plataformas, bases para escaleras metálicas y colocación de insertos.
- Construcción de sala de compresores en concreto armado y albañilería.
- Construcción de losa de techo con soporte de vigas metálicas y placa colaborante, con bases y pedestales soporte de equipos, plataformas y estructuras.
- Construcción de 03 bases para elevadores (01 elevadores de 220 TMPH de 46 m, 01 elevadores de 290 TMPH de 49 m y 01 elevador de 130 TMPH de 36 m)
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

ZONA 400

A. ALMACÉN GENERAL Y DE BOLSAS

- Construcción de un almacén de 120 m de largo y 50 m de ancho, para almacenamiento de Pallets y Big Bag de cemento, el cual comprende la construcción de zapatas, adoquinado para losa de piso, muros de contención, rampas, columnas y vigas de concreto armado.
- Colocación de insertos para estructura metálica lateral y superior del almacén.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

B. DESPACHO DE BOMBONAS

- Construcción de 01 edificio en concreto armado de 1 nivel de 6.5 m de altura, soporte del Edificio metálico para carga de bombonas de una altura de 12.2 m. Comprende construcción de zapatas, columnas, vigas, losa de piso, techo, bases para equipos menores, arranque de escaleras y colocación de insertos.
- Construcción de bases, pedestales y colocación de insertos para soporte de Canaleta de Transporte de cemento desde el Silo al Edificio de bombonas.
- Construcción de bases para Elevador de re circulación en el Edificio de Bombonas.
- Construcción de bases para Balanza de Bombonas de 30 TM.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

C. DESPACHO DE BIG BAG

- Construcción de bases, pedestales y colocación de insertos para soporte de estructura metálica de carga de Big Bags.
- Construcción de bases, pedestales y colocación de insertos para soporte de Canaleta de Transporte de cemento desde la Ensacadora al Edificio de Big Bag
- Construcción de bases para Elevador de re circulación en Edificio de Big Bag.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

D. DESPACHO DE BOLSAS (PLT. ENSACADORA 12RCC 3960 BLS/H)

- Construcción de un edificio en concreto armado de 2 niveles de una altura de 9.15m, para el soporte de una Estructura metálica de 16.5 m. soporte de sistema de ensacado.
- Construcción en concreto armado de losas de piso, techo, zapatas, muros de contención, columnas, vigas, bases de equipos, bases para escaleras metálicas y colocación de insertos.
- Construcción de sala para almacenamiento de bolsas en concreto armado y albañilería al interior del Edificio de la Ensacadora.
- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona.
- Construcción de bases, pedestales y colocación de insertos para soporte de Canaleta de Transporte de cemento desde el Silo al edificio de la Ensacadora.
- Construcción de bases para Elevador de re circulación en Edificio de Ensacadora.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

E. PALETIZADOR 4000 BLS/H

- Construcción de bases, pedestales y colocación de insertos para el Paletizador de 4000 bls/hr
- Construcción de bases para equipos menores, plataformas y soportes.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.

F. SALA DE CONTROL

- Construcción en concreto armado y albañilería de Sala de Control al interior del Edificio de la Ensacadora. Comprende losa de piso, cimentación, losa de techo, cerramientos, y acabados de la sala.
- Construcción de ductos, canales y buzones en concreto armado para las instalaciones eléctricas que se encuentran comprometidos a la zona.
- Las obras comprenderán movimiento de tierras, trazo y replanteo nivelación del terreno, excavaciones, obras de concreto en cimentaciones, y obras de concreto en estructura superior.



TABLA N° 2:

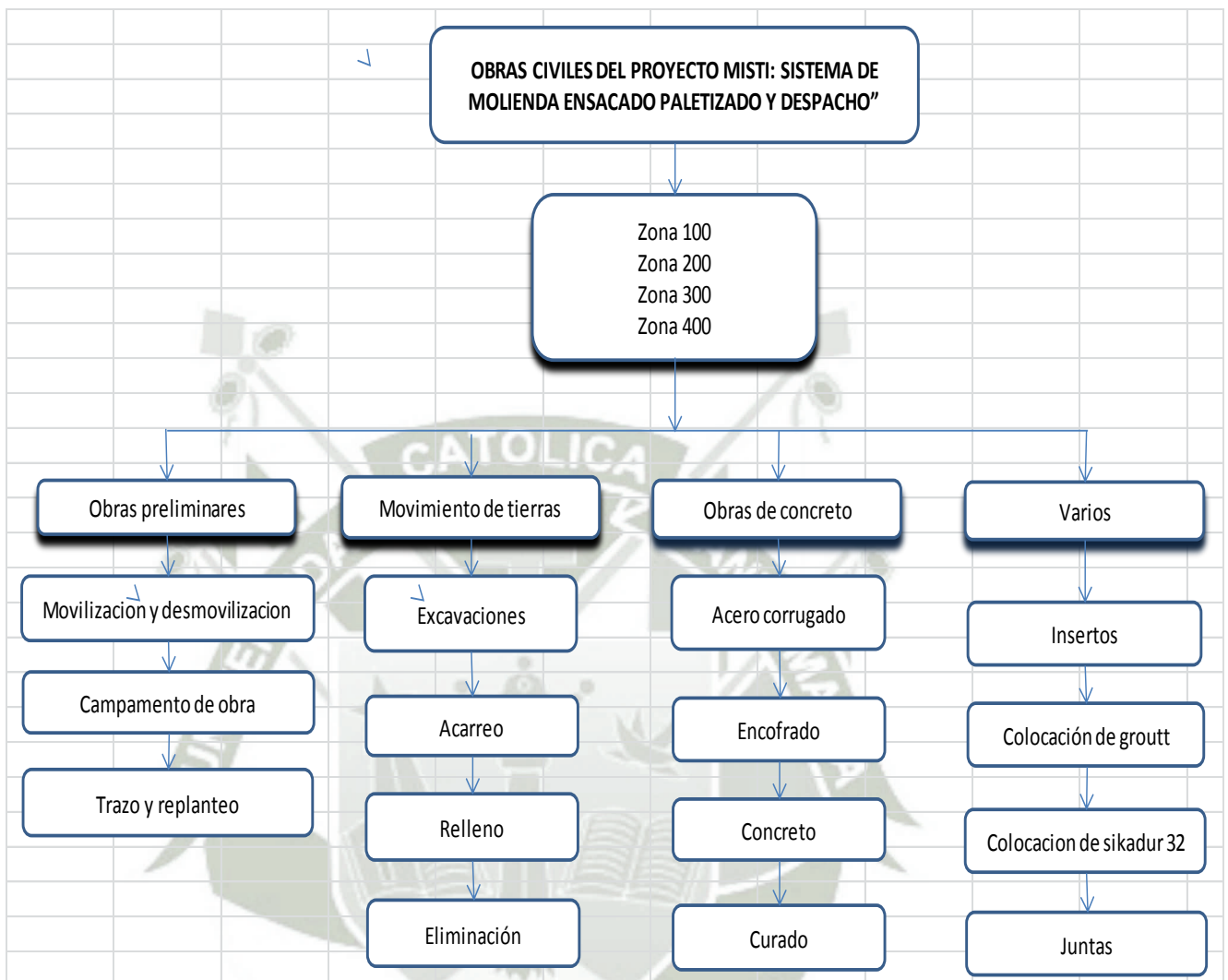
**ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE MOLIENDA , ENSACADO, PALETIZADO
Y DESPACHO-PROYECTO MISTI**

DESCRIPCION
PROYECTO MISTI
ZONA 100
Transporte de Clinker
Transporte de Yeso y Puzolana
Edificio de Tolvas
ZONA 200
Bases Edificio de Alimentación al Molino
Bases de Molino de cemento
Edificio del Filtro
Bases ventilador del Molino
Bases Ducto de Gases Calientes
Bases ventilador de Gases Calientes
Pedestales Canaleta de transporte
ZONA 300
Cimentación del Silo
Bases para elevadores + pedestales
Base + cono del Silo
Sala de sopladores
Cámara de almacenamiento
Losa de Techo con placa colaborante
ZONA 400
Almacén General
Despacho de Bombonas
Despacho de Big Bag
Despacho de Bolsas – Ensacadora
Paletizador 4000 bls/hr
Sala de control

Elaboración: Propia

GRÁFICO 3:

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN



Elaboración : Propia

1.5.5.9. PLAN DE EJECUCIÓN DE LOS TRABAJOS

- **CONTRATISTAS GRANADA S.A.C.**, antes de iniciar los trabajos revisará los planos, memorias descriptivas y especificaciones técnicas del proyecto; así mismo in situ analizará los riesgos y procedimientos a aplicar en el lugar de la obra y verificar las áreas de trabajo del proyecto. En caso de detectar alguna posible interferencia o discrepancia en la información proporcionada, deberá comunicarla oportunamente a la supervisión de YURA S.A

- CONTRATISTAS GRANADA S.A.C. coordinará los trabajos con YURA S.A., con el objeto de no obstaculizar las labores propias del área, así como también minimizar los tiempos de ejecución de trabajos.
- CONTRATISTAS GRANADA S.A.C., es responsable del 100% de la mano de obra, así como todas las demás funciones y operaciones que sean necesarias para efectuar los trabajos, todo esto según especificado en las bases de la licitación.
- CONTRATISTAS GRANADA S.A.C. presentará el Organigrama, y Cronograma de Ejecución de Obra que contemple los plazos previstos para los trabajos a desarrollarse.
- CONTRATISTAS GRANADA S.A.C., presentará oportunamente su Plan de Control y Aseguramiento de la Calidad, a fin de que este sea aprobado por el Ingeniero de QA/QC y el Supervisor de CEMENTOS YURA S.A. antes de iniciar cualquier actividad.

1.5.5.10. PLAN DE GESTIÓN

A.- PLAN DE GESTIÓN DE LOS COSTOS

La Gestión de los costos del proyecto se efectuará teniendo como herramientas guía, la propuesta técnico-económica presentada y teniendo como referencia el criterio experto de trabajos anteriores.

La asignación de costos a las actividades referentes a las Obras Civiles, se realizó tomando en cuenta los PRECIOS UNITARIOS actualizados de anteriores proyectos, las exigencias de las bases de licitación y tomando en cuenta el criterio experto de los profesionales de la Empresa.

CONTROL DEL COSTO DEL PROYECTO

Los costos unitarios del proyecto harán en base a los costos unitarios y parciales del proyecto por cada actividad, cualquier variación en los costos debido a alguna modificación o incremento de alguna de las actividades se realizará previa coordinación y aceptación del cliente.

UNIDADES DE MEDIDA

El trabajo realizado será cuantificado de acuerdo a las unidades establecidas en la propuesta económica presentada y aprobada, la cual a la vez se basó en las bases de licitación del proyecto suministrados por el Cliente.

La unidad monetaria será el NUEVO SOL (S/.) para cuantificar los costos de mano de obra, maquinarias, materiales y servicios.

B.- PLAN DE GESTION DE LA CALIDAD

CONTRATISTAS GRANADA S.AC. va a tener la responsabilidad contractual del aseguramiento y control de calidad QA/QC de las obras ejecutadas, mediante el cual se va implementar un sistema de aseguramiento y control de calidad de las obras, así también como de las de los proveedores y sub-contratistas, y se va a presentar un plan de aseguramiento de calidad previo antes de empezar la obra.

YURA S.A. podrá exigir al contratista la ejecución de los ensayos de laboratorio necesarios para confirmar la calidad de los trabajos.

Es también responsabilidad de CONTRATISTAS GRANADA S.AC. la calidad de los trabajos realizados por los Subcontratistas, así como los materiales, suministros o servicios de sus Proveedores.

OBJETIVOS DE LA CALIDAD

Los objetivos trazados por la Empresa para la elaboración del presente plan de calidad son los que se mencionan a continuación:

- Entrega de los productos y servicios que cumpla con los requerimientos del usuario/beneficiario, satisfaciendo sus necesidades.
- Entrega de los productos y servicios cumpliendo con las normas y especificaciones técnicas, de calidad, seguridad, tiempos y costos.
- Mejora continua de los procesos involucrados bajo la implementación de metodologías y políticas de calidad.

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

El aseguramiento de la calidad se realizará haciendo uso de las herramientas de Monitoreo, Medición e Inspecciones.

Sistema de Inspecciones

El cliente YURA S.A. designará para la supervisión directa de la obra, ingenieros especialistas en cada una de las especialidades involucradas en el proyecto, de igual forma Contratistas Granada S.A.C, dispondrá de profesionales calificados para dirigir la ejecución de la obra, los cuales deben ser previamente evaluados y aceptados por la Gerencia de Proyectos de YURA S.A.

Contratistas Granada S.A. establecerá un procedimiento que permitirá realizar inspecciones en forma Programada y No Programada en las distintas etapas, paralelamente se inspeccionará la seguridad ocupacional, a fin de identificar, minimizar y eliminar las condiciones de riesgos negativos del proyecto.

Monitoreo y Medición.

Se establecerá el sistema de medición, monitoreo y análisis para verificar que los productos y los procesos del proyecto cumplan con los requisitos especificados. Como consecuencia se identifican los productos no conformes y se desarrollan acciones preventivas y correctivas. Así mismo se establecen las directivas para implementar mejoras en el proyecto.

C.- PLAN DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

REQUISITOS DE INFORMACIÓN DE LOS INTERESADOS

Las necesidades de información de los interesados se dan como se muestra a continuación:

Comité Ejecutivo.

Integrantes: Cliente, Gerente General, Gerente de Proyectos.

Requiere información general del proyecto, periódicamente o según sea requerido, relacionada con el avance y rendimiento del proyecto, principales riesgos y decisiones relevantes.

Comité de Gerencia.

Integrantes: Gerente del Proyecto, Ingeniero Residente General de Obras Civiles, Ingenieros Jefes de zonas, Coordinador de Ingeniería Civil, Ingeniero de Planeamiento, Ingeniero de Control de Calidad, Ingeniero de Seguridad

Requiere información del proyecto, mensualmente durante la reunión del proyecto o según sea requerido, relacionado con el alcance, plan del proyecto, presupuesto, cronograma y riesgos, Informes de rendimiento resaltando el avance mensual y principales temas relacionados con seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Proporciona apoyo y soporte al proyecto, asignado recursos que estén bajo su responsabilidad.

Equipo del Proyecto.

Requiere información de los lineamientos a seguir, informes de rendimiento, planos de construcción y especificaciones técnicas.

INFORMACIÓN QUE SERÁ COMUNICADA

No todas las reuniones podrán ser presenciales ya que el equipo se encuentra tanto en Lima, y en Arequipa, las comunicaciones podrán ser realizadas por email, chats o en forma telefónica e incluso video conferencia.

Es importante considerar que si no pueden participar todos los miembros requeridos en la reunión, previamente se nombrará a uno o más que estarán físicamente, cuya responsabilidades será consolidar la información de los que no estarán presentes y a su vez serán responsables de las acciones de los ausentes.

RESPONSABLES DE DISTRIBUIR LA INFORMACIÓN

Gerente de Proyecto (COBRA PERU)

Responsable de informar al Cliente YURA S.A. sobre los avances del proyecto, mediante informes periódicos de avance establecidos o a su solicitud. Informará a los responsables de cada fase del proyecto, sobre las decisiones tomadas en función de las solicitudes del sistema de control integrado de cambios (solicitud de cambios aprobados, polémicas resueltas, recomendaciones aprobadas, etc.). Así mismo efectuará toda comunicación necesaria sea de forma oral o escrita hacia los interesados del equipo del proyecto a fin de prevenir y/o corregir cualquier desviación en el mismo.

Ingeniero Residente de Obra General (Obras Civiles)

Responsable de informar al Gerente de Proyectos (COBRA PERU) y al Cliente YURA S.A. sobre los avances del proyecto, mediante informes periódicos de avance establecidos o a su solicitud. Informará a los responsables de cada fase del proyecto, sobre las decisiones tomadas en función de las solicitudes del sistema de control integrado de cambios (solicitud de cambios aprobados, polémicas resueltas, recomendaciones aprobadas, etc.). Así mismo efectuará toda comunicación necesaria sea de forma oral o escrita hacia los interesados del equipo del proyecto a fin de prevenir y/o corregir cualquier desviación en el mismo.

Ingenieros Jefes de Obras Civiles (por cada zona)

Responsable de informar al personal de la obra sobre los acuerdos aprobados en reuniones de gerencia. Debe informar semanalmente al Gerente del Proyecto de los avances, retrasos, polémicas, etc. referente a las actividades bajo sus responsabilidades.

Ingeniero de Seguridad (COBRA PERU)

Responsable de informar al personal de la obra los acuerdos aprobados en torno a seguridad en las reuniones de gerencia e informar semanalmente al Residente de obra General y al Gerente de Proyecto sobre el monitoreo y seguimiento de dichos acuerdos.

Supervisor de Seguridad

Responsable de informar al personal de la obra los acuerdos aprobados en torno a seguridad en las reuniones de gerencia e informar semanalmente al Ingeniero de Seguridad, Residente de obra General y al Gerente de Proyecto sobre el monitoreo y seguimiento de dichos acuerdos; así como difundir e implementar el Plan de Seguridad del proyecto en cada zona de trabajo.

Ingeniero de Planeamiento Civil

Responsable de informar al equipo de proyecto sobre los acuerdos aprobados en reuniones de gerencia. Debe informar semanalmente al Residente de obra General y al Gerente del Proyecto de los avances, retrasos, polémicas, etc. Se interrelaciona con el Área Administrativa del proyecto a fin de realizar los desembolsos según la ejecución del proyecto. Debe informar semanalmente al Residente de obra General y al Gerente del Proyecto de los avances, retrasos, polémicas, etc. referente a las actividades bajo sus responsabilidades.

Ingeniero de Control de Calidad (COBRA PERU)

Responsable de informar al equipo de proyecto sobre los acuerdos aprobados en reuniones de gerencia. Debe informar semanalmente al Residente de obra General y al Gerente del Proyecto de los avances, retrasos, polémicas, etc. referente a las actividades bajo su responsabilidad.

Inspector Civil de Control de Calidad

Responsable de informar al equipo de proyecto sobre los acuerdos aprobados en reuniones de gerencia. Debe informar semanalmente al Residente de obra General y al Gerente del Proyecto de los avances, retrasos, polémicas, etc. referente a las actividades bajo su responsabilidad.

MÉTODOS O TECNOLOGÍAS PARA TRANSMITIR LA INFORMACIÓN

Los métodos empleados para transmitir información será de la siguiente manera:

Por medio Escrito.

Actas de reunión: Documento emitido en las reuniones gerenciales ordinarias o extraordinarias en donde se muestra los avances del proyecto así como también los

acuerdos aprobados con sus respectivos responsables en un determina plazo de cumplimiento, esto se comunica mediante correo electrónico a todas las partes interesadas.

Memorando: Documento de solicitud o informativo dirigido de manera personalizada.

Informes de Avance: Documento emitido al cliente sobre el avance del proyecto.

Por medio Electrónicos.

Correo Electrónico: Medio de mayor de uso por el cual se envía información en línea.

Mensajería Instantánea: Medio de uso entre los miembros del equipo de proyectos.

Por Medio Verbales.

Teléfono: Comunicación directa y continua.

Videoconferencia: Comunicación directa para explicaciones más detalladas.

Reuniones: De tipo formal o informal dependiendo de los participantes en el mismo, tales como: reuniones entre los miembros del equipo, Reuniones con las áreas de ingeniería involucradas, etc.

FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN

Diaria.

Todo el equipo del Proyecto, (comunicación verbal o escrita mediante correo electrónico)

Semanal.

Todo el equipo del Proyecto (comunicación verbal o escrita mediante correo electrónico, presentación por parte de cada integrante del equipo del Proyecto responsable de cada fase de avances semanales).

Mensual.

Gerente General; Gerente de Operaciones zona Sur, Ingeniero Residente General.

MÉTODO PARA ACTUALIZAR Y REFINAR EL PLAN DE COMUNICACIONES

Durante el desarrollo del proyecto se podrá enfrentar a problemas que obliguen a cambiar varios aspectos que fueron planeados al inicio del proyecto, entre ellos el plan para la gestión de las comunicaciones.

El plan de gestión de las comunicaciones debe ser revisado y/o actualizado cada vez si se presenta alguna de las siguientes situaciones:

- Solicitudes de cambio que impacte algún factor de la triple restricción (Alcance, Costo, Tiempo).

- Acciones correctivas que impacte las necesidades de los interesados.
- Movimiento de los recursos en el proyecto
- Deficiencias en la comunicación interna o externa del proyecto.

La metodología a seguir en la actualización del plan de gestión de las comunicaciones, se ha orientado según las posibles situaciones en la que se puede incurrir con el avance del proyecto:

Las necesidades de comunicación y expectativas de los interesados pueden variar y traer como consecuencia cambios en formatos, frecuencias y responsables de enviar información de acuerdo al plan establecido. Entonces es necesario elaborar un procedimiento por el cual los interesados puedan hacer llegar a un responsable sus necesidades y expectativas. Este responsable junto con el gerente de proyecto y los responsables del equipo de proyecto del tema en referencia analizarán el pedido y emitirán un documento con el pedido de cambio.

Se analizará si los medios de comunicación establecidos están funcionando adecuadamente mediante la implementación de formatos de listas de verificación. Esto nos permitirá comprobar si es que los formatos, contenidos y sus niveles de detalle son los adecuados para las comunicaciones.

De acuerdo a los acuses de recibo, el o los responsables de emitir los reportes o documentos podrán verificar si las personas o grupos asignados recibieron la información. De acuerdo a los resultados de los reportes de acuses de recibo se podrá tomar acciones en caso no esté funcionando adecuadamente.

Se implementará un sistema de control para verificar si la documentación enviada por los responsables llegó a tiempo de acuerdo a lo programado. De existir alguna desviación en el tiempo o en el contenido, se analizará las razones y según ese resultado se podrán asignar las responsabilidades a otras personas o se retroalimentará a las personas asignadas originalmente.

Todo cambio que se realice al plan de gestión de las comunicaciones, se hará mediante el sistema de control de cambios.

D.- PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El personal obtenido para la obra se compondrá en parte de la planilla de Contratistas Granada S.A.C y por reclutamiento exclusivo recurriendo a la contratación de personal externo según sea la necesidad del proyecto previa coordinación con el Gerente de Operaciones Zona Sur, el Ingeniero Residente General, los Ingenieros Jefes de Obra Civil y el Gerente de Proyecto. Esta contratación se realizará siguiendo las normativas

establecidas para el reclutamiento, selección y contratación de Contratistas Granada.

FIGURA N° 2: ZONA 300 (PROYECTO MISTI)



Fuente : Fotografía tomada por el área de Oficina Técnica.

FIGURA N° 3: CAMPAMENTO- PROYECTO MISTI



Fuente: Fotografía del campamento Contratistas Granada SAC

1.5.6. MARCO CONCEPTUAL

- ACTITUDES

Son enunciados de evaluación- favorables o desfavorables- acerca de objetos, individuos o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto a algo. La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta¹.

- AMBIENTE DE TRABAJO

El trabajo, por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan las personas. Se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un salario (que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral).

Definido también como clima laboral- se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo².

Estas dos definiciones nos permiten acercarnos a la noción de ambiente de trabajo, que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc.

- AMBIENTE FISICO

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo y que está determinado por las condiciones termo higrométricas, ruido, iluminación, vibraciones, radiaciones, contaminantes químicos y biológicos.

¹ ROBBINS ,Stephen y JUDGE, Timothy A. (2013) “ Comportamiento Organizacional” pág. 70

² RODRIGUEZ M, Dario (1999) “Diagnóstico Organizacional” pág. 159

- **APTITUDES**

Capacidad de un individuo para realizar las distintas tareas de un puesto de trabajo. Está constituido por dos conjuntos de factores: intelectuales y físicos³.

- **AUTOESTIMA**

Es la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí propia. Es un término de Psicología aunque se utiliza en el habla cotidiana para referirse, de un modo general, al valor que una persona se da a sí misma. Está relacionada con la autoimagen, que es el concepto que se tiene de uno propio, y con la auto aceptación, que se trata del reconocimiento propio de las cualidades y los defectos.

- **BENEFICIOS ECONOMICOS**

El beneficio económico será aquella ganancia que obtiene el actor de un proceso económico y puede ser calculado a través de los ingresos totales menos los costos de producción y de distribución.

- **COMPENSACIONES**

Son aportaciones que confiere la organización a cada persona a cambio de su trabajo. La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y será necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que esto representa.

³ ROBBINS ,Stephen y JUDGE, Timothy A. (2013) “ Comportamiento Organizacional” pág. 52

- **REMUNERACION**

Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo; incluye los rendimientos financieros, los servicios tangibles y también las prestaciones de los empleados⁴.

- **CONDICIONES DE TRABAJO**

Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social.

- **COOPERACION**

La cooperación consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición.

- **COORDINACION**

Entendemos por coordinación a la acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico para una acción conjunta. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.

- **DISTRIBUCION FISICA**

Se refiere a la distancia entre la gente y las instalaciones, influye de manera significativa en la interacción social. Una persona probablemente interactuará más con aquellos individuos que están más cerca físicamente, por tanto, puede influir en la información a la que uno tiene

⁴ CHIAVENATO ,Idalberto (2009) “Gestión del Talento Humano” pág.286

acceso y a la inclusión o exclusión de uno de los eventos de la organización.

- **HORARIO DE TRABAJO**

El horario es el período dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y de salida del centro de trabajo; así como para fijar las horas de los tiempos de descanso entre jornada.

- **INCENTIVOS NO MONETARIOS**

Estos incentivos refuerzan el desarrollo mediante estímulos diferentes al monetario, como el elogio, las distinciones, los objetos alusivos, etc.

.... “Muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo.⁵....”

- **MOTIVACION**

Proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta.⁶

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

⁵ WERTHER, William B. (5ta Edición) “ Administración de Personal y Recursos Humanos” Pág.367

⁶ ROBBINS ,Stephen y JUDGE, Timothy A. (2013) “ Comportamiento Organizacional” pág. 202

- RECONOCIMIENTO LABORAL

Es un conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a sus colaboradores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad.

El reconocimiento es definido como una herramienta estratégica, la cual trae consigo fuertes cambios positivos dentro de una organización.

- SALARIO

Es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización; constituye la fuente de la renta de cada persona que le proporciona poder adquisitivo⁷.

Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas.

- SUELDO

Es la remuneración que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo. El sueldo se paga por meses, sin suprimir los días no laborables.

- SATISFACCION LABORAL

Sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este⁸.

Estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Desde un punto de

⁷ CHIAVENATO ,Idalberto (2009) “Gestión del Talento Humano” pág.287

⁸ ROBBINS ,Stephen y JUDGE, Timothy A. (2013) “ Comportamiento Organizacional” pág. 79

vista cognitivo, la satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo es el resultado de la relación existente entre la expectativa y la realidad de la recompensa, es decir, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo dependen de la comparación entre la recompensa obtenida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo considera adecuada a cambio del trabajo realizado.

La satisfacción laboral es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005:118) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en ésta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido. Por otro lado, Davis y Newstrom (2003:246) estiman que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo”. Ésta definición es más amplia que la primera, pues incluye las emociones, y al igual que la anterior considera que pueden ser favorables (satisfacción propiamente dicha) o desfavorables (insatisfacción). Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001:121), la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo”. En ésta definición, los autores consideran que la satisfacción laboral es un concepto más amplio que un sentimiento y/o una emoción, puesto que lo consideran como una actitud, que por lo tanto tienen un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Factores que inciden en la satisfacción laboral

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores, quienes enlistan diferentes aspectos particulares a la hora de estudiar la satisfacción laboral. Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001:12) los factores que generan satisfacción son cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros. Para Herzberg (en Vroom y Deci,

1999:786) existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Los factores motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance. Por su parte Loitegui (citado por Cabello, 2002: documento en línea), indica los siguientes factores: funcionamiento y eficacia en la organización, condiciones físicas ambientales en el trabajo, contenido interno en el trabajo, grado de autonomía en el trabajo, tiempo libre, ingresos económicos, posibilidades de formación, posibilidades de promoción, reconocimiento por el trabajo, relaciones con el jefe y relaciones de colaboración y trabajo en equipo. Fernández-Ríos (1999:321), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández Ríos señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

- **SIGNIFICACION DE LA TAREA**

Es una actividad que debe ser completada dentro de un período de tiempo definido. Una asignación o encargo es una tarea bajo la responsabilidad de un encargado o assignee, la cual tiene una fecha definida de inicio y finalización.

- **ACTIVIDADES**

Es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir un objetivo determinado en el caso de los trabajadores son las acciones encaminadas a cumplir con las funciones de un cargo.

- **TRATO PERSONAL**

El concepto de trato refiere a la acción y efecto de tratar. Este verbo tiene diversos acepciones, como el proceder con una persona (ya sea de obra o de palabra) o la relación con un individuo.

Puede entenderse al trato como la forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con un grupo de sujetos.

- **DESEMPEÑO LABORAL**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

- **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Función: Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas.

Responsabilidad: Capacidad para reconocer y aceptar consecuencias.

- **COMUNICACIÓN**

Transferencia y comprensión de un significado⁹.

La comunicación es responsabilidad de cada empleado de la institución. Todos participan de ella (el presidente, personal de línea, etc.). La comunicación efectiva con empleados, clientes, accionistas, vecinos de la comunidad y otros públicos es esencial para la empresa. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos.

⁹ *ROBBINS, Stephen y JUDGE, Timothy A. (2013) “Comportamiento Organizacional” pág. 337*

En las organizaciones existen relaciones comunicativas tanto con el ecosistema interno como con el externo en que se desenvuelve la empresa. Por eso se clasifican dos Niveles de Comunicación Empresarial:

- Interna: la que se da en el universo mismo de la organización, de la empresa con sus empleados.
- Externa: la que se da en el universo de la sociedad, de la empresa hacia el público en general, sus clientes potenciales y proveedores.

- **GRATIFICACION**

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad.

- **HORAS EXTRAS**

Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida. Es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización. Sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en peligro las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La hora extra se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en sobretiempo, aún sin autorización expresa del empleador.

1.5.7. ANTECEDENTES

- ALFARO SALAZAR, Ronald; LEYTON GIRON, Sara; MEZA SOLANO, Antonio y SAENZ TORRES, Ivonne. (2012). “SATISFACCION LABORAL Y SU RELACION CON ALGUNAS VARIABLES OCUPACIONALES EN TRES MUNICIPALIDADES”. Tesis de Maestría en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- CUBERO GONZALES, Libbys Esperanza. (2007). “INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL DE OBREROS DE LAS MAQUILAS EN CHOLOMA Y PROPUESTA DE PROGRAMA GESTION HUMANA EMPRESARIAL EN LAS MAQUILAS EN EL MUNICIPIO DE CHOLOMAS, CORTES”. Tesis de Maestría en Administración de Empresas con especialidad en Recursos Humanos. Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula. Honduras.
- FUENTES NAVARRO, Silvia María. (2012). “SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD”. ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACION DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”. Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- GARCIA TASCÓN, Marta. (2008). “ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCION DEL CLIMA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES DE CASTILLA. LA MANCHA”. Universidad de Castilla – La Mancha. Facultad de Ciencias de Deporte. España.
- JARAMILLO PESCADOR, Nini Johana y GONZALEZ SUAREZ, Jhon Edison. (2010). “NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA CELIA RISARALDA”. Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira.

- NAVARRO ASTOR, Elena. (2008). “APORTACIÓN AL ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TÉCNICOS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN: UNA APLICACIÓN CUALITATIVA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA”. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Valencia. España.

1.6. HIPÓTESIS

DADO QUE, la empresa Constructora: Contratistas Granada SAC desde sus inicios en el año 2001 a la fecha ha crecido a un ritmo acelerado, sin contar con un planeamiento y gestión del capital humano, que contribuya con los objetivos corporativos de la empresa, es que se ha podido detectar en estos dos últimos años un deterioro en las actitudes y comportamiento de los trabajadores tanto staff y obrero; lo que ha ocasionado el incumplimiento en los plazos pactados de contrato con el cliente, no conociéndose si los factores personales y ocupacionales tienen alguna influencia en el nivel de satisfacción laboral de todos sus colaboradores.

ES PROBABLE QUE, realizando un trabajo de investigación se pueda determinar si los factores personales y ocupacionales influyen en el grado de satisfacción laboral del personal staff y obrero del proyecto Misti.

CAPITULO II:

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

Se considera para la investigación la Técnica de la Observación:

Observación Documental: Se extrajo información secundaria de textos, libros, revistas, estudios realizados en la materia de la investigación.

Encuesta -Estructurada: Se confeccionaron los cuestionarios necesarios para la investigación con el propósito de extraer información.



TABLA N° 3: TECNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	SUBVARIABLES	INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
<u>VARIABLE DEPENDIENTE</u>	<u>SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO Y STAFF DE CONTRATISTAS GRANADA SAC</u>	Tareas y Actividades en el Puesto	Dificultad de la tarea	TÉCNICA DE ENCUESTA-CUESTIONARIO	CÉDULAS DE PREGUNTAS	Data: Informe, transmittals, cartas contractuales / Rpta de los encuestados
			Cooperación en el trabajo			
			Supervisión de las tareas			
			Desempeño laboral			
			Funciones y responsabilidades			
			Resultado laboral			
			Permisos/Licencias			
			Igualdad de trato			
		Condiciones de trabajo	Distribución física	OBSERVACIÓN DE CAMPO	FICHAS Y GUÍAS DE OBSERVACIÓN CÁMARA FOTOGRÁFICA/CÉDULA DE PREGUNTAS	Data de informes y observaciones del dpto. de Seguridad y Salud Ocupacional
			Ambiente de trabajo			
			Horario de trabajo			
			Ubicación del lugar de trabajo			
			Toxicidad en el trabajo			
			Iluminación/Temperatura/Ventilación			
			Relaciones personales			
			Igualdad laboral			
		Ambiente físico				
		Motivación y Reconocimiento	Motivación en el trabajo	TÉCNICA DE ENCUESTA-CUESTIONARIO	CÉDULAS DE PREGUNTAS	Data estadística del departamento de RRHH/ Rpta. De los encuestados
			Reconocimiento laboral			
			Comunicación interna			
			Trato personal			
Oportunidades de Promoción						
Oportunidades de capacitación						
Participación en las decisiones						
Realización personal						
Expectativas laborales						
Estabilidad laboral						
Libertad sindical						
Cumplimiento de promesas						
Comparación con otras empresas						

<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u>		Beneficios económicos	Sueldo/Salario	TÉCNICA DE ENCUESTA-CUESTIONARIO	CÉDULAS DE PREGUNTAS	Data estadística del departamento de RRHH/ Rpta. De los encuestados		
			Pago de horas extras					
			Gratificaciones					
			Bonificaciones especiales					
			Negociaciones laborales					
			Duración del contrato de trabajo					
	<u>FACTORES PERSONALES Y OCUPACIONALES DEL PERSONAL OBRERO Y STAFF DE CONTRATISTAS GRANADA SAC</u>	Factores Personales		Edad	OBSERVACIÓN DOCUMENTAL y ENCUESTA-CUESTIONARIO	FICHAS Y GUÍAS DE OBSERVACIÓN / CÉDULA DE PREGUNTAS	Data estadística del departamento de RRHH/ Rpta. De los encuestados	
				Estado Civil				
				Género				
				Formación				
				Aptitudes				
		Factores Ocupacionales						Autoestima
								Condición Laboral
								Categoría
								Cargo
			Turno de trabajo					
			Horas de trabajo					
			Remuneración					
			Tiempo de servicio					

Elaboración :Propia

2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.2.1. ÁMBITO

El estudio se llevó a cabo en la Empresa Contratistas Granada SAC, en el Proyecto Misti : Planta Industrial de YURA S.A, ubicada en el distrito de Yura, provincia y departamento de Arequipa, Perú. La ubicación específica se ha definido en la zona sur-este de la planta industrial, al sur del edificio de molino de bolas Peng Fei.

2.2.2. TEMPORALIDAD

La investigación por ser de tipo transversal, se realizó desde el mes de abril, mayo, junio y culminó en el mes de julio del año 2014.

2.2.3. UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio fueron: el personal de staff y obrero que laboró en el periodo (abril-julio) en el Proyecto Misti de la Empresa Contratistas Granada SAC.

2.2.3.1. UNIVERSO

Está representado por todo el personal administrativo de Contratistas Granada SAC que suman 26 personas y el personal obrero que son 127 personas.

2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS

Después de la aprobación del proyecto de tesis se realizó las coordinaciones necesarias en la empresa Contratistas Granada SAC , para establecer los días en que se nos autorizará la aplicación de los instrumentos.

La recolección de datos se fundamentó en la técnica de observación(Observación Documental) a través de documentos escritos y numéricos; así como también en la técnica de Comunicación: Encuesta(Técnica

del cuestionario) , se recogió sistemáticamente información -aspectos del comportamiento de todo el personal obrero y staff del Proyecto Misti.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos indicados se procesaron a través del programa estadístico para la ciencia social (SPSS versión 21); y con ellos se realizó en un primer momento el análisis univariado, para posteriormente realizar el análisis bivariado a través de los cruces de variables y luego realizar la comprobación de hipótesis.

La información es presentada de manera ordenada en función a su relevancia, de mayor a menor; esta información se sustentó a través de cuadros, gráficos, etc. Por lo cual los resultados evidenciaron una realidad, la misma que se analizó para contrastar la hipótesis y la extensión de esta.

Con respecto a las informaciones que se presentaran como resúmenes cuadros, gráficos, etc. se formularon apreciaciones objetivas. Las apreciaciones correspondientes a informaciones del dominio de variables que han sido cruzadas de acuerdo a la hipótesis, estas han sido usadas como premisas para la redacción de las conclusiones respectivas.

Las apreciaciones y conclusiones resultantes del análisis fundamentaron cada parte de la propuesta de solución al problema que dio lugar al inicio de la investigación.

2.3.1. RECOLECCIÓN DE DATOS

- Aplicación de Cuestionario a Trabajadores de la Empresa Contratistas Granada SAC
- Tiempo de Recopilación estuvo de acuerdo al cronograma de Actividades en el presente trabajo de investigación.

2.4. RECURSOS NECESARIOS

2.4.1. RECURSOS HUMANOS

Actualmente una de las responsable de la presente investigación labora en el Proyecto Misti, y por las facilidades que ello implica fue la encargada de llevar a cabo la investigación, aplicando todos los instrumentos planteados en el primer punto del presente capítulo.

2.4.2. RECURSOS MATERIALES

Equipos y Unidades Electrónicas:

- Laptop
- Impresora
- Cámara filmadora
- Cámara fotográfica
- Usb

Materiales de Escritorio:

- Libreta de notas
- Lapiceros
- Lápices
- Corrector
- Papel

Servicios de Terceros:

- Servicio de fotocopiado
- Servicio de anillado
- Servicio de empastado

2.4.3. RECURSOS FINANCIEROS

La responsable del presente trabajo de investigación cubrirá de manera integral de los gastos de la realización del estudio.

CAPITULO III:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1. FACTORES PERSONALES

Los resultados obtenidos en cuanto a factores personales son los siguientes:

3.1.1. EDAD

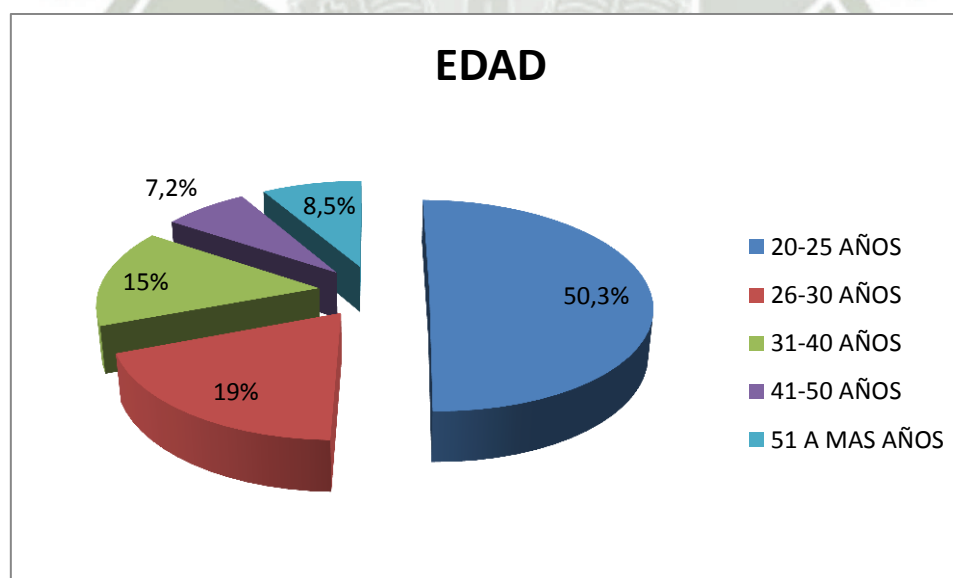
A continuación se detallará la edad de los trabajadores (obrero y staff) en el Proyecto Misti.

TABLA N° 4: EDAD

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-25 AÑOS	77	50.3
26-30 AÑOS	29	19.0
31-40 AÑOS	23	15.0
41-50 AÑOS	13	7.2
51 A MAS AÑOS	11	8.5
Total	153	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO 4: EDAD



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

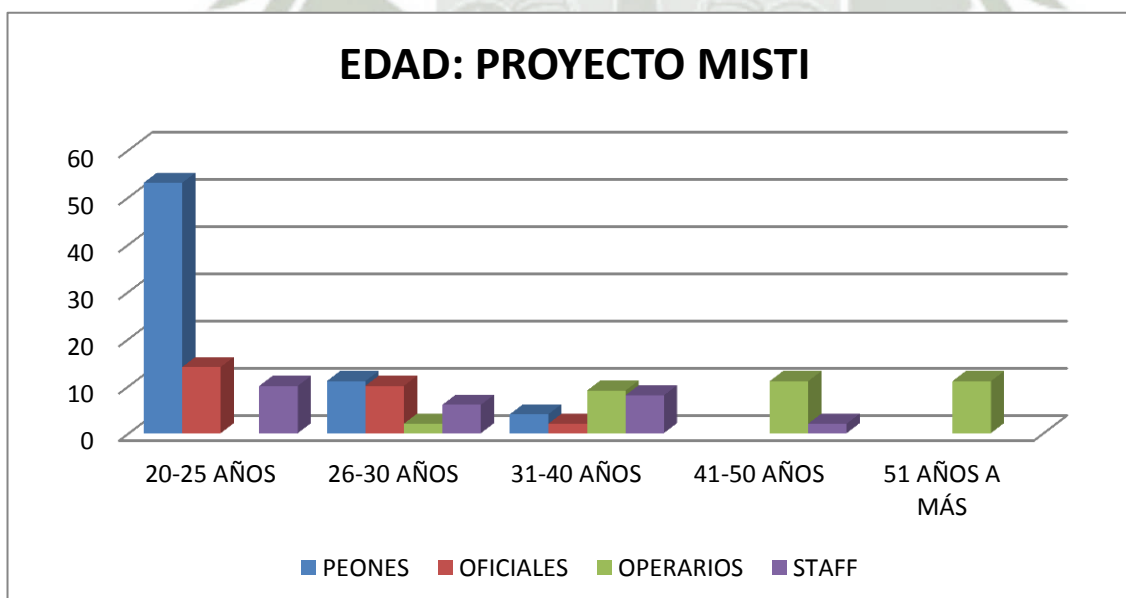
Como podemos apreciar en la Tabla Nro 04 y Gráfico Nro 04, el 50,3% de personal tiene entre 20 -25 años de edad; el 19% se encuentra entre 26 y 30 años de edad; el 15% tiene entre 31-40 años de edad ; el 7.2% del personal tienen entre 41 y 50 años y finalmente el 8.5% de personal posee más de 51 años de edad.

TABLA N° 5: DISTRIBUCIÓN DE EDAD (Edad Vs Cantidad de personal)

EDAD	PEONES	OFICIALES	OPERARIOS	STAFF
20-25 AÑOS	53	14		10
26-30 AÑOS	11	10	2	6
31-40 AÑOS	4	2	9	8
41-50 AÑOS			11	2
51 AÑOS A MÁS			11	
TOTAL	68	26	33	26

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 5: DISTRIBUCIÓN DE EDAD



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos notar en la tabla Nro. 04 y Nro.05, el 69.3% de personal de Contratistas Granada SAC tiene entre 20 y 30 años edad, en su mayoría, este grupo está representado por jóvenes peones (de 68 peones , 64 tienen entre 20 y 30 años de edad), oficiales (de 26 oficiales , 24 tienen rango de edad 20-30 años) y personal staff (de 26 administrativos, 16 tienen entre 20 y 30 años de edad). Por otra parte el 30.7 % del personal en el proyecto tiene más de 31 años; esta fuerza de trabajo, está constituido por operarios especializados(de 33 operarios, 31 tienen rango de edad mencionado) y parte de personal administrativo (de 26 , 10 colaboradores tienen ese rango de edad). Asimismo, no hay ningún peón u oficial que tenga más de 41 años.

3.1.2. ESTADO CIVIL

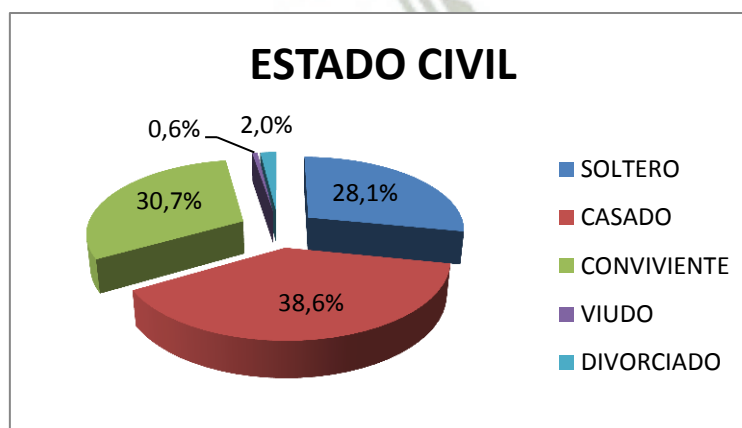
Los resultados obtenidos en cuanto a estado civil del personal es el siguiente:

TABLA N° 6: ESTADO CIVIL

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERO	43	28.1
CASADO	59	38.6
CONVIVIENTE	47	30.7
VIUDO	1	0.6
DIVORCIADO	3	2.0
Total	153	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO 6: ESTADO CIVIL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos ver en la tabla Nro. 06, de todo el personal de Contratistas Granada SAC el 69.3% de colaboradores son casados y convivientes; es decir, asumen mayores responsabilidades y gastos familiares. El 28.1% de colaboradores son solteros; mientras que el 0.6% es viudo y 2.0% es divorciado.

De los 68 peones (34 son casados, 21 convivientes y 13 solteros), de los 26 oficiales (15 son convivientes y 11 solteros), de los 33 operarios (15 son casados, 11 convivientes, 4 solteros, 1 viudo y 2 divorciados), y finalmente de los 26 administrativos (15 son solteros, 10 casados y 1 divorciado).

3.1.3. GÉNERO

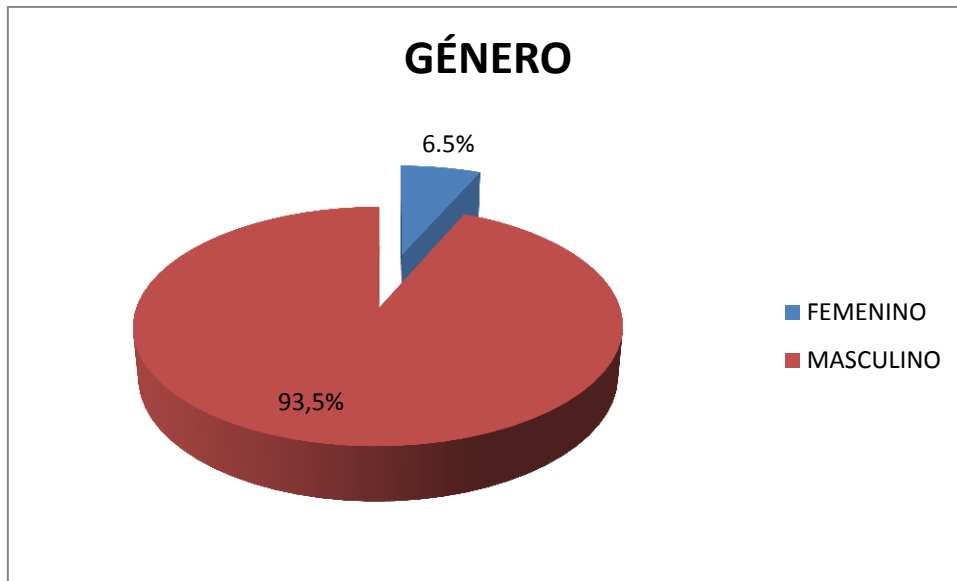
A continuación señalaremos el género de todos los involucrados en el Proyecto Misti.

TABLA N° 7: GÉNERO

GÉNERO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	10.0	6.5
MASCULINO	143.0	93.5
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO 7: GÉNERO

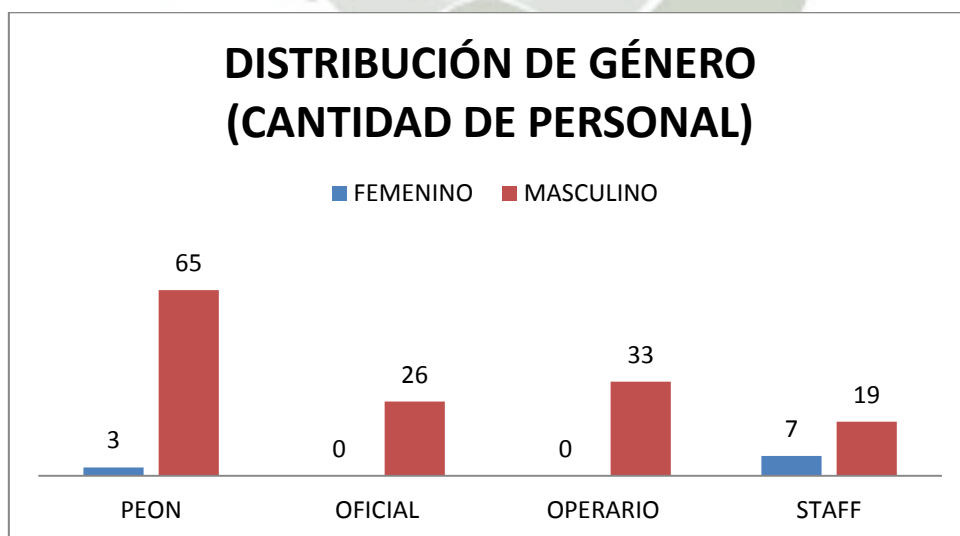


Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En el rubro de construcción, es evidente que la fuerza de trabajo está constituida por el género masculino, ello se puede corroborar en los resultados obtenidos; para el Proyecto Misti, el 93.5% de colaboradores son hombres mientras que solo el 6.5% de personal está representado por mujeres.

GRÁFICO N° 8: DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Podemos resaltar en este aspecto, que todos los oficiales y operarios son hombres, mientras que el 6,5% de mujeres pertenecen al grupo de peones y personal administrativo; es decir (de los 68 peones 3 son mujeres, de los 26 administrativos 7 son mujeres). Este género desarrolla sus actividades en puestos como vigías, asistentes administrativos, etc.

3.1.4. FORMACIÓN

TABLA N° 8: NIVEL EDUCATIVO

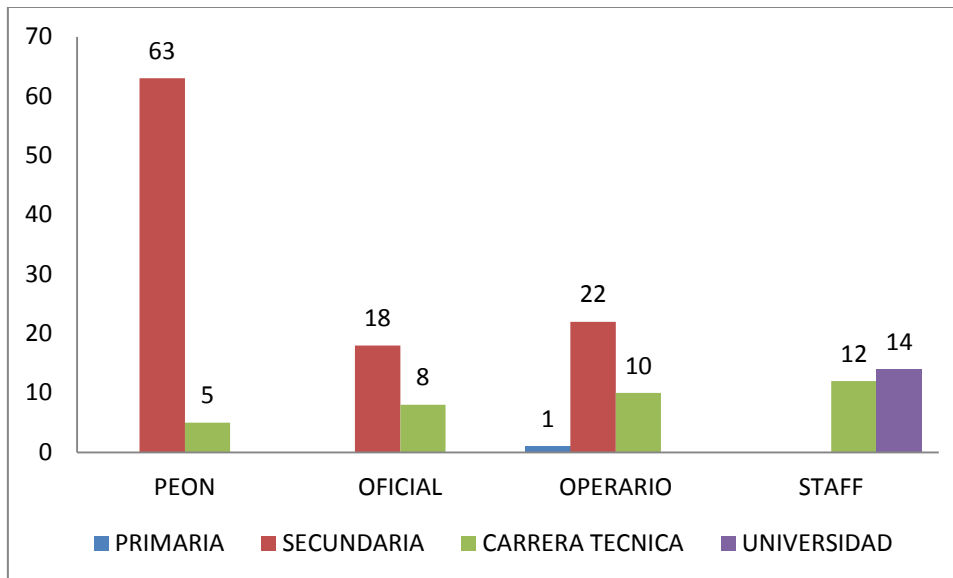
FORMACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	1.0	0.6
SECUNDARIA	103.0	67.3
CARRERA TECNICA	35.0	22.9
UNIVERSITARIO	14.0	9.2
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar en la Tabla Nro 08, el 0.6% de personal que trabaja en Proyecto Misti tiene nivel educativo Primaria, el 67,3% tiene secundaria, mientras que el 22.9% ha estudiado una carrera técnica y finalmente el 9.2% es personal que ha desarrollado una carrera profesional

GRÁFICO 9: DISTRIBUCIÓN DE NIVEL EDUCATIVO (CANTIDAD DE PERSONAL)



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos notar en la Tabla Nro 08 y Gráfico Nro.09, 103 colaboradores tienen secundaria completa (dentro de este grupo destacan: peones, oficiales y operarios) y representan el 67.3%. Por otra parte, se puede destacar que 35 colaboradores tienen carreras técnicas, entre estos destacan (5 peones, 8 oficiales, 10 operarios y 12 administrativos), estos representan el 22.9%. El 9.2% representa el personal universitario del Proyecto Misti; en este grupo se encuentra el personal staff y finalmente el 0.7% tiene nivel educativo primaria (1 operario).

3.1.5. PROFESIÓN

En este punto analizaremos la profesión de todo el personal obrero y staff de Contratistas Granada SAC para el proyecto Misti.

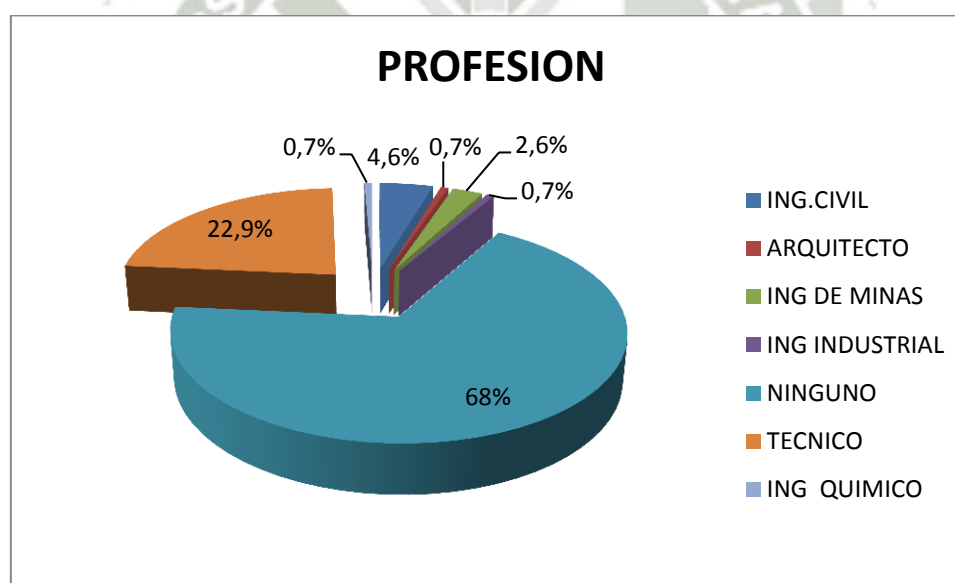
Cabe resaltar esta variable está ligada al nivel educativo que tenga el personal tanto obrero y administrativo.

TABLA N° 09: PROFESIÓN

PROFESION	Frecuencia	Porcentaje
ING.CIVIL	7.0	4.6
ARQUITECTURA	1.0	0.7
ING DE MINAS	4.0	2.6
ING INDUSTRIAL	1.0	0.7
NINGUNO	104.0	68.0
TECNICO	35.0	22.9
ING QUIMICO	1.0	0.7
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO 10: PROFESIÓN



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 09 y Gráfico Nro 010, podemos apreciar que el 4.6% está constituido por profesionales de la carrera de Ingeniería Civil, el 0.7% está representado por un profesional de la carrera de Arquitectura, EL 2.6% está representado por personal de la carrera profesional de Ingeniería Industrial, el 0.7% lo constituye un ingeniero químico,

mientras que los técnicos representan el 22.9% de todo el personal, y finalmente el 68% no tiene profesión definida; es decir constituyen peones, oficiales y operarios.

También se puede notar que 35 colaboradores son técnicos, estos se distribuyen en el personal obrero y staff (5 peones, 8 oficiales, 10 operarios y 12 administrativos). En este aspecto se puede resaltar, la profesión para el personal obrero recae en una carrera técnica (especialización, Ejemplo: electricistas, riggers, soldadores, mecánicos, choferes, etc.); mientras que en el personal Steffi, las carreras técnicas van desde contabilidad, cajistas, metradores, asistentes industriales, etc.).

3.2. FACTORES OCUPACIONALES

A continuación detallaremos los resultados obtenidos en cuanto a los factores ocupacionales.

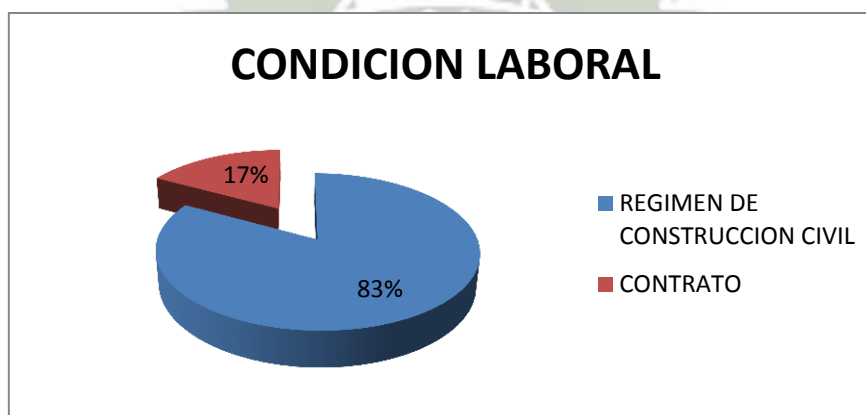
3.2.1. CONDICIÓN LABORAL

TABLA N° 10: CONDICIÓN LABORAL

CONDICIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL	127.0	83.0
REGIMEN COMUN	26.0	17.0
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 11: CONDICIÓN LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En este aspecto, todo el personal obrero (peones, oficiales y operarios) se encuentra sujeto al régimen de construcción civil; es decir perciben salarios cada semana, gozan de los beneficios sociales estipulados por ley y su jornada laboral es de 8 horas. Este grupo representa el 83 %.

El 17% de colaboradores fijan su condición laboral en un contrato : REGIMEN COMUN; acuerdo entre dos voluntades en el que se asumen responsabilidades (empleado y empleador); esto variará de acuerdo a la negociación que realice el empleado con el empleador. Ejemplo: remuneración, jornada laboral, etc.

3.2.2. CATEGORÍA

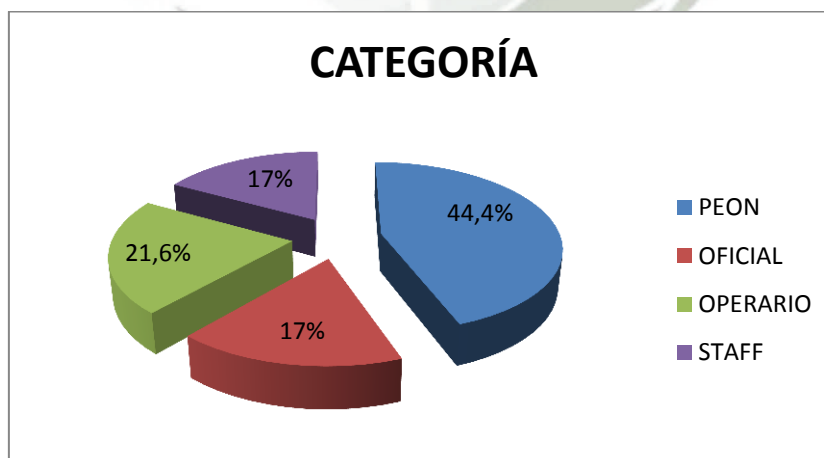
En el proyecto Misti, la categoría del personal se define en:

TABLA N° 11: CATEGORÍA

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
PEON	68.0	44.4
OFICIAL	26.0	17.0
OPERARIO	33.0	21.6
STAFF	26.0	17.0
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 12: CATEGORÍA



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la Tabla Nro 11 , el total del personal se encuentra distribuido de la siguiente manera: 44.4% es peón, 17% oficial, 21.6% operario y 17% staff.

Los peones son los trabajadores no calificados que desempeñan diferentes actividades en la obra, los oficiales laboran como auxiliares del operario, y el operario es el trabajador que tiene especialidad (albañilería, carpintería, fierriería, manejo de equipo y/o maquinaria, etc.) y generalmente lidera una tarea asignada.

3.2.3. CARGO

A continuación se detallará los cargos que ocupan los colaboradores de Contratistas Granada SAC en el Proyecto Misti.

TABLA N° 12: CARGO

CARGO	Frecuencia	Porcentaje
ALBAÑIL	20	13%
CARPINTERO	12	8%
FIERRERO	8	5%
ELECTRICISTA	2	1%
MECANICO	3	2%
LOGISTICA	1	1%
CHOFER	5	3%
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	2	1%
MONITOR DE SEGURIDAD	3	2%
CONTROL DOCUMENTARIO	1	1%
ASISTENTE	4	3%
RESIDENTE DE OBRA	6	4%
COORDINADOR PLANEAMIENTO	1	1%
METRADOR	2	1%
CADISTA	1	1%
SUPERVISOR DE CALIDAD	3	2%
ADMINISTRADOR	1	1%
ALMACENERO	3	2%
VIGIA	3	2%
RIGGER	3	2%
PINTOR	1	1%
CIVIL	61	40%
SOLDADOR	7	5%
Total	153	100

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro.012, podemos visualizar todos los cargos que ocupan los trabajadores en el Proyecto Misti. Estos dependen de la categoría señalada en la tabla Nro.011. El personal Obrero asumirá cargos de albañiles, carpinteros, fierros, electricistas, civiles, mecánicos, soldadores, pintores, etc. Mientras que los cargos del personal Steffi destacan personal de seguridad, calidad, planeamiento, supervisión y administración.

Cabe resaltar, que el cargo es de suma de importancia ya que esta variable se encuentra relacionada con la distribución de personal en los diferentes frentes de trabajo (zona 100, 200, 300 y 400).

3.2.4. TURNO DE TRABAJO

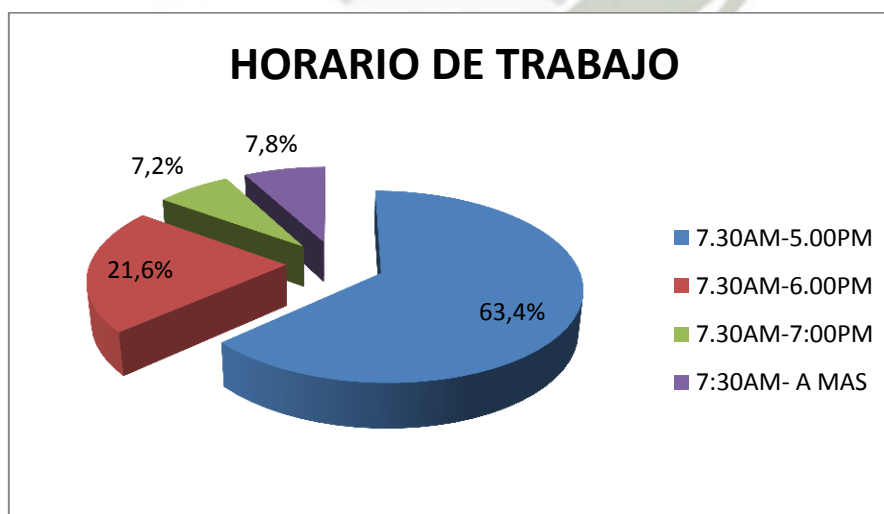
A continuación se detalla el turno de trabajo del personal en el Proyecto Misti.

TABLA N° 13: TURNO DE TRABAJO

HORARIO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
7.30AM-5.00PM	97.0	63.4
7.30AM-6.00PM	33.0	21.6
7.30AM-7:00PM	11.0	7.2
MAS 7.00PM	12.0	7.8
Total	153.0	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 13: TURNO DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro 13 y Gráfico Nro 13, se puede apreciar que 97 colaboradores trabajan de 7.30 am-5.00pm constituyen el 63.4%, asimismo 33 colaboradores laboran de 7.30am-6.00pm representando el 21.6% , por otra parte 11 colaboradores trabajan de 7.30am a 7.00pm representando el 7.2% y finalmente 12 colaboradores trabajan pasando las 7.00pm constituyendo el 7.8%.

El horario de trabajo variará dependiendo de la meta propuesta por el área de planeamiento y los hitos entregables estipulados en las reuniones contractuales con el cliente.

Es así que a inicios de proyecto, el personal obrero tuvo que empezar su labor a las 7.30 am y terminar 8.00pm o más tarde, es decir trabajaron más de 8 horas. Las horas extras de trabajo son completamente voluntarias por el trabajador. Ahora, en la medida que dure y finalice el proyecto; las tareas asignadas disminuirán, lo que significará menos horas de trabajo, es decir horario de trabajo normal de 7.30am a 5.00pm. (1 hora de almuerzo).

En cuanto al personal Administrativo, su horario es de 7.30 am a 6.00pm, trabajan más de 8 horas diarias y no se les paga por horas extras.

Cabe resaltar; si hubiera horarios extendidos (que sobrepasen las 6.00pm), el personal administrativo: Ejemplo: Residente de Obra y Supervisor de Seguridad tendrán que quedarse en obra; supervisando las tareas del personal obrero.

Los trabajos se realizan de lunes a sábados; sin embargo también se programa actividades los domingos, feriados y turnos noches, dependiendo del avance de obra.

Los domingos y feriados se trabaja de 7.30 am a 12.00pm y turnos noches de 7.30pm a 5.00 am.

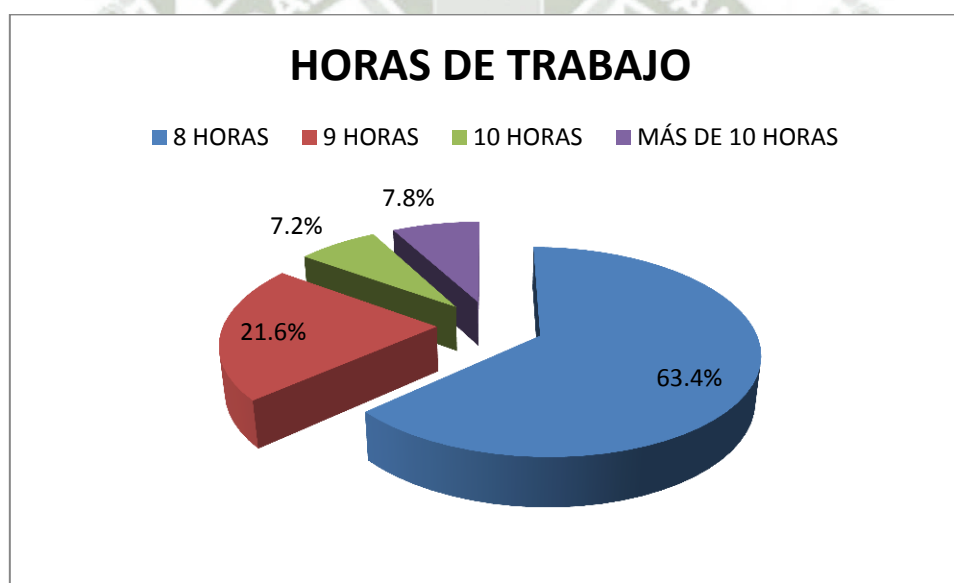
3.2.5. HORAS DE TRABAJO

TABLA N° 14: HORAS DE TRABAJO

HORAS DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
8 HORAS	97	63.4
9 HORAS	33	21.6
10 HORAS	11	7.2
MÁS DE 10 HORAS	12	7.8
Total	153	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 14: HORAS DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a las horas de trabajo, podemos notar que el 63% de personal trabaja 8 horas diarias y el 37% trabaja horas extras.

Las horas extras generalmente incluyen actividades como vaciado de concreto, habilitación de acero y encofrado de estructuras.

Estas actividades son programadas para el día, sin embargo si no se terminan es vital la programación del horario extendido para el cumplimiento de la meta. Cabe resaltar si hubiera retraso en obra; ello se traducirá en costos.

Desde que empezó el proyecto se han programado horarios extendidos todos los días, así como también trabajos en días feriados y domingos.

El personal asignado para un horario extendido está estructurado de la siguiente manera:

- Operario
- Oficiales
- Peones
- Supervisor Civil
- Supervisor de Seguridad

Ello dependerá de la magnitud de la actividad a realizar. Todos los trabajadores firman sus tareas (ingreso y salida) en almacén

Este registro es controlado por el responsable de Recursos Humanos para la posterior elaboración de planillas.

3.2.6. REMUNERACIÓN

La remuneración dependerá de la condición de trabajo, es decir si se trata de un obrero (peón, oficial y operario), pertenece al régimen de construcción civil, por lo que; se le estará depositando un salario a su cuenta cada semana. El salario será de 6 días trabajados; desde la apertura y cierre de planillas; es decir de jueves a miércoles.

El depósito se lleva a cabo los días sábados o lunes.

A continuación, se detalla una estructura de remuneración promedio de acuerdo a la categoría.

TABLA N° 15: REMUNERACIÓN PROMEDIO

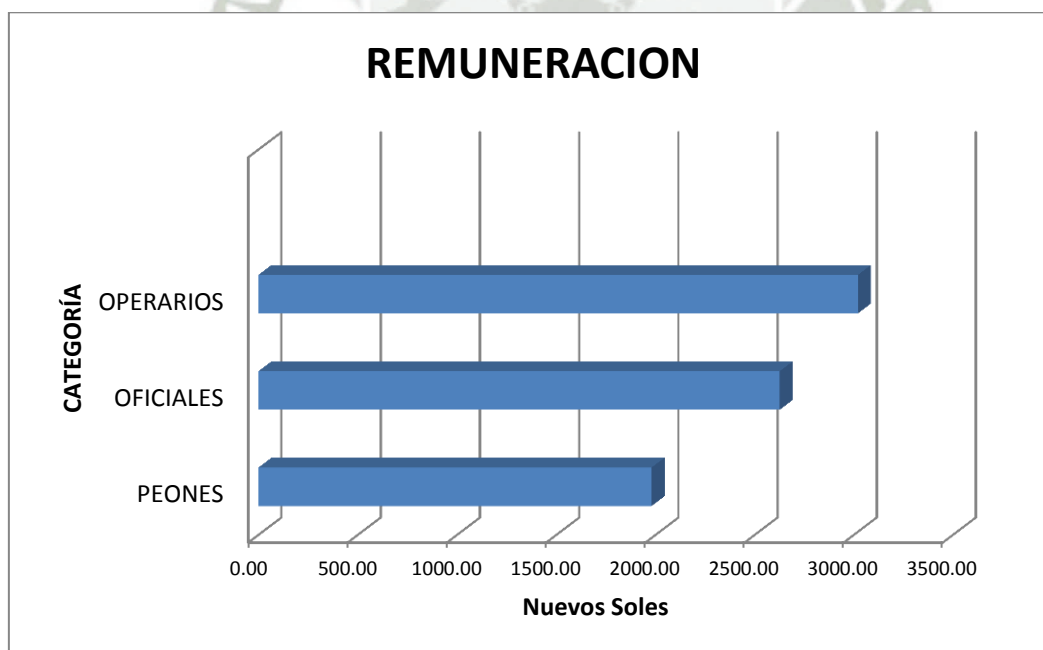
CATEGORIA	S/.
PEON	1980.40
OFICIAL	2627.00
OPERARIO	3021.29

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro. 015 podemos notar que los peones ganan aproximadamente 1980 nuevos soles mensuales, los oficiales 2627 nuevos soles y los operarios 3021 nuevos soles.

GRÁFICO N° 15: REMUNERACIÓN PROMEDIO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

Por otra parte la remuneración del personal Staff está en función del cargo y responsabilidad que desempeñan. A continuación se presenta una estructura de sueldos de acuerdo a los cargos:

TABLA N° 16: REMUNERACIÓN PERSONAL STAFF

CARGO	S/.
ASISTENTE DE CONTROL DE CALIDAD	2600,00
ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	1200,00
ASISTENTE DE SEGURIDAD	1200,00
CONTROL DOCUMENTARIO	1800,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	800,00
CADISTA	1900,00
CHOFER	3200,00
ADMINISTRADORA	1800,00
COORDINADOR PLANEAMIENTO	5000,00
LOGISTICA	2500,00
METRADOR 1	2500,00
METRADOR 2	2400,00
MONITOR DE SEGURIDAD 1	1800,00
MONITOR DE SEGURIDAD 2	2200,00
MONITOR DE SEGURIDAD 3	2200,00
RESIDENTE DE OBRA 1	5000,00
RESIDENTE DE OBRA 2	6000,00
RESIDENTE DE OBRA 3	5000,00
RESIDENTE DE OBRA 4	6500,00
RESIDENTE DE OBRA 5	7000,00
RESIDENTE DE OBRA 6	4500,00
SUPERVISOR DE CALIDAD 1	4500,00
SUPERVISOR DE CALIDAD 2	7800,00
SUPERVISOR DE CALIDAD 3	2000,00
SUPERVISOR DE SEGURIDAD 1	5000,00
SUPERVISOR DE SEGURIDAD 2	4500,00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

El sueldo mínimo es de 800 nuevos soles y corresponde a la asistenta de administración, mientras el sueldo de 7800 nuevos soles corresponde al supervisor de calidad. Los residentes de obra, pueden ser supervisores civiles y coordinadores. Los Supervisores ganan entre 4500 y 5000 nuevos soles, mientras que los coordinadores más de 5000 nuevos soles.

La remuneración es mensual es depositada en los números de cuenta del personal. No se paga horas extras y el personal trabaja desde 7.30am a 6.00pm.

3.2.7. TIEMPO DE SERVICIO

TABLA N° 17: TIEMPO DE SERVICIO

TIEMPO DE SERVICIOS	Frecuencia	Porcentaje
3-6 MESES	69	45.1
6-12 MESES	52	34.0
12-24 MESES	19	12.4
24 A MAS MESES	13	8.5
Total	153	100.0

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según tabla Nro. 017, se puede apreciar el tiempo de servicio del personal de contratistas Granada SAC, podemos notar que el 45.1% del personal viene trabajando de 3 a 6 meses, el 34% de 6 a 12 meses, el 12.4% de 12 a 24 meses y el 8.5% de 24 meses a más.

El personal obrero es reclutado en la medida se tenga obras; mientras se van culminando obras también se va cesando personal.

Para el Proyecto Misti, al inicio; se contaba con 350 colaboradores entre (obrero y staff), sin embargo a finales de proyecto solo se cuenta con 153 trabajadores.

El personal más antiguo es el que generalmente se queda hasta culminación de obras, lo que ocasiona molestia en algunos trabajadores.

Por otra parte, el personal Staff también varía de proyecto en proyecto, el principal motivo de salida de personal son las renunciaciones.

El tiempo de servicios en evaluación no solo esta en función del Proyecto Misti. Sino en el tiempo de servicios en la empresa Contratistas Granada SAC.

3.3. SATISFACCION LABORAL

A continuación se presentará los resultados obtenidos en cuanto a la satisfacción del personal.

Para la satisfacción laboral, se agrupado las variables en cuatro grupos:

- Tareas y Actividades en el Puesto
- Condiciones de Trabajo
- Motivación y Reconocimiento
- Beneficios Económicos

Las preguntas realizadas en el censo fueron cerradas y estuvieron en escala:

Escala	Enunciado
1	Completamente en Desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Completamente de Acuerdo

Asimismo; los resultados obtenidos se describen a continuación.

3.3.1. TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL PUESTO

3.3.1.1 DIFICULTAD DE LA TAREAS

En este aspecto se considera si existe dificultad en las tareas y actividades que realiza el personal tanto obrero y administrativo, y si se encuentran satisfechos o no.

TABLA N° 18: DIFICULTAD EN LAS TAREAS

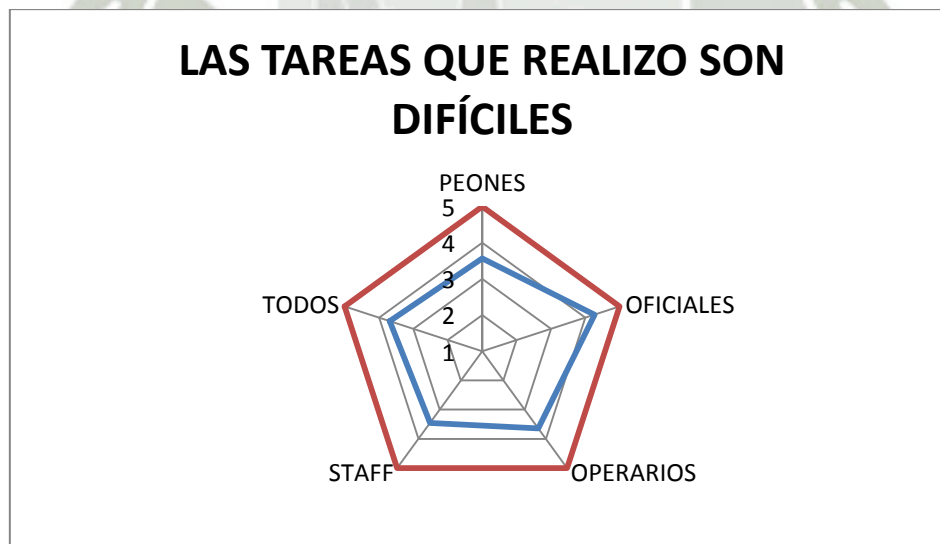
LAS TAREAS QUE REALIZO SON DIFICILES		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.57	5.00
OFICIALES	4.27	5.00
OPERARIOS	3.64	5.00
STAFF	3.46	5.00
TODOS	3.74	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos notar en la Tabla Nro.018, el personal en el Proyecto Misti está de Acuerdo con el enunciado: “Las tareas que realizo son difíciles”. Cabe resaltar que cualquier tarea asignada tanto al personal obrero y Staff requiere de mucha concentración y responsabilidad ya que se asumen compromisos con el Cliente que se traducen en hitos entregables; por lo que es común el denominado término: trabajo bajo presión.

GRÁFICO N° 16: DIFICULTAD EN LAS TAREAS



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

El promedio de satisfacción es de 3.74 y ello significa que el 74.8% del personal de Proyecto Misti es decir : 71.4% de peones, 85,4% de oficiales, 72% de operarios y 69.2% de personal staff está satisfecho en lo referente dificultad en las tareas que realiza. Mientras que el 25.2% de todo el personal considera que las labores que realiza en el Proyecto Misti son difíciles.

Los trabajos realizados por el personal Obrero repercuten básicamente en actividades físicas: Habilitación y Colocación de Acero, Encofrado y Vaciado de Concreto. Por otra parte el personal Administrativo realiza tareas y actividades relacionadas directamente con temas de planeación, organización, dirección y control.

3.3.1.2 COOPERACIÓN EN EL TRABAJO

3.3.1.2.1. COOPERACIÓN DE MIS COMPAÑEROS EN EL TRABAJO

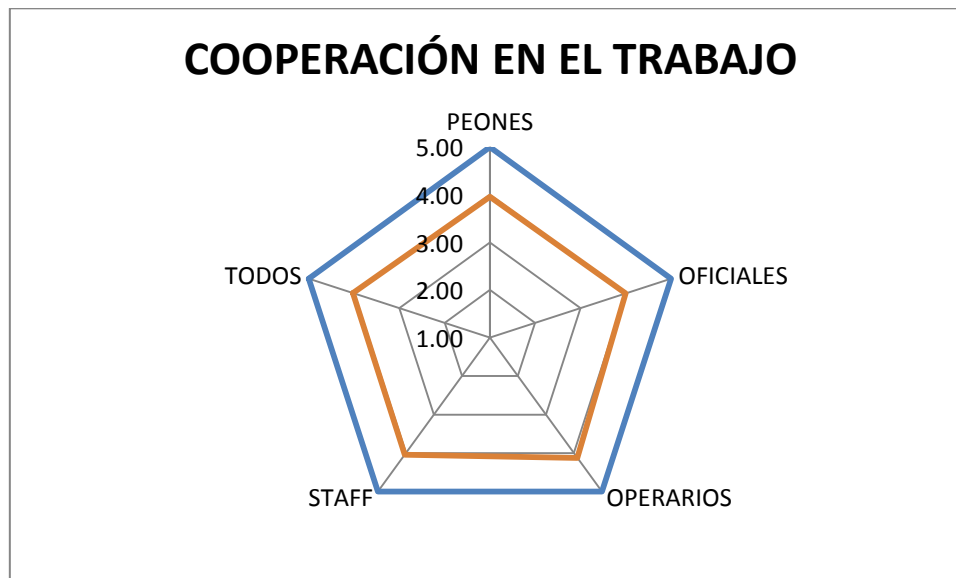
En cuanto a la cooperación de los compañeros de trabajo, el resultado fue:

TABLA N° 19: COOPERACIÓN DE MIS COMPAÑEROS

CUANDO REALIZO UN TRABAJO CUENTO CON EL APOYO DE MIS COMPAÑEROS		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.96	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.12	5.00
STAFF	4.04	5.00
TODOS	4.03	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 17: COOPERACIÓN DE MIS COMPAÑEROS EN EL TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro 019, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 4.03 es decir el personal esta de acuerdo con el enunciado “Cuando realizo mi trabajo cuento con el apoyo de mis compañeros”. Ello significa que el 80.6% del personal está satisfecho (79.2% de peones,80% de oficiales, 82.4% de operarios y 80.8% de personal staff). Por otra parte el 19.4% del personal no considera que existe cooperación entre compañeros.

Para el personal Obrero: Cada mañana, después de la charla de 5 minutos; el residente de Obra reparte personal, asigna las tareas y establece la meta del día. Para poder cumplir con el entregable toda la fuerza laboral: personal obrero, tiene que trabajar en equipo, por lo que es común apreciar el apoyo entre ellos. El apoyo se da entre miembros de una categoría.

Asimismo, el personal Staff presenta entregables como informes diarios, semanales y mensuales (Calidad, Seguridad, Planeamiento, etc.); por lo que todas las áreas comparten información y se apoyan unos a otros para poder satisfacer las necesidades

del cliente. Sin embargo, cabe resaltar que el compañerismo solo es reflejado siempre y cuando la presión del cliente es alta. Ya que en un día común, es frecuente ver, al personal administrativo trabajar de forma independiente siendo responsables solo de su área asignada, despreocupándose de los objetivos de la organización o lo que ocurra a su alrededor.

3.3.1.2.2. COOPERACIÓN DE MIS JEFES EN EL TRABAJO

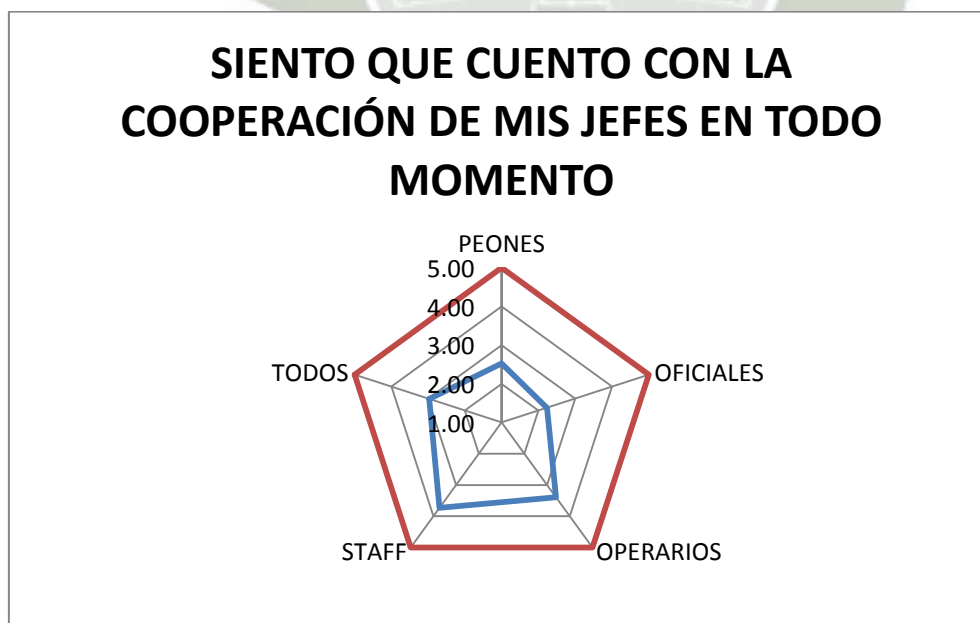
En cuanto la cooperación de los jefes en el trabajo, los resultados fueron:

TABLA N° 20: COOPERACIÓN DE MIS JEFES EN EL TRABAJO

COOPERACION DE MIS JEFES EN TODO MOMENTO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.53	5.00
OFICIALES	2.23	5.00
OPERARIOS	3.39	5.00
STAFF	3.73	5.00
TODOS	2.97	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 18: COOPERACIÓN DE MIS JEFES EN EL TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro.020, se puede apreciar que el promedio de satisfacción es de 2.97 , es decir el personal no esta Ni de Acuerdo /Ni Desacuerdo con el enunciado : “Siento que cuento con la cooperación de Jefes en todo momento”. Ello significa que el 59.4% del personal siente que cuenta con la cooperación de su jefe en todo momento (50.6% de peones, 44.6% de oficiales, 67.8% de operarios y 74.8% de personal staff). Por otra parte el 40.6% del personal que labora en Proyecto Misti no se encuentra satisfecho en lo referente a este tema.

Los Peones y Oficiales indican que sus jefes inmediatos no cooperan con ellos para el cumplimiento de la meta. Cabe resaltar, cada equipo de Trabajo es dirigido por un capataz; que generalmente es un operario; el capataz da las instrucciones generales de las tareas asignadas y se preocupa solo por el cumplimiento de la meta, generando presión y miedo en los trabajadores. Asimismo podemos resaltar que cada colaborador es responsable de su tarea asignada y no cuenta con el respaldo de su jefe inmediato.

Por otra parte, los operarios rinden cuenta al supervisor civil; Residente de Obra; y este colabora con el trabajador, brindando instrucciones técnicas de mejora, sin embargo el residente solo se preocupa por cumplir la meta cueste lo que cueste; en este aspecto se ve ajeno a problemas de índole administrativo, seguridad o calidad.

Asimismo, el personal administrativo indica que sus jefes inmediatos cooperan con ellos para el desarrollo de sus actividades diarias, siempre y cuando ellos lo soliciten y requieran.

3.3.1.3 SUPERVISIÓN DE LAS TAREAS

TABLA N° 21: SUPERVISIÓN DE TAREAS Y ACTIVIDADES

CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.72	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	3.88	5.00
STAFF	3.73	5.00
TODOS	3.83	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 19: SUPERVISIÓN DE TAREAS Y ACTIVIDADES



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la Tabla Nro. 21 el promedio de satisfacción es de 3.83 , es decir el personal está de acuerdo con el enunciado: “Las tareas que realizo son supervisadas oportunamente por mis jefes”. Ello significa que el 76.6% del personal de Proyecto Misti está satisfecho con la supervisión de las tareas y/o actividades que se les asigna, es decir el 74.4% de peones, el 80% de oficiales, el 77.6% de operarios y 74.6% de personal staff).

Asimismo, podemos notar que el 23.4% del personal no considera que las tareas que realizan son supervisadas oportunamente por sus jefes.

Como se había mencionado, para poder cumplir con los entregables es vital el seguimiento y control de todas las actividades emprendidas por el trabajador. El peón, oficial, operario y capataz son supervisados por: Ing. Civil, Ing. de Seguridad e Ing. de Calidad. Sin embargo, muchas veces la supervisión en cuanto a construcción por parte de los residentes de obra hacia el personal obrero no es la óptima ya que no se abastecen de manera completa en todo el proyecto ;lo que ocasiona no conformidades en el aspecto de calidad.

En cuanto al personal Staff, este no es supervisado por Contratistas Granada SAC, cada área es supervisada por cliente; en caso que no se cumplan con los requerimientos del cliente, este tiene la potestad de solicitar el retiro inmediato del personal.

En el Proyecto Misti, para la Construcción del Silo de la Zona 300, se retiraron a dos ingenieros civiles.

3.3.1.4 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral supone la medida en que el trabajador cumple con los requisitos de su trabajo. Los resultados en este aspecto fueron:

TABLA N° 22: DESEMPEÑO LABORAL

EN PROYECTO MISTI VALORAN SIEMPRE EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.10	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	2.67	5.00
STAFF	2.81	5.00
TODOS	2.39	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 20: DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 022, podemos apreciar que el personal (obrero y administrativo) indica que no está de acuerdo con el enunciado “ En el Proyecto Misti valoran siempre el desempeño de mi trabajo”. Ello significa que solo el 47.8% del personal (42% de peones, 40% de oficiales, 53.4% de operarios y 56.2% de personal staff) considera que la empresa valora su desempeño lo que se ve reflejado en el promedio de satisfacción 2.39.

Asimismo se indica que Contratistas Granada SAC no evalúa el desempeño de sus colaboradores. Al inicio de proyecto se abrió el área de productividad; que se encargaba de evaluar rendimientos, ello trajo consigo que se baje de categoría a muchos oficiales y operarios. Ante el descontento de los trabajadores, muchos renunciaron. Actualmente el área de productividad desapareció y el departamento de Recursos Humanos no se preocupa por el tema.

En cuanto al personal Staff, ellos indican que la empresa no los evalúa y desconocen los alcances de sus funciones.

3.3.1.5 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

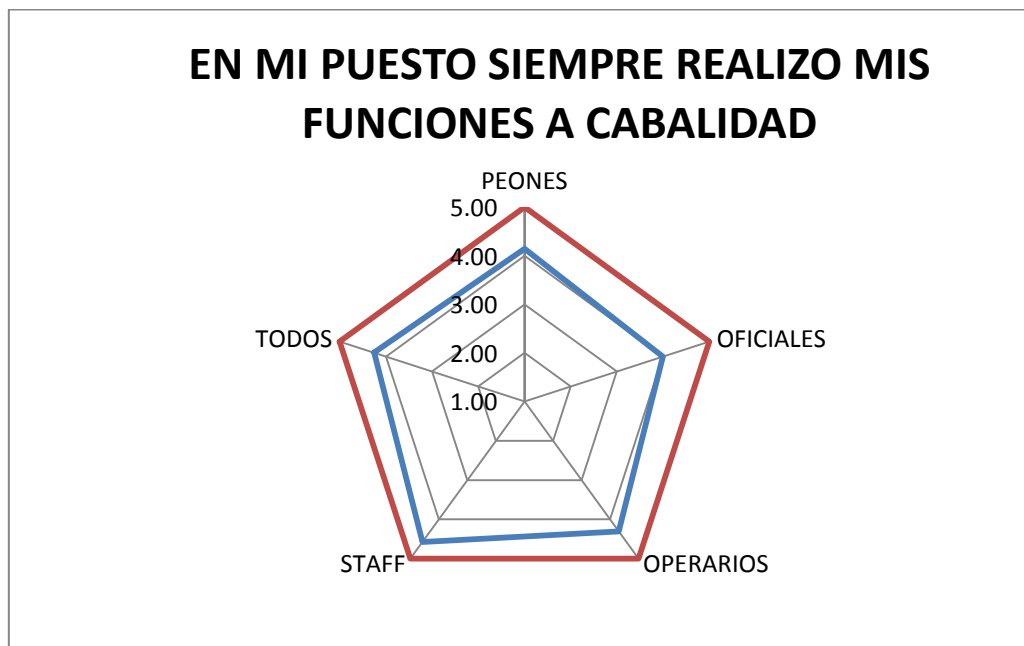
Las funciones y responsabilidades de cada colaborador juegan un papel primordial que permite alcanzar las metas estipuladas por el Cliente . A continuación se presentan los resultados obtenidos:

TABLA N° 23: FUNCIONES

REALIZO MIS FUNCIONES A CABALIDAD		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.15	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.30	5.00
STAFF	4.58	5.00
TODOS	4.26	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 21: FUNCIONES



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 023 podemos notar que el promedio de satisfacción es de 4.26; es decir el 85.2% del personal (83% de peones, 80% de oficiales, 86% de operarios y 91.6% de personal staff) está de acuerdo con las funciones que realiza en el Proyecto Misti; es decir, indican que sus funciones son cumplidas a cabalidad.

Cabe resaltar, al personal (operativo y staff) no se les entrega un manual de funciones, y no se realiza una inducción y/o orientación al momento de la incorporación a la empresa. Por lo que el personal asume el cumplimiento de sus funciones basados en trabajos anteriores (experiencia adquirida en otras empresas).

Asimismo, se ha podido detectar en lo referente al personal staff, que existen puestos de trabajo que realizan funciones ajenas a sus alcances. Ejemplo: Control Documentario desempeña las funciones de administración de obra y recursos humanos.

Por otra parte, el organigrama de la obra ha cambiado durante la obra 6 veces y la jerarquía no se respeta. El personal administrativo solo rinde cuentas al jefe de proyecto (zona sur). Como no se tiene definida de manera clara las funciones del personal staff en el Proyecto; ello se traduce en duplicidad de funciones y falta de compromiso por

parte del personal para asumir responsabilidad. Ello también se ve reflejado en los ceses del personal administrativo , cuando se declara la baja de personal ellos no entregan documentación completa al momento de retirarse de la empresa , solo reportan documentación del puesto que se les asigno en su contrato , pero no de todas las funciones que realizaron en el Proyecto.

TABLA N° 24: RESPONSABILIDADES

SOY UN TRABAJADOR RESPONSABLE QUE CUMPLO CON LO QUE SE ME ENCARGA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.13	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.33	5.00
STAFF	4.62	5.00
TODOS	4.27	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos ver en la Tabla Nro 24, el promedio de satisfacción es de 4.27. Es decir el 85.4% del personal de Proyecto Misti (82.6% de peones, 80% de oficiales, 86.6% de operarios y 92.4% de personal staff) esta satisfecho con las responsabilidades que se les asigna. Cabe resaltar que la responsabilidad se traduce en la capacidad para reconocer y aceptar consecuencias, implica compromiso.

GRÁFICO N° 22: RESPONSABILIDADES



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

En el Proyecto Misti, el personal operativo y staff asume el compromiso con las tareas que se les encarga de forma individual, ello se traduce en esfuerzos para culminar obra en el aspecto físico y documentario mientras estén contratados, cada integrante es responsable de su área de manera independiente y rinde cuenta solo al jefe de proyecto. Lo que trae como consecuencia que los canales de comunicación solo se den en una sola dirección de jefe de proyecto a trabajador o viceversa. El personal cumple a cabalidad las funciones que se les encomienda siempre y cuando el jefe de proyecto lo haya solicitado.

3.3.1.6 RESULTADO LABORAL

A continuación se presenta los resultados en cuanto al nivel de valorización del trabajo que realiza el personal de Proyecto Misti en Contratistas Granada SAC.

TABLA N° 25: RESULTADO LABORAL

EN MI TRABAJO ME VALORAN POR LOS RESULTADOS QUE CONSIGO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.07	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	2.76	5.00
STAFF	3.08	5.00
TODOS	2.48	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 23: RESULTADO LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos visualizar en la Tabla Nro. 025 , el promedio de satisfacción es de 2.48, ello significa que el 49.6% del personal de Contratistas Granada (41.4% de peones, 40% de oficiales,55.2% de operarios y 61.6% de personal staff) indica que su trabajo es valorado por los resultados que consiguen. Mientras que el 50.4% del personal considera que la empresa no valora su trabajo

Ello ha traído como consecuencia una alta rotación de personal; que ha representado un gran problema al área de Recursos Humanos y Gerencia, ya que cuando ingresa el personal se realizan gastos en Exámenes Médicos Ocupacionales ,SCTRs (Pólizas de seguro y pensión) y EPPs ; hay personal obrero que solo trabaja 1 semana y luego se retira o renuncia (según data de bajas del área de Recursos Humanos).

Asimismo, durante el proyecto; para cubrir los diferentes frentes de trabajo en las zonas 100,200,300 o 400 el personal no ha sido el suficiente y ello ha impedido el avance adecuado de la obra generando retrasos significativos.

3.3.1.7 PERMISOS Y LICENCIAS

A continuación se muestran los resultados en cuanto al tema de permisos y licencias en el Proyecto Misti.

TABLA N° 26: PERMISOS Y LICENCIAS

CADA QUE HE NECESITADO UN PERMISO O LICENCIA SE ME HA BRINDADO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.10	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	2.45	5.00
STAFF	3.54	5.00
TODOS	2.52	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 24: PERMISOS Y LICENCIAS



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro.026, podemos notar que el personal está en desacuerdo con el enunciado “Cada que he necesitado permiso se me ha brindado”. El promedio de satisfacción es de 2.52. Es decir el 50.4% del personal (42% de peones, 40% de oficiales, 49 % de operarios y 70.8% de personal staff) está satisfecho en lo referente a los permisos y licencias otorgadas por Contratistas Granada SAC. Mientras que el 49.6% del personal considera que no se les ha brindado algún tipo de permiso o licencia cuando más lo necesitaban.

Los permisos son otorgados por el jefe inmediato, supervisor civil: Residente de Obra. El área de Recursos Humanos da la conformidad siempre y cuando el Residente de Obra y finalmente el jefe de proyectos apruebe la solicitud del trabajador.

Los permisos son otorgados únicamente por trámites de salud; por lo que se les tarea solo si presentan una justificación entregada por Essalud. Cualquiera sea el motivo y no sea justificado en su debido tiempo con documentación que lo acredite, al personal se le efectuará el descuento respectivo.

En cuanto a las licencias, estas se otorgan solo en casos de fallecimiento de familiar directo (02 días) y por nacimiento de hijo (3 días).

Contratistas Granada SAC no otorga permisos por solo “horas”, es decir, si el personal solicita permiso después del almuerzo, no se le otorga.

3.3.1.8 IGUALDAD DE TRATO

TABLA N° 27: IGUALDAD DE TRATO

EN MI TRABAJO ES CLARO QUE A TODOS LOS TRABAJORES SE LE TRATA POR IGUAL		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.87	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	3.36	5.00
STAFF	3.54	5.00
TODOS	3.69	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 25: IGUALDAD DE TRATO



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 027, se puede apreciar que el promedio de satisfacción es de 3.69, ello significa que el 73.8% del personal de Proyecto Misti (77.4% de peones, 80% de oficiales, 67.2% de operarios y 70.8% de personal staff) está de acuerdo con el enunciado "En mi trabajo es claro que a todos los trabajadores se le trata por igual".

Por otra parte, el 26.2% del personal staff como obrero consideran que el trato por parte de gerencia no es del todo igual, algunos resaltan que en algunas ocasiones gerencia a mostrado mayor consideración por personal que tiene vínculo familiar con el Gerente General.

3.3.1.9 SATISFACCIÓN EN EL PUESTO

A continuación se presentan los resultados en cuanto al nivel de satisfacción del personal en su puesto de trabajo.

TABLA N° 28: ME SIENTO A GUSTO EN EL PUESTO

EN MI TRABAJO REALMENTE ME SIENTO MUY A GUSTO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.96	5.00
OFICIALES	2.65	5.00
OPERARIOS	3.79	5.00
STAFF	3.58	5.00
TODOS	3.24	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

GRÁFICO N° 26: ME SIENTO A GUSTO EN EL PUESTO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 028, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 3.24 , es decir el 64.8% de personal que labora en el Proyecto Misti(59.2% de peones, 53% de oficiales, 75.8% de operarios y 71.6% de personal staff) esta Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo con el enunciado “En mi trabajo realmente me siento muy agusto”.

Por otra parte , el 35.2% de personal considera que no se siente a gusto en su puesto de trabajo, atribuyendo ello a la falta de motivación por parte de Gerencia.

3.3.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo suponen el ambiente donde se desarrollan las actividades diarias del personal , incluye aspectos físicos, psíquicos y sociales. Los resultados obtenidos en este aspecto fueron:

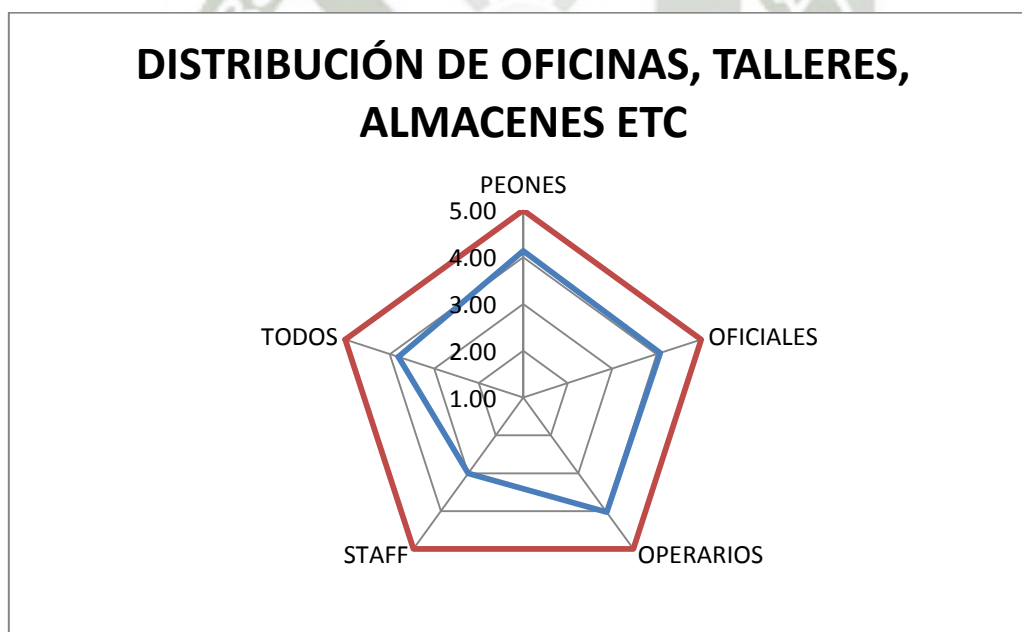
3.3.2.1. DISTRIBUCIÓN FÍSICA

TABLA N° 29: DISTRIBUCIÓN FÍSICA

LAS OFICINAS, TALLERES, ETC. ESTAN DISTRIBUIDOS MUY BIEN Y PERMITE UN BUEN DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.13	5.00
OFICIALES	4.08	5.00
OPERARIOS	4.03	5.00
STAFF	3.00	5.00
TODOS	3.81	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 27: DISTRIBUCIÓN FÍSICA



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nro. 029, el promedio de satisfacción es de 3.81. Ello significa que el 76.2% del personal (82.6% de peones, 81.6% de oficiales,

80.6 % de operarios y 60 % de personal staff) indica que la distribución de las oficinas, talleres, etc son óptimas para poder desempeñar sus funciones, permitiendo un buen desplazamiento. Este resultado se debe básicamente a que la distribución de todo el campamento y área de trabajo es supervisada por el Área de Seguridad tanto de la empresa Contratista como del Cliente.

Por otra parte el 23.8% del personal considera que la distribución de las oficinas, talleres, almacenes, etc. no es la adecuada. En este aspecto el personal Staff considera que debido a los trabajos que realizan en el proyecto Misti, el área asignada a la contratista no es muy amplia, y es por ello que se comparte oficinas con diferentes áreas por un tema de ahorro de espacio, lo que trae como consecuencia que la comunicación entre áreas no sea eficaz. No existe un diagrama de recorrido, en el que se pueda visualizar si los diferentes departamentos: calidad, construcción, recursos humanos, etc estén correctamente ubicados dentro del área de trabajo.

3.3.2.2. AMBIENTE DE TRABAJO

TABLA N° 30: AMBIENTE DE TRABAJO

EL AMBIENTE DE TRABAJO ES EL ADECUADO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.15	5.00
OFICIALES	2.46	5.00
OPERARIOS	3.24	5.00
STAFF	2.73	5.00
TODOS	2.65	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nro. 030, se nota que el promedio de satisfacción es de 2.65. Ello significa que el 53% del personal (43% de peones, 49.2% de oficiales, 64.8% de operarios y 54.6% de personal staff) indica que el ambiente de trabajo es el adecuado. Mientrás que el 47% de todo el personal que labora en Proyecto Misti no se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo. Ello es

respuesta a la falta de iniciativa de la empresa para implementar un proceso de mejora en cuanto al tema de clima laboral.

En el proyecto Misti ni en otros proyectos de la Zona Sur, Contratistas Granada SAC no ha realizado algún tipo de estudio en cuanto al clima laboral.

GRÁFICO N° 28: AMBIENTE DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

En el caso del personal Staff este tema se ve de igual forma afectado, ya que los distintos departamentos tienen metas independientes perjudicando básicamente los objetivos de la empresa. Asimismo, ello contribuye a que el ambiente de trabajo no sea el óptimo, cada área es responsable de su documentación y trabaja bajo presión del Jefe de Proyecto y Supervisión del Cliente. Es así que, solo frente a la presión del cliente, Gerencia realiza reuniones con el personal staff. Lo que trae como consecuencia poca comunicación y desorganización. Por otra parte Gerencia de Lima no realiza visita periódicas, lo que conlleva que Gerencia de la zona sur (Jefe de Proyectos) tome decisiones reactivas inmediatas que logran solucionar problemas, pero traen consecuencias a largo plazo. (costos y tiempo)

3.3.2.3. HORARIO DE TRABAJO

TABLA N° 31: HORARIO DE TRABAJO

ESTOY CONFORME CON EL HORARIO DE TRABAJO QUE SE ME ASIGNA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.00	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.18	5.00
STAFF	2.00	5.00
TODOS	3.55	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 29: HORARIO DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En los resultados obtenidos en la Tabla 031, vemos que 71% de los colaboradores (80% de peones, 80% de oficiales, 83.6% de operarios y 40% de personal staff) , se sienten conforme con el horario de trabajo.

Al personal obrero después de sus 8 horas laboradas se les paga un sobretiempo según en régimen especial de Construcción Civil.

Por otra parte el 29% del personal no se encuentra satisfecho en lo referente al horario de trabajo. En este grupo, destaca el personal Staff ya que no se les paga por horas extras, siendo su ingreso a 7.30am y salida 6.00pm, ello causa molestia y sobretodo cansancio.

Todo ello implica salir de sus hogares a las 5.30 am para llegar a 6:30 a planta mientras que la salida de 6.00pm , hace que el personal llegue a la ciudad de Arequipa alrededor de 7.30pm o 8.00pm. Además, indican que no están de acuerdo con la programación de horarios extendidos, días feriados y domingos.

3.3.2.4. UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

TABLA N° 32: UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

LA UBICACION DONDE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE EL PROYECTO ES UN LUGAR AGRADABLE Y CERCANO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.00	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.15	5.00
STAFF	2.88	5.00
TODOS	3.76	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

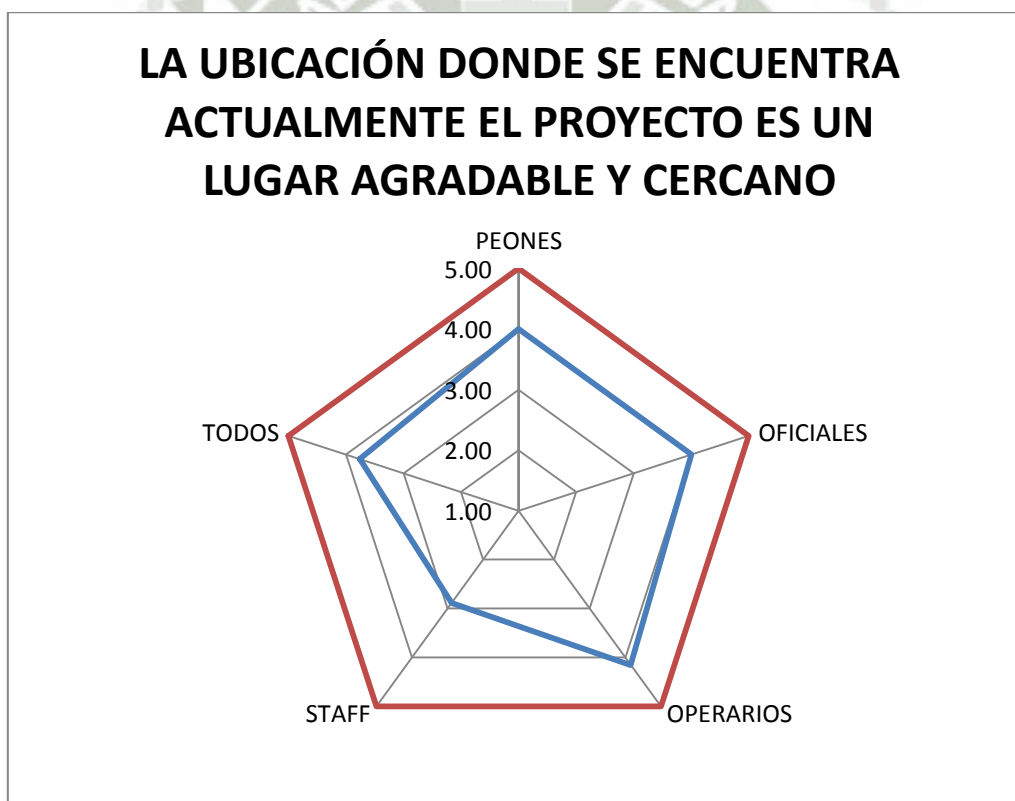
INTERPRETACIÓN:

En Tabla Nro 032 se muestra que el promedio de satisfacción es de 3.76; ello significa que el 75.2% del personal de Proyecto Misti (80% de operarios, 80% de oficiales,83%

de operarios y 57.6% de personal staff) esta de acuerdo con la ubicación del Proyecto, indicando que es un lugar agradable y cercano.

Por otra parte el 24.8% del personal no se encuentra satisfecho con la ubicación del campamento en el Proyecto Misti que se encuentra ubicado en la zona sur-este de la planta industrial, al sur del edificio de molino de bolas Peng Fei. (Es necesario transportarse en un vehículo de garita al campamento). En el caso del personal Staff básicamente considera que el lugar no es completamente agradable por el tema de espacio restringido que tienen en cada área de trabajo (oficinas) y no consideran que el proyecto es cercano a garita Yura. Cabe resaltar que el personal Staff comparte movilidad con el personal obrero y eso les causa molestia al momento de transportarse de proyecto a garita y de garita a la ciudad.

GRÁFICO N° 30: UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

El personal Obrero del proyecto no tiene ningún problema con respecto a la ubicación del proyecto. Para llegar al lugar mencionado , el personal es transportado por 02 vehículos desde garita a la zona de trabajo. El personal indica que cuenta con el EPP

necesario contra cualquier situación peligrosa o desagradable que atente contra su salud.

3.3.2.5. TOXICIDAD EN EL TRABAJO

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cuanto al tema de toxicidad en el trabajo.

TABLA N° 33: TOXICIDAD EN EL TRABAJO

EN EL LUGAR DONDE TRABAJO NO HAY NINGUN RIESGO DE INTOXICACION		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.09	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	2.48	5.00
STAFF	3.19	5.00
TODOS	3.44	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 31: TOXICIDAD EN EL TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 033, se nota que el promedio de satisfacción es de 3.44; ello implica que el 68.8% del personal que trabaja en el Proyecto Misti (81.8% de peones, 80% de oficiales, 49.6% de operarios y 63.8% de personal staff) considera que en el lugar de trabajo no hay ningún riesgo de intoxicación.

Asimismo, cabe resaltar que el 31.2% del personal considera que en el lugar donde se trabaja si existe algún tipo de riesgo de intoxicación.

El lugar de trabajo presenta riesgo de intoxicación en determinadas zonas del proyecto de acuerdo a la actividades a ejecutar. El personal obrero es el que más se ve implicado en este aspecto ya que trabaja directamente con cemento, pintura, etc.; sin embargo cuentan con equipos de protección personal. El personal operario y staff tienen el conocimiento para poder trabajar bajo estas condiciones sin poner en riesgo sus vidas. El área de seguridad está constantemente supervisando las áreas de trabajo para evitar accidentes o incidentes. Si hubiera algún tipo de intoxicación, la supervisión de Seguridad de Yura y Cobra toman las acciones necesarias para que Contratistas Granada SAC tome las medidas correctivas a la brevedad.

Durante el Proyecto Misti no hubo ningún tipo de accidente o incidente por intoxicación.

3.3.2.6. ILUMINACIÓN/TEMPERATURA/VENTILACIÓN

TABLA N° 34: ILUMINACIÓN

EL LUGAR DONDE TRABAJO CUENTA CON ILUMINACION SUFICIENTE PARA REALIZAR MIS LABORES		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.12	5.00
OFICIALES	4.12	5.00
OPERARIOS	4.36	5.00
STAFF	3.81	5.00
TODOS	4.10	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar en los resultados obtenidos según Tabla Nro. 034 , el promedio de satisfacción es de 4.10; es decir que el 82% del personal de Proyecto Misti (82.4% de peones, 82.4% de oficiales, 87.2% de operarios y 76.2% de personal staff) está de acuerdo que el lugar donde trabajan cuenta con iluminación suficiente para realizar sus labores.

GRÁFICO N° 32: ILUMINACIÓN



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

Por otra parte el 18% del personal considera que la iluminación no es la suficiente.

Cabe resaltar que la responsabilidad de mantener las condiciones adecuadas de trabajo en niveles óptimos corresponde a la supervisión de Yura y Cobra en lo referente a Seguridad. Se exigen grandes estándares que se tienen que cumplir para poder dar un ambiente seguro a los colaboradores evitando así cualquier tipo de incidente o accidente laboral que cause daños personales como también daños a la propiedad.

Es así que la iluminación tiene que ser la adecuada de acuerdo a la actividad que el personal realice. Ejemplo: Para la programación del turno noche es vital la presencia de luminarias en los frentes trabajo; si no hubiera ello Supervisión de Seguridad paralizaría las actividades y no se llevaría a cabo el turno noche.

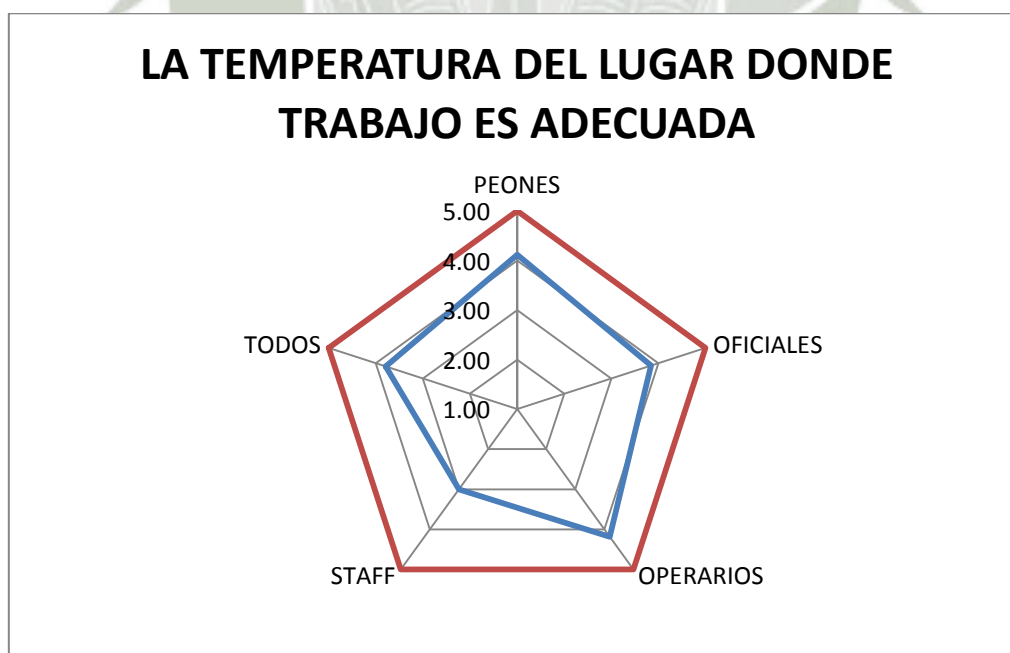
Durante el Proyecto, la adquisición de luminarias se dio paulatinamente en la medida se incrementaban las actividades en turno noche.

TABLA N° 35: TEMPERATURA

LA TEMPERATURA DEL LUGAR DONDE TRABAJO ES ADECUADA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.12	5.00
OFICIALES	3.85	5.00
OPERARIOS	4.18	5.00
STAFF	3.00	5.00
TODOS	3.79	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 33: TEMPERATURA



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro 035, podemos visualizar que el promedio de satisfacción es de 3.79, ello indica que el 75.8% del personal obrero y administrativo(82.4% de peones, 77% de oficiales, 83.6% de operarios y 60% de personal staff) esta de acuerdo que la temperatura del lugar donde trabajan es la adecuada.

Asimismo, el 24.2% del personal no se encuentra satisfecho en lo referente a la temperatura en lugar de trabajo.

El personal Obrero trabaja al aire libre en la obra, mientras que el personal staff labora en las oficinas (containers).

En el caso del personal Staff el promedio de satisfacción es menor ya que las oficinas (Containers) tienen poca ventilación, generan mucho calor debido al material del que se encuentran hechos, lo que perjudica la realización de las actividades diarias.

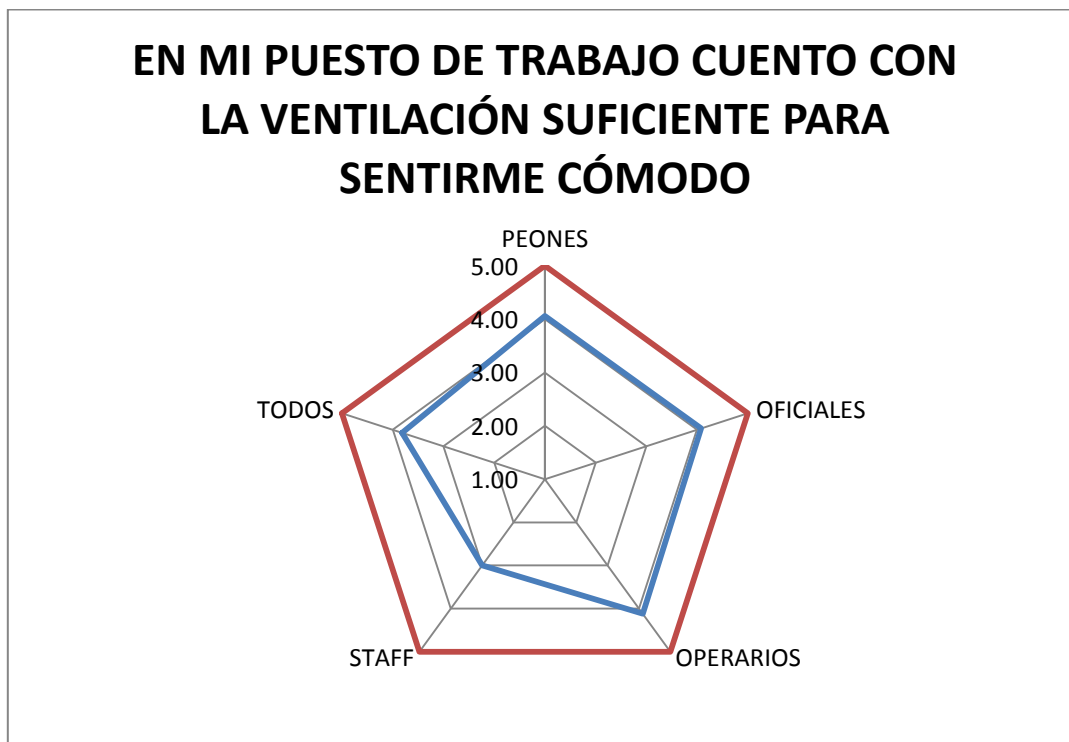
Se ha solicitado a lo largo del proyecto a través de los requerimientos, ventiladores para mejorar la temperatura en los containers, Gerencia ha hecho caso omiso a lo solicitado por el personal staff.

TABLA N° 36: VENTILACIÓN

EN MI PUESTO DE TRABAJO CUENTO CON LA VENTILACION SUFICIENTE PARA SENTIRME COMODO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.06	5.00
OFICIALES	4.08	5.00
OPERARIOS	4.12	5.00
STAFF	3.00	5.00
TODOS	3.81	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 34: VENTILACIÓN



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nro 036, se muestra que el promedio de satisfacción del personal es de 3.81; ello significa que el 76.2% del personal (81.2% de peones, 81.6% de oficiales, 82.4% de operarios y 60% de personal staff) indica que cuentan con la ventilación suficiente en sus puestos de trabajo.

El 23.8% del personal de Proyecto Misti no se encuentra satisfecho en lo referente a la ventilación existente en su puesto de trabajo. El personal Staff no cuenta con la ventilación suficiente ya que trabajan en containers, que son espacios cerrados sin ventilación alguna, es así que por las mañanas el container es frígido mientras que después de las 11.00am el container es literalmente un *horno*. Es complicado realizar las labores de esa manera, indican los administrativos.

Por otra parte, el Personal Obrero indica que si tiene la suficiente ventilación ya que la realización de sus trabajos no se realizan en ningún tipo de espacio confinado y no tienen ningún problema para desempeñar sus labores .

3.3.2.7. RELACIONES PERSONALES

TABLA N° 37: RELACIONES PERSONALES

LAS RELACIONES QUE TENGO CON LAS PERSONAS QUE TRABAJO SON EXCELENTE		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.09	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.18	5.00
STAFF	4.12	5.00
TODOS	4.10	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 037, los resultados indican , que el promedio de satisfacción es de 4.10. Ello significa que el 82% del personal del Proyecto Misti (81.8% de peones, 80% de oficiales, 83.6% de operarios y 82.4% de personal staff) ,esta satisfecho con las relaciones que tienen con las personas con las que trabajan.

GRÁFICO N° 35: RELACIONES PERSONALES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

El 18 % del personal no está de acuerdo con el enunciado: Las relaciones que tengo con las personas que trabajo son excelentes.

Asimismo, el personal en general se siente conforme con las relaciones personales mas no laborales , ya que dentro de la organización, el personal obrero incide en temor con la Gerencia , en especial con el jefe de proyecto ; quién tiene una personalidad explosiva y reactiva, por lo que es común verlo en campo siempre gritando y dando órdenes al personal. Por otra parte, el personal Staff es poco comunicativo con el jefe de proyecto, no se efectúan reuniones de forma seguida. Lo que trae consigo desorden y desorganización , que es notado por el cliente.

3.3.2.8. IGUALDAD LABORAL

A continuación se detallará los resultados obtenidos en cuanto al tema de igualdad laboral en el Proyecto Misti.

TABLA N° 38: IGUALDAD LABORAL

EN EL PROYECTO EXISTE LA IGUALDAD LABORAL		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.06	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.00	5.00
STAFF	4.04	5.00
TODOS	4.02	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 36: IGUALDAD LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 038 , el promedio de satisfacción es de 4.02, ello implica que el 80.4% del personal obrero y staff (81.2% de peones, 80% de oficiales, 80% de operarios y 80.8% de personal staff) indica que existe igualda laboral , ya que todos cuentan con los mismos beneficios y ventajas dentro de la organización.

Sin embargo, el 19.6% del personal indica que en algunas ocasiones se ha podido notar preferencia por personal que tiene relación directa con el gerente de la Empresa, es decir relación con el Sr. Grimaldo Huamán.

Ello es notado por el personal y muchas veces ha demostrado su no conformidad a través de reclamos al área de recursos humanos, indicando porque se les concede algún tipo de beneficio.

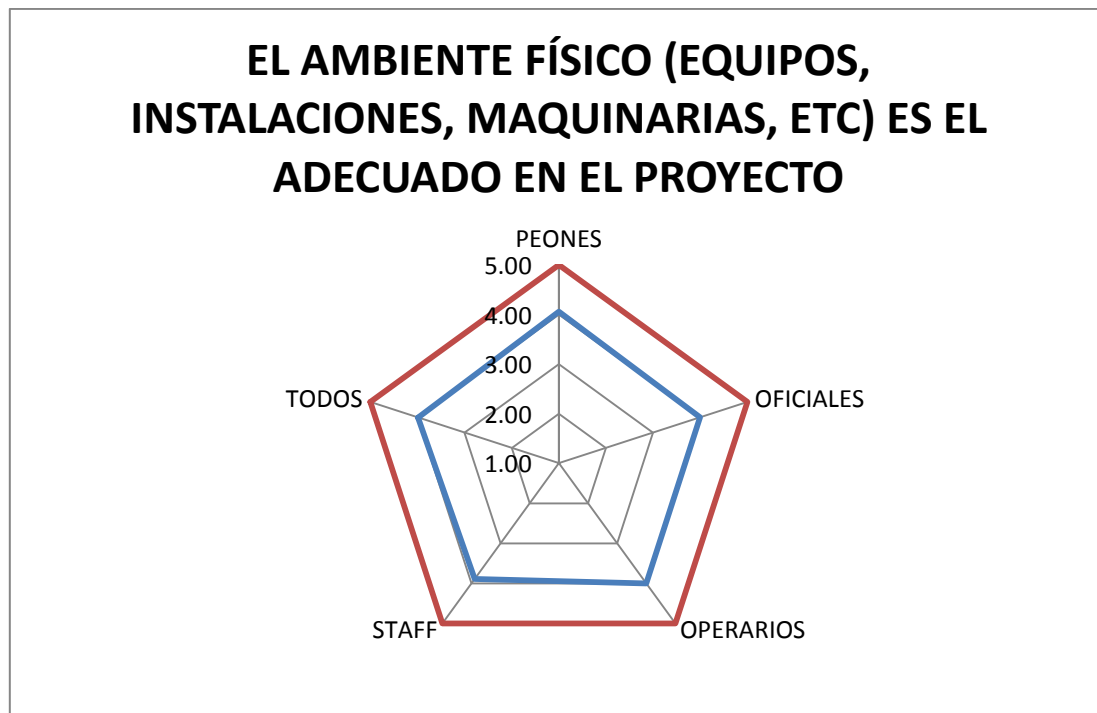
3.3.2.9. AMBIENTE FÍSICO

TABLA N° 39: AMBIENTE FÍSICO

EL AMBIENTE FISICO (EQUIPOS, MAQUINARIAS, ECT) ES EL ADECUADO EN EL PROYECTO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.06	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	4.00	5.00
STAFF	3.88	5.00
TODOS	3.99	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 37: AMBIENTE FÍSICO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En este punto se nota en la Tabla Nro 39, se refleja un resultado positivo ya que el promedio de satisfacción es de 3.99 , ello significa que el 79.8% de todo el personal (81.2% de peones,80% de oficiales, 80% de operarios y 77.6% de personal staff) indica que el ambiente físico es el adecuado en el Proyecto. El 20.2% de personal del Proyecto Misti no se encuentra satisfecho con el ambiente físico.

Cabe resaltar que el ambiente físico (instalaciones, equipos, maquinarias, etc.) es supervisado por el Cliente , y Contratistas Granada SAC tiene que cumplir con todas condiciones necesarias para el desempeño positivo del personal en el Proyecto.

Para este Proyecto, Contratistas Granada SAC efectuó la compra de una torre grúa para la construcción del silo (zona 300). Ello facilitó las actividades de colocación de fierro, encofrado y desencofrado.

Existen algunos equipos y maquinarias que ya tienen tiempo en la empresa y para poder ser utilizados en obra se requiere que cuenten con el mantenimiento adecuado. Caso

contrario , supervisión de Yura y Cobra (Seguridad) paralizaría las actividades. Se realizan visitas de técnicos en mantenimiento para preservar el estado de los activos que posee la empresa en el Proyecto Misti.

3.3.3 MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

3.3.3.1. MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

En cuanto a motivación en el trabajo, los resultados se detallan a continuación:

TABLA N° 40: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

ACTUALMENTE ME SIENTO MOTIVADO PARA REALIZAR MI TRABAJO DE MANERA EXCELENTE		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.93	5.00
OFICIALES	2.12	5.00
OPERARIOS	2.15	5.00
STAFF	2.73	5.00
TODOS	2.23	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro 040, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 2.23, ello significa que el 44.6% de personal obrero y staff (38.6% de peones, 42.4% de oficiales, 43% de operarios y 54.6% de personal staff) actualmente se siente motivado para realizar su trabajo de manera excelente.

GRÁFICO N° 38: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

Es así que el 55.4% del personal que trabaja en Contratistas Granada SAC en el Proyecto Misti no se encuentra motivado. El nivel de motivación no es el óptimo , ello conlleva a que el personal no se encuentre identificado y comprometido con el proyecto ni con la empresa, por lo que no se contribuye con los objetivos organizacionales . La intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo del personal no es la adecuada.

El personal afirma que Gerencia no se preocupa por su bien estar físico y mental , por lo que no cuentan con ningún tipo de impulso para desarrollar todo su potencial. Asimismo, Gerencia centra todas sus decisiones en la producción, dejando de lado la gestión de recursos humanos.

3.3.3.2. RECONOCIMIENTO LABORAL

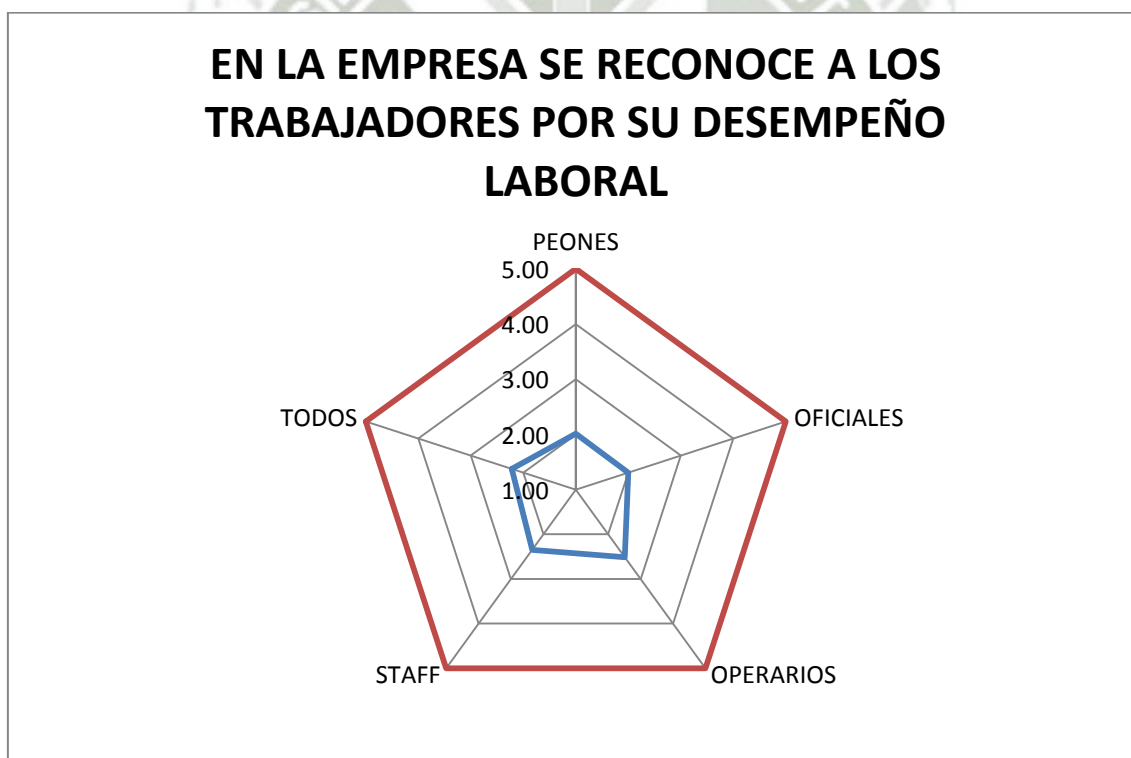
El reconocimiento laboral implica mostrar interés, aprobación y aprecio por el trabajo realizado por el personal de Contratistas Granada SAC. A continuación se muestra los resultados obtenidos .

TABLA N° 41: RECONOCIMIENTO LABORAL

EN LA EMPRESA SE RECONOCE A LOS TRABAJADORES POR SU DESEMPEÑO LABORAL		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.01	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	2.52	5.00
STAFF	2.35	5.00
TODOS	2.22	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 39: RECONOCIMIENTO LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 041 , podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 2.22, lo que significa que el 44.4% del personal obrero y administrativo (40.2% de peones, 40%

de oficiales, 50.4% de operarios y 47% de personal staff) considera que la empresa reconoce su desempeño laboral. Mientrás que el 55.6% no se encuentra satisfecho con este aspecto.

Se puede señalar, que en el Proyecto Katawi Rumi y Misti no se llevó a cabo una evaluación del desempeño del personal. La gestión de recursos humanos para el Proyecto Misti, solo se basó en el proceso de reclutamiento de personal y control de tareas.

Al inicio de proyecto se aperturó el área de productividad, área que evaluaba rendimientos solo del personal obrero . Gerencia elimino el área de productividad para que colabore con el área de planeamiento en la elaboración de informes diarios, semanales , etc.

3.3.3.3. COMUNICACIÓN INTERNA

Una buena comunicación interna en el trabajo es vital, ya que así los empleados se encuentran informados, escuchados y valorados al poder brindar sus opiniones y sugerencias. Es así como se logra una mayor lealtad de los trabajadores hacia la empresa, convirtiéndose así en una acción clave para retener a los mejores talentos de cada organización y optimizar la productividad. A continuación se muestran los resultados obtenidos en cuanto a este aspecto.

TABLA N° 42: COMUNICACIÓN INTERNA

CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE COMUNICACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA ES LA ADECUADA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	4.00	5.00
OFICIALES	4.00	5.00
OPERARIOS	2.82	5.00
STAFF	2.04	5.00
TODOS	3.21	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos notar en la tabla Nro.042, el promedio de satisfacción es de 3.21, ello significa que el 64.2% del personal personal es(80% de peones, 80% de oficiales, 56.4% de operarios y 40.8% de personal staff) considera que el sistema de comunicación al interior de la empresa es la adecuada.

GRÁFICO N° 40: COMUNICACIÓN INTERNA



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

El 35.8% del personal considera que la comunicación interna no es la óptima , el personal staff incide en que la comunicación es básica, sin embargo ello no se practica debido a que cada uno trabaja de manera independiente y cumple solo lo que su área requiere. Eso se ve reflejado en las reuniones contractuales con Cobra , en las que se percibe desorganización.

Cabe resaltar que no se trabaja de manera conjunta y son pocas veces que se llevan reuniones con gerencia para tomar decisiones relevantes que encausen los esfuerzos a un objetivo en común.

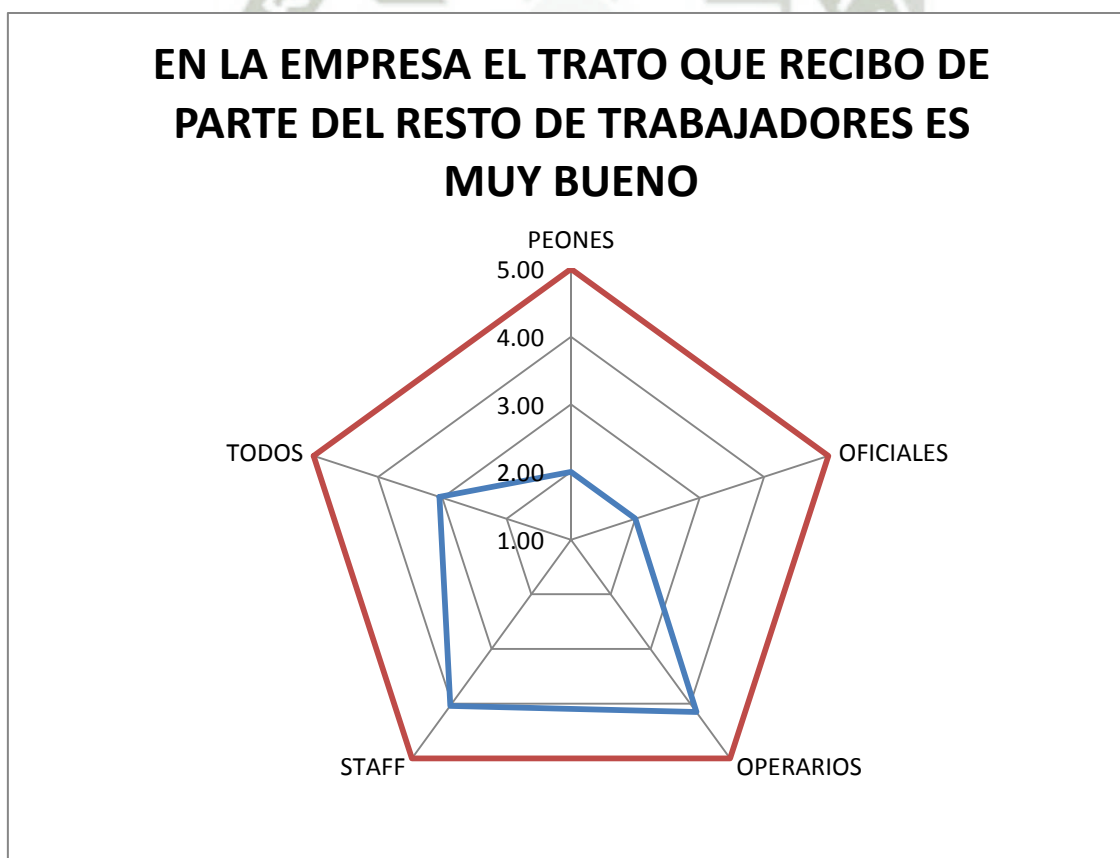
3.3.3.4. TRATO PERSONAL

TABLA N° 43: TRATO PERSONAL

EN LA EMPRESA EL TRATO QUE RECIBO DE PARTE DE EL RESTO DE TRABAJADORES ES MUY BUENO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.00	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	4.15	5.00
STAFF	4.04	5.00
TODOS	3.05	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRAFICO N° 41: TRATO PERSONAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Se puede apreciar en la Tabla Nro. 043 , se puede notar que el promedio de satisfacción es de 3.05, es decir el 61% del personal que labora en Proyecto Misti (40% de peones, 40% de oficiales, 83% de operarios y 80.8% del personal staff) considera que en la empresa el trato que se recibe por parte del resto de trabajadores es bueno. Sin embargo el 39% del personal, en la que se destaca peones y oficiales consideran que el trato que reciben no es totalmente bueno. Ello se debe primordialmente al trato que reciben por parte de Gerencia, quién solo los considera como un recurso necesario para la producción.

3.3.3.5. OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

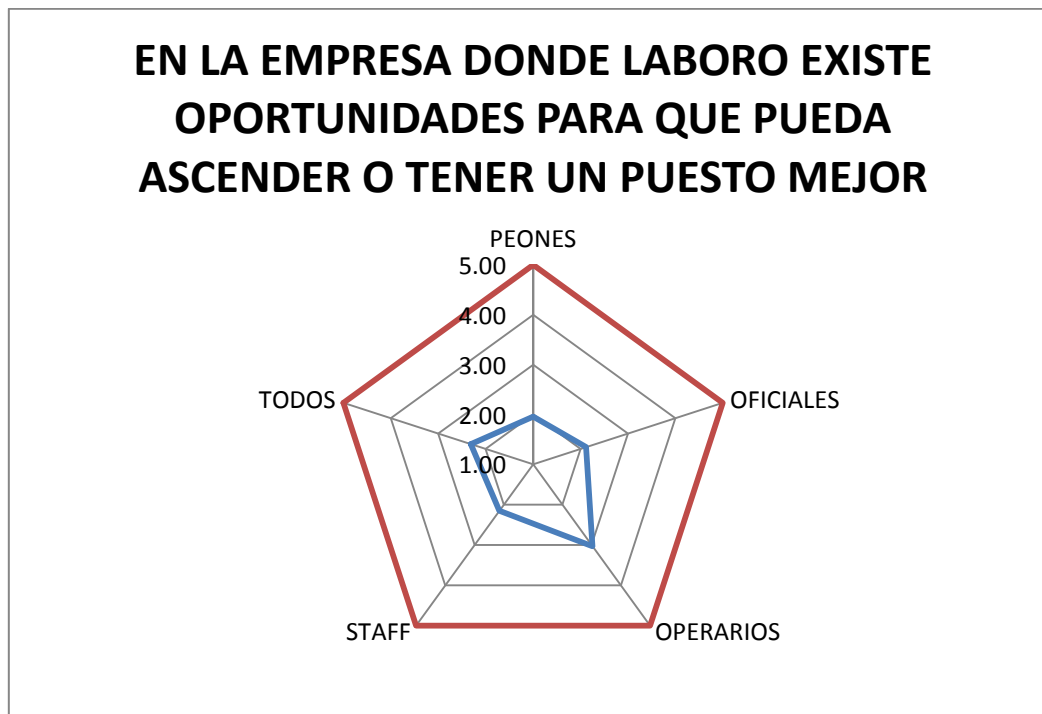
En cuanto a las oportunidades de promoción, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA N° 44: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

EN LA EMPRESA DONDE LABORO EXISTE OPORTUNIDADES PARA QUE PUEDA ASCENDER O TENER UN PUESTO MEJOR		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.96	5.00
OFICIALES	2.12	5.00
OPERARIOS	3.03	5.00
STAFF	2.15	5.00
TODOS	2.31	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 42: OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 044 se puede notar que el promedio de satisfacción es de 2.31, es decir; que el 46.2% del personal (39.2% de peones,42.4% de oficiales, 60.6% de operarios y 43% de personal staff) considera que en la empresa existe oportunidad para poder ascender. Asimismo, el 53.8% del personal considera que el Proyecto Misti no existe oportunidad para tener un puesto mejor.

Cabe resaltar en Contratistas Granada SAC (Gerencia Zona Sur), no se promueve al personal ni por antigüedad ni por mérito, lo trae como consecuencia que el personal se encuentre desmotivado al realizar su trabajo. El personal obrero considera que es calificado y no es evaluado para poder subir de categoría. Sin embargo no se ha llevado a cabo ningún tipo de evaluación de desempeño. El personal staff indica que no logra visualizar a largo plazo un mejora profesional para lograr sus objetivos deseados.

Por otra parte , el 57 % personal staff considera que las oportunidades de ascenso no son frecuentes , cabe resaltar que existe personal que desempeña funciones muchas

veces que no les compete y gerencia no considera su esfuerzo, ello ha ocasionado que algunos soliciten un incremento de sueldo que lamentablemente no ha sido aceptado por Gerencia.

El personal staff considera que en Contratistas Granada SAC se aprende a desempeñar funciones de diferente índole pero no es un lugar para desarrollarse a largo plazo.

3.3.3.6. OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN

TABLA N° 45: OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN

LA EMPRESA ME CAPACITA PARA QUE PUEDA DESEMPEÑAR BIEN MI TRABAJO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.82	5.00
OFICIALES	1.88	5.00
OPERARIOS	1.82	5.00
STAFF	1.69	5.00
TODOS	1.80	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nro. 045, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 1.80; ello significa que el 36% de personal que labora en el Proyecto Misti (36.4% de peones, 37.6% de oficiales, 36.4% de operarios y 33.8% de personal staff) considera que la empresa capacita al personal para que este pueda desempeñar mejor su trabajo.

El 64% del personal que trabaja en Contratistas Granada SAC , en el Proyecto, no se encuentra satisfecho con las capacitaciones que la empresa realiza para mejorar su desempeño laboral.

GRÁFICO N° 43: OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

Cabe resaltar, el personal obrero no es capacitado en temas de albañilería, carpintería, fierriería, etc. por lo que durante el proyecto se han tenido aproximadamente 42 no conformidades en cuanto a construcción, ello significa que los trabajos han sido realizados sin la calidad y supervisión adecuada.

Asimismo, por la presión en los entregables, el personal staff ha dejado el tema de gestión a un lado, preocupándose solamente por el cumplimiento de entrega de obra en físico sin considerar temas administrativos. La empresa no capacita a su personal y no los orienta de manera adecuada para el cumplimiento óptimo de sus funciones.

El 66.2% del personal staff considera que la empresa no capacita a su personal en temas básicos y eso es reflejado desde la incorporación de un nuevo integrante , ya que no recibe una orientación o inducción respectiva acerca de la empresa.

3.3.3.7. PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES

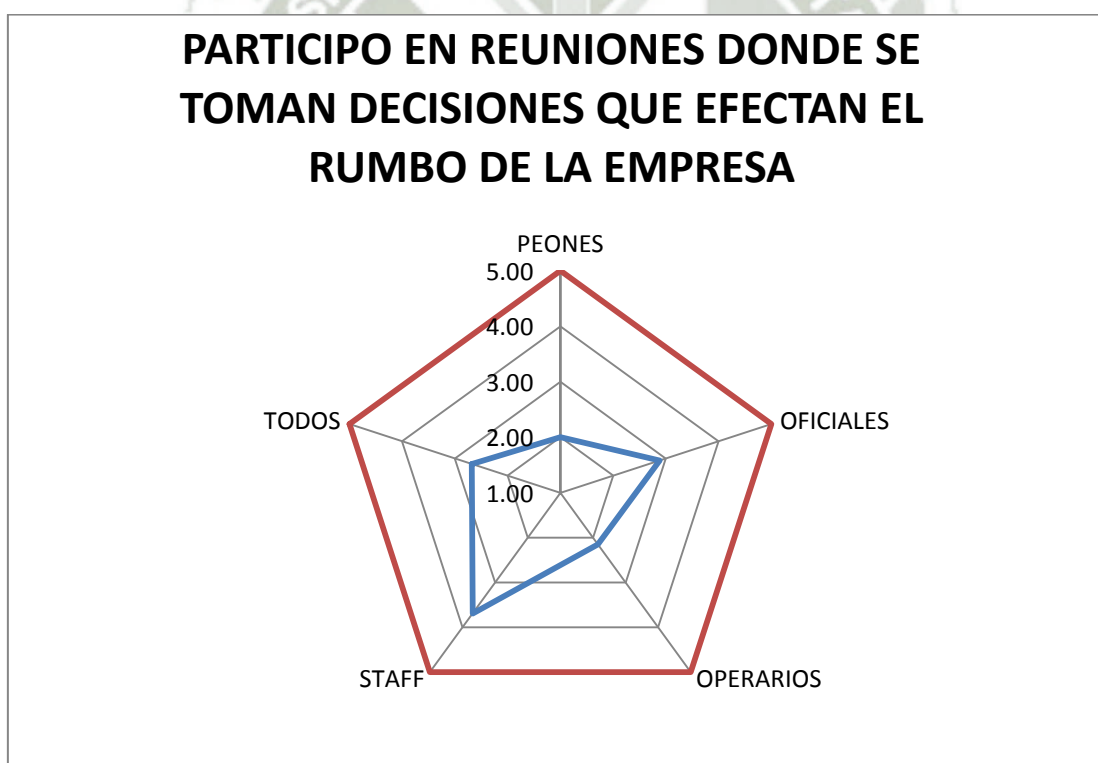
En este aspecto, los resultados se detallan a continuación:

TABLA N° 46: PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES

PARTICIPO EN REUNIONES DONDE SE TOMAN DECISIONES QUE AFECTAN EL RUMBO DE LA EMPRESA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.00	5.00
OFICIALES	2.88	5.00
OPERARIOS	2.15	5.00
STAFF	3.69	5.00
TODOS	2.68	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 44: PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 046, podemos notar que el promedio de satisfacción del personal es de 2.68; ello significa que el 53.6% de todo el personal (40% de peones, 57.6% de oficiales, 43% de operarios y 73.8% de personal staff) considera que participa en la toma de decisiones que afecta el rumbo de la empresa. Por otra parte el 46.4 % de personal que labora en Proyecto Misti, no participa de manera dinámica en las reuniones donde se toman decisiones cruciales.

Las decisiones que afectan el rumbo de la empresa son tomadas exclusivamente por el jefe de proyecto ; quién muchas veces por falta de coordinación y comunicación con el responsable de cada área , toma decisiones reactivas que a largo plazo traen consecuencias. Cabe resaltar que las reuniones solo se realizan entre jefe de proyecto y residentes de obra.

3.3.3.8. REALIZACIÓN PERSONAL

TABLA N° 47: REALIZACIÓN PERSONAL

ME SIENTO REALIZADO A NIVEL PERSONAL EN LA EMPRESA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.69	5.00
OFICIALES	3.12	5.00
OPERARIOS	3.30	5.00
STAFF	2.69	5.00
TODOS	2.95	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 45: REALIZACIÓN PERSONAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 047, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 2.95, ello indica que el 59% del personal (53.8% de peones, 62.4% de oficiales, 66% de operarios y 53.8% de personal staff) se siente realizado a nivel personal en la empresa. Mientrás que el 41% del personal no se siente autorealizado; la organización no fomenta su desarrollo y crecimiento profesional.

El 46.2% del personal staff considera que no se siente realizado en plano personal en la empresa. Mientrás que el personal no tenga claro sus deseos de crecer, no podrán alcanzar el desarrollo de tu potencial.

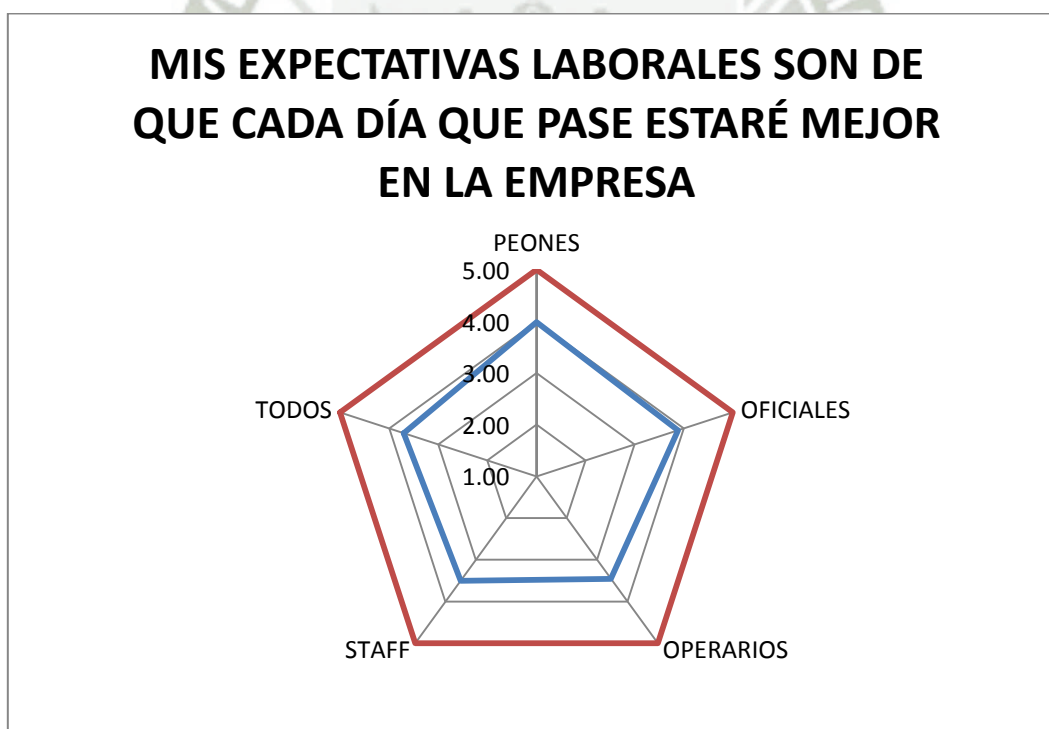
3.3.3.9. ESPECTATIVAS LABORALES

TABLA N° 48: ESPECTATIVAS LABORALES

MIS ESPECTATIVAS LABORALES SON DE QUE CADA DIA QUE PASE ESTARE MEJOR EN LA EMPRESA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.99	5.00
OFICIALES	3.88	5.00
OPERARIOS	3.45	5.00
STAFF	3.50	5.00
TODOS	3.71	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 46: ESPECTATIVAS LABORALES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla Nro 048, podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 3.71, ello indica que el 74.2% del personal (79.8% de peones, 77.6% de oficiales, 69% de operarios y 70% de personal staff) considera que sus expectativas laborales son de que cada día que pasa estará mejor en le empresa. .

Por otra parte , el 25.8% del personal de Proyecto Misti no se encuentra satisfecho en lo referente a expectativas futuras en la empresa. A pesar de ello, podemos apreciar que el personal aún confía en Contratistas Granada SAC, y consideran que hay probabilidad que cada día que pase, sea mejor para la empresa y se logre solucionar los problemas internos que se traducen en poca comunicación y desorganización.

3.3.3.10. ESTABILIDAD LABORAL

TABLA N° 49: ESTABILIDAD LABORAL

ACTUALMENTE EN LA EMPRESA TENGO ESTABILIDAD LABORAL		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.00	5.00
OFICIALES	1.23	5.00
OPERARIOS	1.30	5.00
STAFF	3.00	5.00
TODOS	1.63	5.00

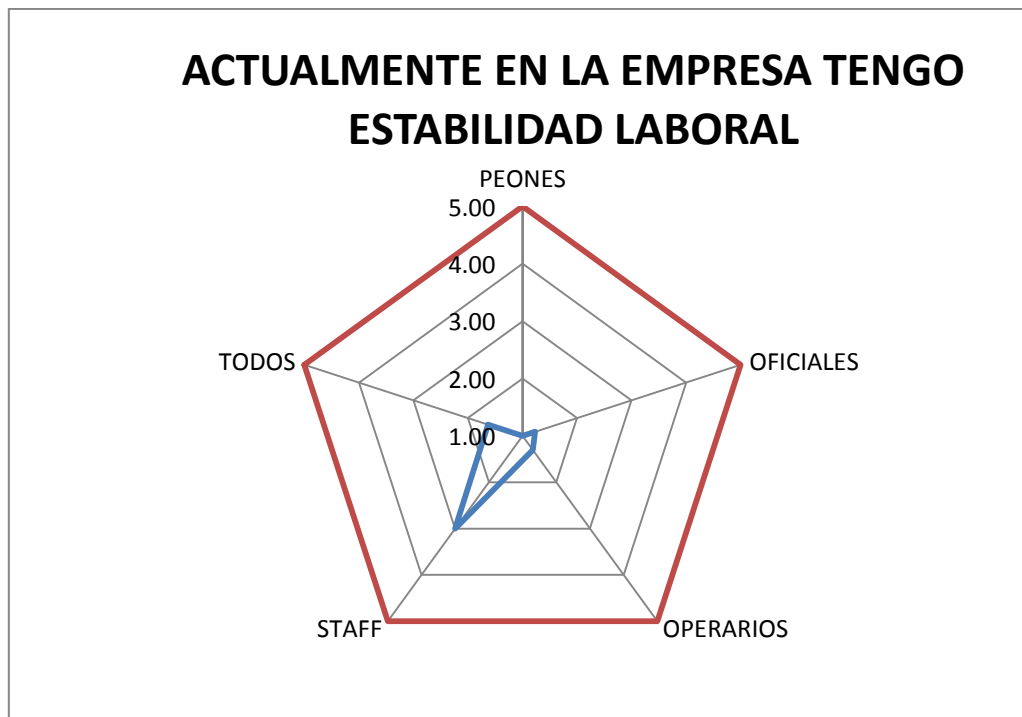
Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la Tabla Nro 049, el promedio de satisfacción es de 1.63 . Es decir el 32.6% personal (20% de peones, 24.6% de oficiales, 26% de operarios, 60% de personal staff) considera que no tiene estabilidad laboral, ello se debe primordialmente que por tratarse de una empresa dedicada al rubro de construcción , el personal es contratado solo por obra ha ejecutar.

Mientras que el 67.4% del personal no se encuentra satisfecho con el tema de estabilidad laboral en la empresa. Para Contratistas Granada SAC Resulta difícil fomentar la estabilidad laboral tanto en el personal obrero como administrativo.

GRÁFICO N° 47: ESTABILIDAD LABORAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

La empresa en la zona sur no tiene una estrategia definida para mantener las relaciones con el cliente :YURA a largo plazo y de esta forma no prescindir de los servicios laborales de sus colaboradores. Contratistas Granada SAC da de baja al personal en la medida que se vayan cerrando frentes, por lo que el personal obrero no tiene un puesto de trabajo estable.

El personal obrero más antiguo es el que generalmente permanece hasta cierre de frentes, sin embargo ello dependerá de la especialidad que tenga y de los requerimientos del proyecto. Lo mismo ocurre con el personal staff, al inicio del proyecto habían aproximadamente 64 administrativos , y para la presente investigación solo se tenía a 26. El personal staff es cambiado de acuerdo a las necesidades del proyecto. Cabe resaltar , que Contratistas Granada SAC cada vez que empieza proyecto nuevo contrata nuevo personal administrativo.

Por otra parte el número de renuncias tanto del personal obrero y administrativo, en el presente proyecto se incrementará con respecto a anteriores proyectos . El promedio de días de trabajo han sido solo de mes y medio.

3.3.3.11. LIBERTAD SINDICAL

TABLA N° 50: LIBERTAD SINDICAL

SE CUENTA EN LA EMPRESA CON LA LIBERTAD DE SER PARTE DE ALGUN SINDICATO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.84	5.00
OFICIALES	3.81	5.00
OPERARIOS	2.94	5.00
STAFF	3.19	5.00
TODOS	3.44	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 48: LIBERTAD SINDICAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 050 podemos ver que el promedio de satisfacción es de 3.44 , es decir que el 68.8% de todo el personal del Proyecto Misti (76.8% de peones, 76.2% de oficiales, 58.8% de operarios y 63.8% de personal staff) considera que posee libertad de formar parte de algún sindicato.

El 31.2% de personal obrero y administrativo indica que la empresa no brinda la libertad para la participación en un sindicato.

La empresa otorga libertad a sus colaboradores para formar parte de cualquier tipo de sindicato, incluso el sindicato coordinó con el jefe de proyectos para la incorporación de cierto número de trabajadores en el proyecto, ellos trabajaron durante 2 meses y después de ello se retiraron ;indicando que las condiciones de trabajo no eran las óptimas mientras que el trato recibido por parte del jefe de proyecto no era la adecuada. Ello ocasionó una notificación por parte de Ministerio de Trabajo, para efectuar una inspección laboral.

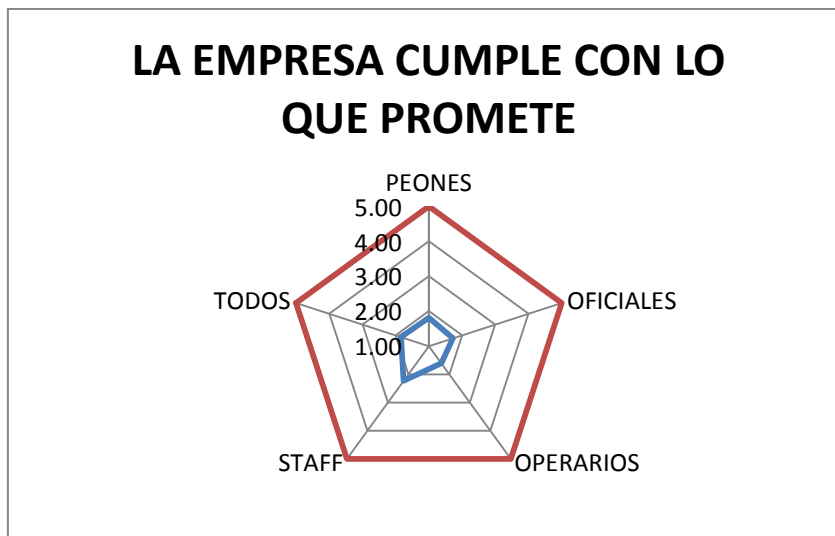
3.3.3.12. CUMPLIMIENTO DE PROMESAS

TABLA N° 51: CUMPLIMIENTO DE PROMESAS

LA EMPRESA CUMPLE CON TODO LO QUE PROMETE		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.81	5.00
OFICIALES	1.72	5.00
OPERARIOS	1.61	5.00
STAFF	2.23	5.00
TODOS	1.84	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 49: CUMPLIMIENTO DE PROMESAS



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 051, se puede apreciar que el promedio de satisfacción es de 1.84, es decir que el 36.8% del personal (36.2% de peones, 34.4% de oficiales, 32.2% de operarios y 44.6% de personal staff) considera que la empresa cumple con lo que promete , los trabajadores no confían en la gerencia ni en la administración del proyecto, ya que las promesas de cambio que se les hace no se logran concretar, lo que causa descontento e incomodidad en el personal. Es así que el 63.2% de personal esta no satisfecho en lo concerniente a este tema.

3.3.3.13.COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS

TABLA N° 52: COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS

EN COMPARACION CON OTRAS EMPRESAS SIENTO QUE ESTAMOS MEJOR QUE ELLAS		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.85	5.00
OFICIALES	2.12	5.00
OPERARIOS	2.30	5.00
STAFF	2.12	5.00
TODOS	2.10	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 50: COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 052 , podemos apreciar que el promedio de satisfacción es de 2.10, es decir , que el 42% del personal (37% de peones, 42.4% de oficiales, 46% de operarios, 42.4% de personal staff) indica que en comparación con otras empresas sienten que están mejor que ellas, mientras que el 58% tanto del personal obrero y staff consideran que Contratistas Granada SAC no es una empresa competitiva, y que en el mercado existen empresas con mayor preocupación por su personal.

El personal que se ha retirado (obrero y staff) se le ha detectado en otras contratistas, trabajando también para Cobra en el mismo Proyecto Misti. Ello causa molestia a Gerencia , pero aún no toma las medidas para solucionar los problemas referentes a Recursos Humanos, ya que para Gerencia se deben solucionar en primera instancia problemas concernientes a producción y atrasos en obra.

3.3.4. BENEFICIOS ECONÓMICOS

3.3.4.1. SUELDO/SALARIO

TABLA N° 53: SUELDO/SALARIO

CONSIDERO QUE LO QUE PAGAN POR MI TRABAJO ES LO JUSTO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.21	5.00
OFICIALES	3.00	5.00
OPERARIOS	2.67	5.00
STAFF	2.08	5.00
TODOS	2.49	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

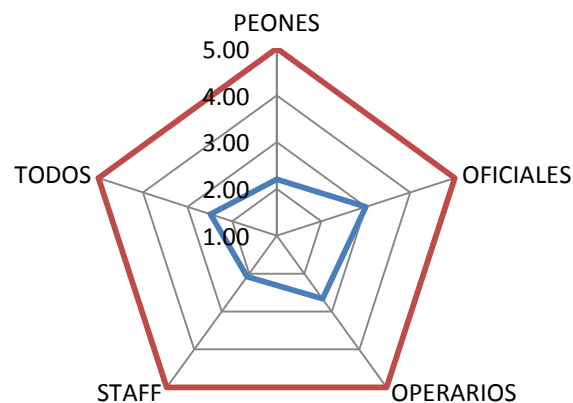
INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar en la Tabla Nro 053, el promedio de satisfacción es de 2.49 ; es decir que el 49.2% del personal de Proyecto Misti (44.2% de peones, 60% de oficiales, 53.4% de operarios y 41.6%)indica que su remuneración y/o salario es justo , primero se debe de indicar que la remuneración en el caso de los obreros es un salario de acuerdo al régimen especial de construcción civil ,en el cual existe una tabla estándar en el que se fija los salarios, por lo que la empresa tiene que fijar los salarios de acuerdo a las diferentes categorías (peon, oficial y operario).

Por otra parte el 50.8% del personal considera que el pago por su trabajo no es justo.

GRÁFICO N° 51: SUELDO/SALARIO

CONSIDERO QUE LO QUE ME PAGAN POR MI TRABAJO ES JUSTO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

En el caso del personal Staff ,el sueldo pagado es tal cual indica el contrato firmado por ambas partes(trabajador y empresa) antes de iniciar las labores. Los sueldos son de acuerdo al mercado, sin embargo Contratistas Granada SAC para disminuir sus gastos generales , contrata personal poco especializado y calificado.

Recursos Humanos no absuelve las dudas de los trabajadores (obreros) , ellos acuden al área para saber cómo se les tarea y muchas veces sus reclamos no son considerados en las planillas. Por otra parte, el personal staff muestra incomidad en su remuneración ya que asumen responsabilidades y funciones adicionales a su puesto , muchas veces se les asigna muchas tareas y no se abastecen para el cumplimiento de la meta.

Cabe resaltar por los problemas en cuanto a gestión en las valorizaciones en el Proyecto Misti, las facturas de las valorizaciones se demoraron , lo que trajo como consecuencia que el pago de planilla a los trabajaores se demore. Ello ocasionó que en el mes de febrero, se deba 3 planillas semanales al personal. Ello causó molestia e incomodidad.

3.3.4.2. PAGO DE HORAS EXTRAS

TABLA N° 54: PAGO DE HORAS EXTRAS

SIEMPRE ME PAGAN LAS HORAS EXTRAS QUE TRABAJO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.76	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	2.00	5.00
STAFF	1.50	5.00
TODOS	1.82	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 52: PAGO DE HORAS EXTRAS



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nro. 054, se puede apreciar que el promedio de satisfacción es de 1.82. Ello significa que el 36.4% de todo el personal (35.2% de peones, 40% de oficiales, 40% de operarios y 30% de personal staff) están de acuerdo con los que se les paga por las horas extras que trabajan.

Mientras que el 63.6% del personal muestra su insatisfacción ya que consideran que no se le paga las horas extras que les corresponde , generando disconformidad y mal estar. En el caso del personal Staff trabaja más de 8 horas y no se les considera horas extras.

El personal tanto obrero y administrativo, es programado en horarios extendidos y feriados para cubrir actividades y cumplir las metas establecidas, sin embargo ello no se ve reflejado en sus ingresos ; por lo que es común ver al personal obrero realizar reclamos al área de recursos humanos sobre

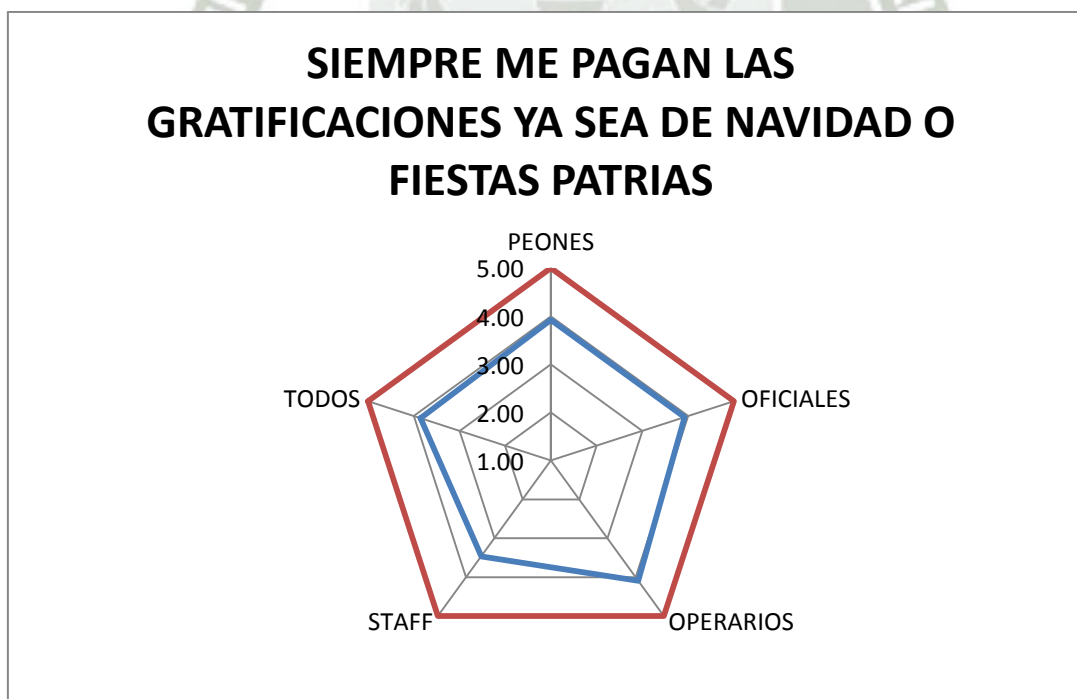
3.3.4.3. GRATIFICACIONES

TABLA N° 55: GRATIFICACIONES

SIEMPRE ME PAGAN LAS GRATIFICACIONES YA SEA DE NAVIDAD O FIESTAS PATRIAS		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.93	5.00
OFICIALES	3.92	5.00
OPERARIOS	4.09	5.00
STAFF	3.46	5.00
TODOS	3.85	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 53: GRATIFICACIONES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro 55, podemos notar que el promedio de satisfacción es de 3.85. Es decir que el 77% del personal (78.6% de peones, 78.4% de oficiales, 81.8% de operarios y 69.2% de personal staff) esta de acuerdo con las las gratificaciones que se les paga. Contratistas Granada SAC es una empresa Formal que contrata a su personal bajo un régimen específico: régimen especial de construcción civil ,donde se debe cumplir a cabalidad cada beneficio que le corresponde a cada personal obrero. Asimismo, en el caso de personal staff , Contratistas Granada SAC cumple con el pago de las gratificaciones por navidad y fiestas patrias.

3.3.4.4. BONIFICACIONES ESPECIALES

TABLA N° 56: BONIFICACIONES ESPECIALES

EN MI SUELDO TAMBIEN SE CONSIDERAN BONIFICACIONES ESPECIALES		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.87	5.00
OFICIALES	3.92	5.00
OPERARIOS	3.39	5.00
STAFF	2.46	5.00
TODOS	3.41	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 54: BONIFICACIONES ESPECIALES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la Tabla Nro 056 , se puede notar que le promedio de satisfacción es de 3.41. Ello significa que el 68.2% del personal (77.4% de peones,78.4% de oficiales, 67.8% operarios y 49.2% de personal staff) indica que si se les paga bonificaciones especiales , según en el régimen que laboren. Por otra parte, el 31.8% del personal no se encuentra satisfecho con las bonificaciones especiales que perciben. El 50.8% de personal Staff no se encuentra satisfecho en el Proyecto Misti, en lo referente a este tema.

3.3.4.5. NEGOCIACIONES LABORALES

TABLA N° 57: NEGOCIACIONES LABORALES

LA EMPRESA PERMITE QUE LOS TRABAJADORES REALICEN NEGOCIACIONES LABORALES CON ELLA		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	1.87	5.00
OFICIALES	2.00	5.00
OPERARIOS	1.91	5.00
STAFF	3.12	5.00
TODOS	2.22	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propi

GRÁFICO N° 55:NEGOCIACIONES LABORALES



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 057 se logra observar que el promedio de satisfacción es de 2.22. Es decir, que el 44.4 % del personal (37.4% de peones, 40% de oficiales, 38.2 % de operarios y 62.4% de personal staff) considera que la empresa permite que realicen negociaciones con ella. El 55.6% del personal no se encuentra satisfecho con la empresa en lo referente a negociaciones laborales.

Cabe resaltar que en el momento de la contratación del personal, se fija el sueldo, horario de trabajo y condiciones de trabajo; es así, que posterior a ello no se permiten negociaciones adicionales.

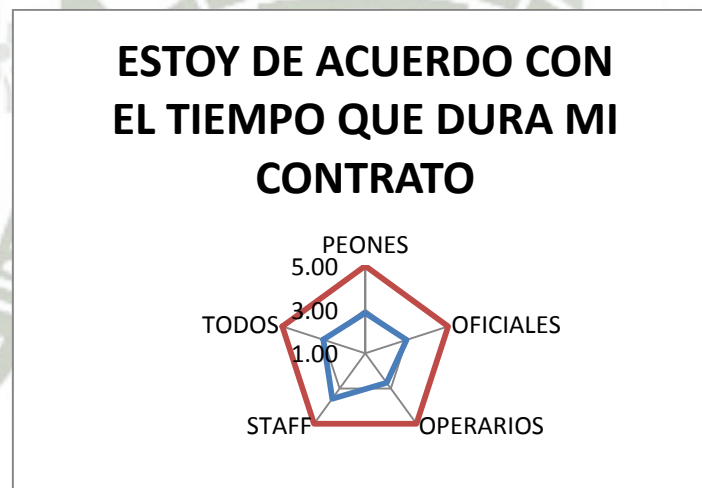
3.3.4.6. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

TABLA N° 58: DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ESTOY DE ACUERDO CON EL TIEMPO QUE DURA MI CONTRATO		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	2.85	5.00
OFICIALES	3.00	5.00
OPERARIOS	2.67	5.00
STAFF	3.58	5.00
TODOS	3.02	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO N° 56: DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 058 , se puede notar que el promedio de satisfacción es de 3.02. Ello significa que el 60.4% del personal (57% de peones, 60% de oficiales, 53.4% de operarios y 71.6% está de acuerdo con el tiempo que dura su contrato.

En el rubro de la construcción los trabajadores son considerados autoliquidables semanal o quincenalmente , por tal caso que ellos no cuentan con estabilidad laboral.

En el caso del personal Staff es conciente que su contrato será renovado siempre y cuando el proyecto lo requiera.

3.3.4.7. PAGO DE MOVILIDAD

TABLA N° 59: PAGO DE MOVILIDAD

EL MONTO QUE SE ME ASIGNA POR MOVILIDAD ES LA CANTIDAD SUFICIENTE		
CATEGORIA	PROMEDIO SATISFACCION	EXPECTATIVAS
PEONES	3.75	5.00
OFICIALES	3.92	5.00
OPERARIOS	3.45	5.00
STAFF	2.23	5.00
TODOS	3.34	5.00

Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

GRÁFICO° 57: PAGO DE MOVILIDAD



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla Nro. 059 , se puede observar que el promedio de satisfacción de personal es de 3.34, es decir, que el 66.8% del personal que labora en Proyecto Misti (75% de peones, 78.4% de oficiales, 69% de operarios y 44.6% de personal staff) esta de acuerdo con los pagos asignados para la movilidad ya que dicho pago se hace según lo indica el régimen especial de construcción civil. Por otra parte el 33.2% de personal no se encuentra de acuerdo con el monto asignado a la movilidad, en este grupo se encuentra el personal staff , el 55.4% de este grupo no se encuentra satisfecho.

3.3.5 INFLUENCIA DE LOS FACTORES PERSONALES Y OCUPACIONALES

En este punto, se procederá a identificar a través de los resultados las relaciones existente entre las variables: factores ocupacionales y personales respecto a la satisfacción del personal.

a.- TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL PUESTO

TABLA N° 60: FACTORES PERSONALES VS TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO

TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	GENERO
LAS TAREAS QUE REALIZO EN MI PUESTO DE TRABAJO SON DIFICILES	-0.020	0.069	-0.086	0.071	0.181
CUANDO REALIZO MI TRABAJO SIENTO QUE CUENTO CON EL APOYO DE MIS COMPAÑEROS	0.027	-0.158	-0.016	-0.069	0.066
SIENTO QUE CUENTO CON LA COOPERACION DE MIS JEFES EN TODO MOMENTO	0.185	-0.074	0.304	-0.341	-0.096
LAS TAREAS QUE REALIZO SON SUPERVISADAS OPORTUNAMENTE POR MIS JEFES	-0.146	-0.040	0.056	0.015	-0.011
EN PROYECTO MISTI VALORAN SIEMPRE EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO	0.237	-0.122	0.259	-0.273	-0.346
EN MI PUESTO SIEMPRE REALIZO MIS FUNCIONES A CABALIDAD	0.141	-0.081	0.251	-0.185	-0.191
SOY UN TRABAJADOR RESPONSABLE QUE CUMPLO CON LO QUE SE ME ENCARGA	0.137	-0.124	0.229	-0.290	-0.122
EN MI TRABAJO SE ME VALORAN POR LOS RESULTADOS QUE CONSIGO	0.235	-0.131	0.365	-0.365	-0.246
CADA QUE HE NECESITADO UN PERMISO O LICENCIA SE ME HA BRINDADO	0.173	-0.193	0.490	-0.220	-0.265
EN MI TRABAJO ES CLARO QUE A TODOS LOS TRABAJADORES SE LE TRATA POR IGUAL	-0.224	-0.110	-0.148	0.352	0.209
EN MI TRABAJO REALMENTE ME SIENTO MUY A GUSTO	0.463	-0.094	0.226	-0.491	-0.092

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos notar en la Tabla Nro. 60 el factor personal- género influye en enunciado : “Las actividades que realizó en mi puesto de trabajo son difíciles “. Ello sucede debido a que: Si el personal es del género femenino, las tareas asignadas son menos complicadas y requieren menos esfuerzo físico. Este género ocupa puestos en áreas de administración (personal staff) y vigías (personal obrero). Por otra parte el género masculino orienta sus actividades netamente al tema de construcción. (Requieren más esfuerzo físico y mayor concentración).

En cuanto al enunciado: “Siento que cuento con la cooperación de mis jefes en todo momento”, los factores personales que influyen más son: Edad, Nivel Educativo y Profesión. Ello debido primordialmente que el personal joven (edades: 20-25 años) considera que es vital la cooperación de sus jefes inmediatos , ya que es personal con poca experiencia en obras y requiere supervisión continua (cooperación de sus jefes), en este aspecto destacan peones y personal staff (personal con perfil: menos capacitados y especializados). Por otra parte , mientras el personal es más profesional no requiere que el control por parte de sus jefes sea totalmente estricto, ya que el personal orienta sus esfuerzos al cumplimiento de la meta.

Asimismo, en cuanto al Enunciado “ En el proyecto Misti valoran siempre el desempeño de mi trabajo” . Los factores personales que mayormente influyen son:Edad, Nivel Educativo, Profesión y Género. Ello se debe primordialmente :Si el personal es Joven, requiere permanecer en una empresa en la que se valore su esfuerzo ya que se está iniciando en la vida laboral (tanto peones como jóvenes administrativos). Por otra parte, el personal adulto profesional y calificado requiere también que la empresa valore su desempeño en el trabajo ya que buscan estabilidad laboral a largo plazo.

En cuanto al Enunciado “En mi puesto de trabajo siempre realizo mis funciones a cabalidad” Los factores personales que influyen son: Nivel Educativo, Profesión y Género. En este aspecto, si el personal tiene mayor nivel educativo y una profesión específica , las funciones que realice serán llevadas con mayor responsabilidad. Asimismo, se ha detectado que el género femenino considera que las funciones que realizan se llevan a cabo con cabalidad. Cabe resaltar, que los factores: Nivel Educativo y Profesión influyen directamente y con mayor intensidad en la responsabilidad que asume el personal (obrero y staff) frente a su trabajo, ello se debe primordialmente a que : Mientras el puesto de trabajo sea superior o mejor , el compromiso asumido será mayor.

Por otra parte, en cuanto al enunciado “ En mi trabajo se me valoran por los resultados que consigo”, los factores que influyen con mayor dominio son Edad, Nivel Educativo , Profesión y Género. Es así que , mientras que el personal sea más calificado , la empresa tendrá que valorar el resultado y evaluar el desempeño de cada uno de sus colaboradores (obreros y staff).

Según el Enunciado “ Cada que he necesitado un permiso o licencia se me ha brindado”, los factores que influyen son : Edad, Estado Civil, Nivel de Educación, Profesión y Género. Ello debido primordialmente que durante el Proyecto Misti, la frecuencia de permisos y licencias del personal fue mínima, el proyecto exige mucho tiempo de trabajo tanto para el personal obrero y administrativo para el cumplimiento de la meta.

Ahora , en cuanto al tema de igualdad de trato, se puede apreciar que los factores que mayormente influyen son : Edad, Profesión y Género. El personal más capacitado en cuanto a profesión y con mayor edad exigirá mayor igualdad de oportunidades. Asimismo el género femenino juega un papel primordial, mientras sienta que recibe el mismo trato que el personal masculino y la empresa fomente su crecimiento profesional permanecerá en la empresa.

Finalmente, en cuanto al enunciado: “ En mi trabajo realmente me siento muy a gusto”, los factores que influyen corresponde a Edad, Nivel Educativo y Profesión. Es así que mientras el personal sea más capacitado y la empresa le brinde las facilidades para una mejora continua se sentirá a gusto en su puesto de trabajo. Asimismo , mientras el personal sea más joven desea crecer y desarrollarse en su vida laboral y personal.

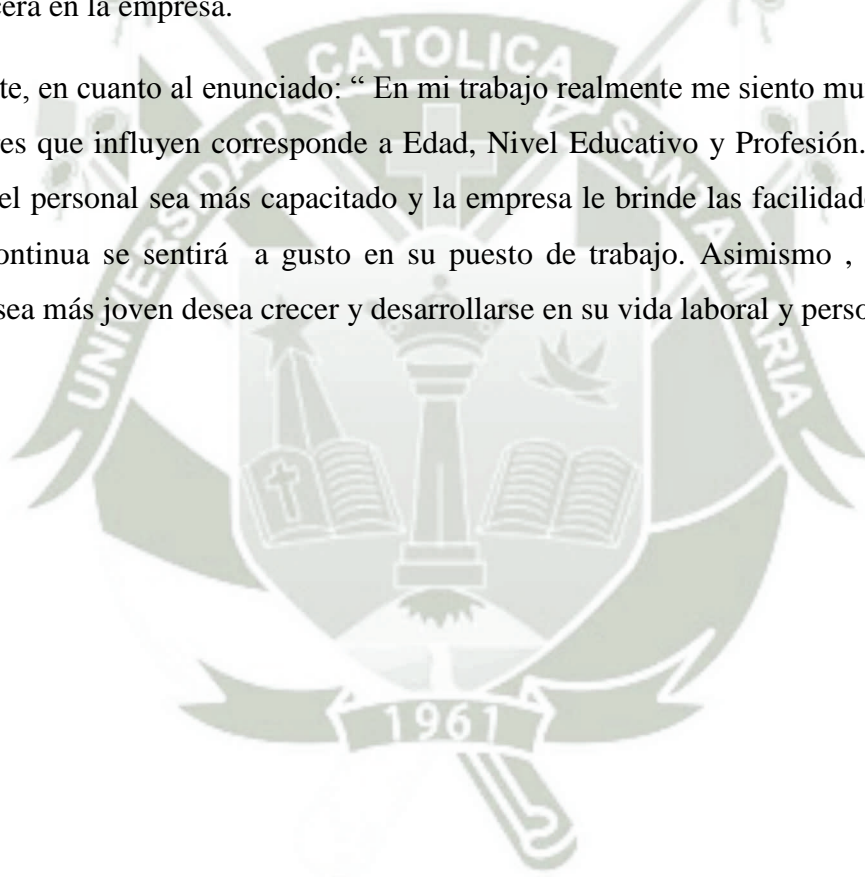


TABLA N° 61: FACTORES OCUPACIONALES VS TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO

TAREAS Y ACTIVIDADES DEL PUESTO	CONDICION LABORAL	CATEGORIA	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	REMUNERACIÓN	TIEMPO DE SERVICIOS
TAREAS QUE REALIZO SON DIFICILES	-0.089	-0.028	-0.030	0.089	-0.048	-0.004	-0.003
APOYO DE MIS COMPAÑEROS EN MI TRABAJO	0.021	0.091	-0.156	-0.021	0.047	-0.038	0.042
COOPERACION DE MIS JEFES EN TODO MOMENTO	0.397	0.493	-0.070	-0.397	0.172	0.244	0.253
TAREAS SON SUPERVISADAS POR MIS JEFES	-0.059	0.044	-0.061	0.059	0.024	-0.091	-0.083
EN PROYECTO MISTI VALORAN EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO	0.278	0.373	-0.135	-0.278	0.092	0.192	0.273
REALIZO MIS FUNCIONES A CABALIDAD	0.339	0.319	-0.008	-0.339	0.091	0.182	0.112
SOY UN TRABAJADOR RESPONSABLE QUE CUMPLO CON LO QUE SE ME ENCARGA	0.391	0.387	0.055	-0.391	0.043	0.249	0.184
EN MI TRABAJO ME VALORAN POR LOS RESULTADOS QUE CONSIGO	0.403	0.503	-0.151	-0.403	0.119	0.382	0.319
CADA QUE HE NECESITADO UN PERMISO O LICENCIA SE ME HA BRINDADO	0.723	0.649	-0.017	-0.723	0.243	0.371	0.359
EN MI TRABAJO ES CLARO QUE A TODOS LOS TRABAJADORES SE LE TRATA POR IGUAL	-0.157	-0.330	0.143	0.157	-0.094	-0.124	-0.213
EN MI TRABAJO REALMENTE ME SIENTO MUY AGUSTO	0.256	0.463	-0.035	-0.256	0.135	0.356	0.340

Fuente: Encuesta-Resultado SPSS
Elaboración : Propia

INTERPRETACION

Como podemos apreciar en cuanto al enunciado “ Siento que cuento con la cooperación de mis jefes en cada momento”, el factor ocupacional que influye directamente corresponde a: Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Horas de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. El personal joven , con menor tiempo de servicios y menos calificado (peones, asistentes, etc.) requiere mayor cooperación por parte de sus jefes para poder alcanzar de manera óptima las metas establecidas. Por otra parte el personal que excede las 8 horas de trabajo requiere mayor supervisión por el tipo de trabajo y/o actividad que realizan (Vaciados masivos, Encofrados, etc.).

Asimismo, en cuanto al Enunciado “En el Proyecto Misti valoran siempre el desempeño de mi trabajo” y “ En mi trabajo se me valora por los resultados que consigo”, los factores que influyen con mayor dominio son: Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. En este aspecto cabe resaltar, mientras el personal sea más capacitado ya sea obrero y administrativo, cuente con una remuneración promedio y tenga mayor tiempo de servicios , será vital que la empresa valore el desempeño de cada uno de sus colaboradores y sea capaz de medir cada una de sus habilidades y destrezas ya sea para una promoción o transferencia.

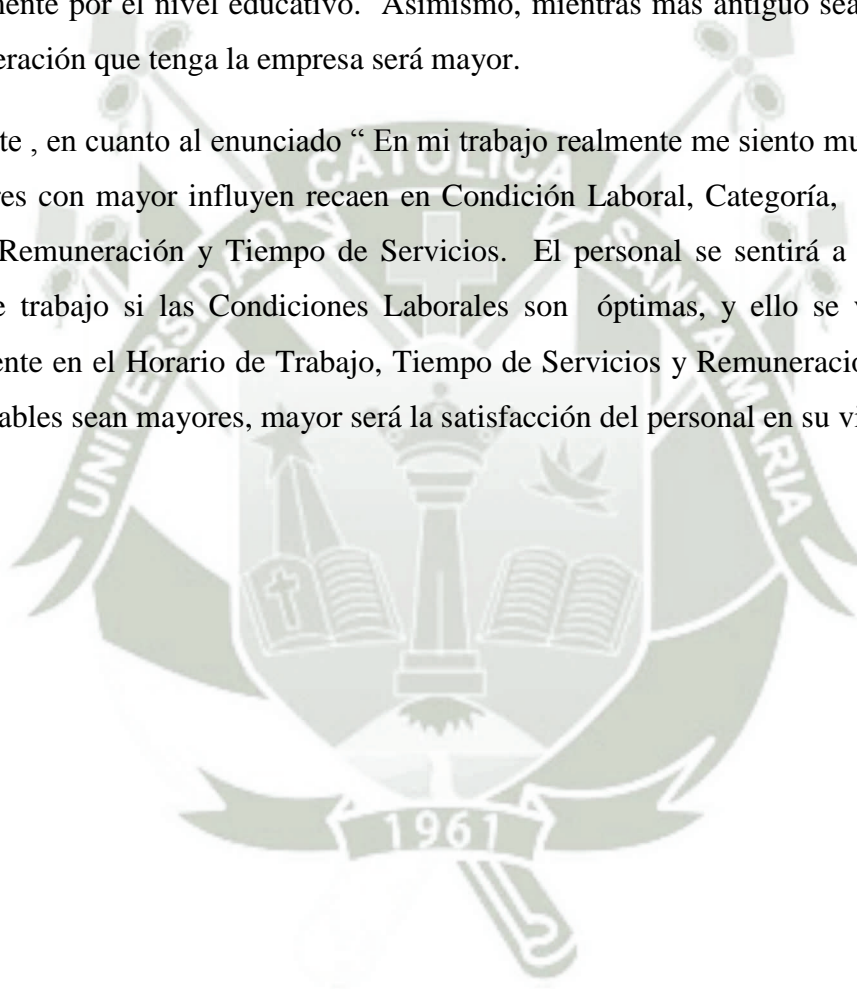
En cuanto los enunciado “ En mi puesto siempre realizo mis funciones a cabalidad” y “ Soy un trabajador responsable que cumplo con lo que se me encarga”, los factores con mayor incidencia recen en : Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo y Remuneración. En este punto, se puede resaltar : Mientras el personal asuma mayores desafíos y responsabilidades estará más comprometido con las funciones que desempeña (trabajará más de las 8 horas); es así que a mayor responsabilidad , mayor será el nivel de Remuneración y mayor tendría que ser el compromiso con la Empresa Contratistas Granada SAC y el Proyecto Misti. Por otra parte el tiempo de servicios que tenga el personal también influye en el nivel de compromiso y responsabilidad que alcanza el colaborador con la empresa.

En cuanto al enunciado “ Cada que he necesitado un permiso o licencia se me ha brindado”, los factores ocupaciones que influyen son: Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Horas de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. En este

aspecto podemos resaltar, mientras el personal sea más capacitado y su jornada laboral supere las 8 horas normales, necesitará descanso y ello se verá reflejado en un permiso o licencia y así poder realizar actividades personales. Si Contratistas Granada SAC no otorga permisos y/o licencias, el personal no será totalmente productivo.

En cuanto al Enunciado “ En mi trabajo es claro que a todos los trabajadores se le trata por igual”, los factores que influyen corresponde a las variables: Categoría y Tiempo de Servicios. Contratistas Granada SAC tiene que tratar al personal de la misma manera, sin embargo el trato de la empresa con un personal obrero y staff difiere, especialmente por el nivel educativo. Asimismo, mientras más antiguo sea el personal la consideración que tenga la empresa será mayor.

Finalmente, en cuanto al enunciado “ En mi trabajo realmente me siento muy a gusto”, los factores con mayor influencia recaen en Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. El personal se sentirá a gusto en su puesto de trabajo si las Condiciones Laborales son óptimas, y ello se ve reflejado directamente en el Horario de Trabajo, Tiempo de Servicios y Remuneración; mientras estas variables sean mayores, mayor será la satisfacción del personal en su vida laboral.



b.- CONDICIONES DE TRABAJO

TABLA N° 62: FACTORES PERSONALES VS CONDICIONES DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	GENERO
LAS OFICINAS, TALLERES, ETC. ESTAN DISTRIBUIDOS MUY BIEN Y PERMITE UN BUEN DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL	-0.092	0.158	-0.511	0.215	0.198
EL AMBIENTE DE TRABAJO ES EL ADECUADO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS	0.365	0.017	0.160	-0.413	-0.075
ESTOY CONFORME CON EL HORARIO DE TRABAJO QUE SE ME ASIGNA	0.087	0.240	-0.604	0.013	0.230
LA UBICACION DONDE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE EL PROYECTO ES UN LUGAR AGRADABLE Y CERCANO	0.089	0.246	-0.460	-0.060	0.222
EN EL LUGAR DONDE TRABAJO NO HAY NINGUN RIESGO DE INTOXICACION	-0.676	-0.090	-0.261	0.643	0.130
EL LUGAR DONDE TRABAJO CUENTA CON ILUMINACION SUFICIENTE PARA REALIZAR MIS LABORES	0.274	0.057	-0.023	-0.169	-0.019
LA TEMPERATURA DEL LUGAR DONDE TRABAJO ES ADECUADA	0.102	0.175	-0.413	-0.099	0.167
EN MI PUESTO DE TRABAJO CUENTO CON LA VENTILACION SUFICIENTE PARA SENTIRME COMODO	0.060	0.267	-0.368	-0.030	0.020
LAS RELACIONES QUE TENGO CON LAS PERSONAS QUE TRABAJO SON EXCELENTE	0.031	0.006	0.059	-0.169	-0.034
EN EL PROYECTO EXISTE LA IGUALDAD LABORAL	-0.051	-0.019	-0.012	-0.030	0.177
EL AMBIENTE FISICO (EQUIPOS, MAQUINARIAS,ECT) ES EL ADECUADO EN EL PROYECTO	-0.014	0.000	-0.165	0.025	0.185

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)

Elaboración : Propia

Como podemos notar en la Tabla Nro. 62 , para el personal mas especializado será clave contar con una adecuada distribución y organización de los ambientes en Obra, de esta manera las condiciones de trabajo serán óptimas y contribuirán con el normal desarrollo de actividades y cumplimiento de metas.

Asimismo , se podría inferir que es necesario que el entorno de trabajo sea iluminado, cuente con una ventilación adecuada y el riesgo de intoxicación sea leve. Mientras el entorno de trabajo cumplan con las características señaladas el trabajador se sentirá motivado.

Mientras el personal sea más capacitado y profesional (factores: nivel educativo y profesión) , solicitará mayores y mejores condiciones de trabajo.

Por otra parte, se puede visualizar que uno de los factores que influye en el enunciado “En el proyecto existe igualdad laboral” es sin duda alguna el sexo. En este tipo de trabajos el personal más resaltante lo constituye el género masculino, por lo que será necesario dar a la mujer un rol de importancia, para evitar de esta forma su participación dinámica en la toma de decisiones.

Todo equipo, material debe ser el adecuado; es por ello que los números profesionales con la experiencia adquiridas en temas de construcción, serán responsables de revisar y controlar las condiciones de los equipos.



TABLA N° 63: FACTORES OCUPACIONALES VS CONDICIONES DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICION LABORAL	CATEGORIA	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	CUANTO ES SU REMUNERACION	TIEMPO DE SERVICIOS
LAS OFICINAS, TALLERES, ETC. ESTAN DISTRIBUIDOS MUY BIEN Y PERMITE UN BUEN DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL	-0.700	-0.565	-0.028	0.700	-0.168	-0.492	-0.156
EL AMBIENTE DE TRABAJO ES EL ADECUADO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS	0.110	0.424	-0.118	-0.110	0.162	0.282	0.319
ESTOY CONFORME CON EL HORARIO DE TRABAJO QUE SE ME ASIGNA	-0.847	-0.580	-0.109	0.847	-0.232	-0.329	-0.086
LA UBICACION DONDE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE EL PROYECTO ES UN LUGAR AGRADABLE Y CERCANO	-0.703	-0.463	-0.129	0.703	-0.177	-0.323	-0.110
EN EL LUGAR DONDE TRABAJO NO HAY NINGUN RIESGO DE INTOXICACION	-0.194	-0.578	0.129	0.194	-0.012	-0.425	-0.476
EL LUGAR DONDE TRABAJO CUENTA CON ILUMINACION SUFICIENTE PARA REALIZAR MIS LABORES	-0.275	-0.089	-0.054	0.275	-0.168	-0.041	0.038
LA TEMPERATURA DEL LUGAR DONDE TRABAJO ES ADECUADA	-0.598	-0.437	-0.067	0.598	-0.130	-0.276	-0.077
EN MI PUESTO DE TRABAJO CUENTO CON LA VENTILACION SUFICIENTE PARA SENTIRME COMODO	-0.635	-0.446	-0.049	0.635	-0.195	-0.301	-0.049
LAS RELACIONES QUE TENGO CON LAS PERSONAS QUE TRABAJO SON EXCELENTE	0.019	0.060	-0.077	-0.019	0.162	0.136	0.074
EN EL PROYECTO EXISTE LA IGUALDAD LABORAL	0.006	-0.035	0.015	-0.006	0.002	-0.004	0.013
EL AMBIENTE FISICO (EQUIPOS, MAQUINARIAS, ECT) ES EL ADECUADO EN EL PROYECTO	-0.149	-0.155	-0.017	0.149	0.010	-0.178	0.078

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)
Elaboración : Propia

Como podemos notar en la Tabla Nro.63, los factores: Categoría, condición, remuneración, horario de trabajo, horas de trabajo influyen en la mayoría de los enunciados de las condiciones de trabajo. Por lo que podemos deducir: Mientras el personal sea más especializado, trabaje más de la jornada laboral, gane una remuneración mayor a la que ofrece el mercado y cuente con mayor experiencia las condiciones de trabajo que brinde la empresa deberán ser óptimas. Asimismo, como lo mencionado anteriormente, el personal también solicitará a Gerencia mayor compromiso y preocupación por brindar las mejores condiciones en la obra.

En el Caso de contratistas Granada SAC, debido al flujo de caja del proyecto, no puede satisfacer las necesidades plenas de sus colaboradores, lo que sin duda repercutió en el comportamiento y actitud del personal tanto obrero como staff.



C.- MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

TABLA N° 64: FACTORES PERSONALES VS MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	GENERO
ACTUALMENTE ME SIENTO MOTIVADO PARA REALIZAR MI TRABAJO DE MANERA EXCELENTE	0.052	-0.038	0.221	-0.019	-0.255
EN LA EMPRESA SE RECONOCE A LOS TRABAJADORES POR SU DESEMPEÑO LABORAL	0.249	0.143	0.078	-0.331	0.003
CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE COMUNICACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA ES LA ADECUADA	-0.460	0.170	-0.512	0.474	0.125
EN LA EMPRESA EL TRATO QUE RECIBO DE PARTE DE EL RESTO DE TRABAJADORES ES MUY BUENO	0.608	-0.114	0.449	-0.706	-0.065
EN LA EMPRESA DONDE LABORO EXISTE OPORTUNIDADES PARA QUE PUEDA ASCENDER O TENER UN PUESTO MEJOR	0.496	0.121	0.163	-0.482	-0.066
LA EMPRESA ME CAPACITA PARA QUE PUEDA DESEMPEÑAR BIEN MI TRABAJO	0.000	-0.050	-0.066	-0.017	-0.061
PARTICIPO EN REUNIONES DONDE SE TOMAN DECISIONES QUE AFECTAN EL RUMBO DE LA EMPRESA	-0.381	-0.122	0.210	0.293	-0.023
ME SIENTO REALIZADO A NIVEL PERSONAL EN LA EMPRESA	0.183	0.019	-0.033	-0.135	-0.115
MIS ESPECTATIVAS LABORALES SON DE QUE CADA DIA QUE PASE ESTARE MEJOR EN LA EMPRESA	-0.257	0.057	-0.179	0.283	0.032
ACTUALMENTE EN LA EMPRESA TENGO ESTABILIDAD LABORAL	0.135	-0.107	0.562	-0.198	-0.130
SE CUENTA EN LA EMPRESA CON LA LIBERTAD DE SER PARTE DE ALGUN SINDICATO	-0.339	0.094	-0.275	0.389	0.177
LA EMPRESA CUMPLE CON TODO LO QUE PROMETE	-0.220	0.011	0.149	0.139	-0.165
EN COMPARACION CON OTRAS EMPRESAS SIENTO QUE ESTAMOS MEJOR QUE ELLAS	0.174	0.106	0.090	-0.219	-0.276

Fuente: SPS
Elaboración : Propia

INTERPRETACION

Según la Tabla Nro 064, podemos apreciar que en el enunciado .” Actualmente me siento motivado para realizar mi trabajo de manera excelente ”, el factor personal que influye es Nivel Educativo y Género. Es decir, mientras el personal sea más profesional la empresa tendrá que optar por planes que contribuyan con la Mejora de la motivación y fortalecimiento del clima laboral. Asimismo la motivación dependerá del género del personal, *es diferente satisfacer los deseos de un profesional mujer en comparación a las necesidades laborales de un hombre.*

Por otra parte, en lo referente al tema:” En la empresa se reconoce a los trabajadores por su desempeño laboral” los factores que influyen son Edad y Profesión, es decir cada puesto de trabajo tiene que ser evaluado de acuerdo a determinados parámetros establecidos por la empresa caso contrario, el personal considerará que la empresa no

se preocupa por el bien estar de estos en su vida laboral. Cabe resaltar , el personal joven o adulto permanecerá en una organización en la medida que se reconozca su desempeño laboral

En cuanto al enunciado “ Considera que el sistema de comunicación al interior de la empresa es la adecuada”. Los factores personales que influyen de manera directa , corresponden a Edad, Estado Civil, Nivel Educativo y Profesión. Por lo que, mientras que el personal este más capacitado y sea idóneo (tanto en edad, nivel educativo y profesión) para el puesto de trabajo, exigirá que le comunicación sea dinámica y fluida para que se realice un mejor trabajo en equipo y la empresa logre alcanzar sus objetivos.

En cuanto al enunciado “ En la empresa el trato que recibo por parte del resto de trabajadores es muy bueno” , las variables que influyen en mayor dominio son Edad, Nivel Educativo y Profesión. Es así que : Mientras el personal es más adulto y más capacitado , el trato por parte de los demás trabajadores tiene que basarse en respeto. La empresa tiene que velar por el cumplimiento de sus valores corporativos y fomentar las buenas relaciones que se traducen finalmente en clima laboral.

En el enunciado “ En la empresa donde laboro existe oportunidades para que pueda ascender o tener un mejor puesto”, los factores que influyen son: Edad, Nivel Educativo y Profesión. Estas variables están relacionadas directamente proporcional con oportunidades para ascenso , es decir mientras mayor sea la edad y el profesionalismo del personal, mayor será su anhelo de poseer oportunidades de trabajo que los lleven a ser promovidos.

Por otra parte según el enunciado:“Participo en reuniones donde se toman decisiones que afectan el rumbo de la empresa”, los factores personales que influyen corresponden a : Edad, Nivel Educativo y Profesión. Las decisiones son asumidas directamente por diferentes profesionales que laboran en Contratistas Granada SAC, tanto personal operativo como personal staff.

En cuanto al tema: “Realización a nivel personal”, el factor personal con mayor incidencia recae en: Edad. Es decir mientras el personal es más adulto, el sentido de realización personal se incrementa. A mayor edad , mayor responsabilidad , mayor búsqueda de autorealización y estabilidad laboral.

Por otra parte, en cuanto al enunciado “ Mis expectativas laborales son de que cada día que pase estaré mejor en la empresa” , los factores personales que influyen son: Edad, Nivel Educativo y Profesión. Ello también se debe a la preparación que tenga cada colaborador, mientras se cuente con personal capacitado e idóneo , este estará conciente de los beneficios que le otorga la empresa, caso contrario se retirará en búsqueda de una mejor oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Según el enunciado: “ Actualmente en la empresa tengo estabilidad Laboral”, los factores que influyen son: Nivel Educativo y Profesión. Ello recae en la facultad que tiene el colaborador en detectar las oportunidades de crecimiento personal y profesional en la empresa, mientras las expectativas sean mayores , mayores serán sus ganas a buscar la estabilidad laboral en una organización.

Según el enunciado: “ Se cuenta en la empresa con la libertad de ser parte de algún sindicato” Edad, Nivel Educativo, Profesión y Género. El personal joven y especializado (oficiales y operarios) es el que comúnmente forma parte de algún tipo de sindicato. La empresa Contratistas Granada SAC otorga libertad al personal para formar parte de cualquier tipo de sindicato, con la finalidad de evitar cualquier tipo de inconveniente.

Según el enunciado: “ La empresa siempre cumple con todo lo que promete ”, los factores personales que influyen son : Edad y Género. Según los resultados, mientras el personal sea más joven será más crítico con la organización, asimismo , el personal perteneciente al género masculino (personal obrero) presionará a la empresa para mejorar condiciones laborales (beneficios económicos, motivación y reconocimiento)

Finalmente , de acuerdo al enunciado” En comparación con otras empresas siento que estamos mejor que ellas” Edad, Profesión y Género. Según estos resultados , podemos apreciar que mientras el personal este más calificado , edad promedio , género masculino; comparará su situación laboral actual tomando como referencia otras organizaciones que también se dedica al rubro de la construcción.

TABLA N° 65: FACTORES OCUPACIONALES VS MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO	CONDICION LABORAL	CATEGORIA	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	REMUNERACION	TIEMPO DE SERVICIOS
ACTUALMENTE ME SIENTO MOTIVADO PARA REALIZAR MI TRABAJO DE MANERA EXCELENTE	0.327	0.318	0.009	-0.327	0.114	0.053	0.123
EN LA EMPRESA SE RECONOCE A LOS TRABAJADORES POR SU DESEMPEÑO LABORAL	0.120	0.276	-0.060	-0.120	0.047	0.280	0.024
CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE COMUNICACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA ES LA ADECUADA	-0.666	-0.797	0.027	0.666	-0.182	-0.554	-0.380
EN LA EMPRESA EL TRATO QUE RECIBO DE PARTE DE EL RESTO DE TRABAJADORES ES MUY BUENO	0.502	0.836	-0.143	-0.502	0.196	0.571	0.516
EN LA EMPRESA DONDE LABORO EXISTE OPORTUNIDADES PARA QUE PUEDA ASCENDER O TENER UN PUESTO MEJOR	-0.056	0.301	-0.152	0.056	-0.001	0.227	0.369
LA EMPRESA ME CAPACITA PARA QUE PUEDA DESEMPEÑAR BIEN MI TRABAJO	-0.086	-0.062	-0.091	0.086	0.013	0.023	0.049
PARTICIPO EN REUNIONES DONDE SE TOMAN DECISIONES QUE AFECTAN EL RUMBO DE LA EMPRESA	0.481	0.073	0.155	-0.481	0.106	0.047	-0.247
ME SIENTO REALIZADO A NIVEL PERSONAL EN LA EMPRESA	-0.120	0.124	-0.184	0.120	-0.091	-0.092	0.049
MIS ESPECTATIVAS LABORALES SON DE QUE CADA DIA QUE PASE ESTARE MEJOR EN LA EMPRESA	-0.188	-0.340	0.052	0.188	0.005	-0.269	-0.292
ACTUALMENTE EN LA EMPRESA TENGO ESTABILIDAD LABORAL	0.816	0.700	-0.010	-0.816	0.236	0.426	0.262
SE CUENTA EN LA EMPRESA CON LA LIBERTAD DE SER PARTE DE ALGUN SINDICATO	-0.192	-0.415	0.089	0.192	-0.104	-0.213	-0.448
LA EMPRESA CUMPLE CON TODO LO QUE PROMETE	0.285	0.145	-0.053	-0.285	0.032	0.131	-0.136
EN COMPARACION CON OTRAS EMPRESAS SIENTO QUE ESTAMOS MEJOR QUE ELLAS	0.059	0.247	-0.115	-0.059	0.086	0.171	0.214

Fuente: Encuesta Resultados SPSS
Elaboración : Propia

INTERPRETACIÓN:

Como podemos visualizar en la tabla Nro 065, según el enunciado “Actualmente me siento motivado para realizar mi trabajo de manera excelente”, los factores ocupacionales que influye son: Condición Laboral, Categoría y Horario de Trabajo. Es decir, mientras el personal sea más capacitado y trabaje más de 8 horas no se encontrará motivado para realizar su trabajo de manera óptima, ya que se sentirá cansado y su potencialidad disminuirá.

Por otra parte, en lo referente al tema:” En la empresa se reconoce a los trabajadores por su desempeño laboral” los factores que influyen son Categoría y Remuneración, es decir si el personal es más calificado (de peón a Coordinadores y Alta Gerencia) y logra alcanzar los objetivos establecidos según los hitos entregables, estará convencido que la empresa debería otorgarle algún tipo de beneficio. Por otra parte, mientras mayor sea la remuneración, la responsabilidad del puesto de trabajo será mayor, lo que significaría que la empresa tendría que reconocer el desempeño laboral de sus personal.

En cuanto al enunciado “ Considera que el sistema de comunicación al interior de la empresa es la adecuada”. Los factores ocupacionales que influyen de manera directa, corresponden a : Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Horas de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. Es así que, mientras el personal sea más calificado e idóneo, más antiguo y su remuneración sobrepase el promedio; considerará que la comunicación como un medio es vital para la mejora continua y la organización de la empresa, ello también fomentará el trabajo en equipo.

En cuanto al enunciado “ En la empresa el trato que recibo por parte del resto de trabajadores es muy bueno”, las variables que influyen en mayor dominio son: : Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo, Horas de Trabajo, Remuneración y Tiempo de Servicios. Es así que : Mientras el personal sea más calificado (Peón- Coordinadores), remuneración mayor a la del promedio y más antiguo, el trato que reciba por parte del resto de trabajadores tiene que ser de respeto.

En el enunciado “ En la empresa donde laboro existe oportunidades para que pueda ascender o tener un mejor puesto”, los factores que influyen son: Categoría, Remuneración y Tiempo de Servicios. Es así que, para que el personal asuma mayores responsabilidades (de Peón a Operario, de Asistente a Encargado, etc.) y tenga tiempo

trabajando en la empresa, tendría que existir la oportunidad de un ascenso o un trato mejor por parte de la Empresa. Ello también se vería reflejado en un incremento en la remuneración del personal.

En el enunciado “ Participo en las reuniones en donde se toman decisiones que afectan el rumbo de la empresa”. Los factores que influyen son Condición Laboral y Horario de Trabajo. Mientrás el personal asume mayores responsabilidades formara parte de las decisiones que afecten el rumbo de la empresa. En el proyecto Misti, las decisiones son asumidas únicamente por Gerencia y Coordinadores, lo que genera poca motivación en sus colaboradores.

En cuanto al tema: “Realización a nivel personal”, el factor ocupacional con mayor incidencia recae en: Cargo, el personal está convencido que mientras mayor sea la línea de carrera que se les plantea en la empresa, mayor será su realización personal. En este aspecto, Contratistas Granada SAC, no tiene definido de manera clara el rumbo de cada colaborador en la empresa, lo que ocasiona que mucho de su personal clave se retire.

Por otra parte, en cuanto al enunciado “ Mis expectativas laborales son de que cada día que pase estaré mejor en la empresa” , los factores ocupacionales que influyen son: categoría , condición laboral, horario de trabajo, remuneración y tiempo de servicios. En este aspecto, mientras el personal continúe en la empresa (años de servicio) aún conserva la expectativa que estará mejor cada día. Ello se debe primordialmente a que el personal clave que aún se mantiene, considera a Contratistas Granada SAC una empresa con la característica innata de mejorar en sus procesos operativos.

Según el enunciado: “ Actualmente en la empresa tengo estabilidad Laboral”, los factores que influyen son: categoría , condición laboral, horario de trabajo, horas de trabajo, remuneración y tiempo de servicios. En este aspecto el factor con mayor influencia recae en condición laboral, ello se debe primordialmente a que el personal obrero es que el que está convencido que en la empresa no se tiene estabilidad laboral y ello se debe primordialmente a que el sector de la construcción es muy dinámico y Contratistas Granada SAC, en los últimos años no ha logrado posicionarse de manera competitiva en dicho mercado, siendo su cliente primordial: Grupo Gloria .

Según el enunciado: “ Se cuenta en la empresa con la libertad de ser parte de algún sindicato” , los factores ocupacionales con mayor influencia recaen en categoría , condición laboral, horario de trabajo, remuneración y tiempo de servicios. En este aspecto podemos resaltar que Contratistas Granada SAC no se opone a la formación o desarrollo de algún tipo de sindicato, lo que ha ocasionado que el personal perteneciente a estos grupos tenga disconformidad en las políticas implantadas por Gerencia. Ello se ha visto reflejado en las denuncias al Ministerio de Trabajo.

Según el enunciado: “ La empresa siempre cumple con todo lo que promete ”, los factores ocupacionales que influyen son : Condición Laboral y Horario de Trabajo. En este aspecto tanto el personal obrero como staff consideran que la empresa no cumple con lo que promete, ello se ve reflejado en su remuneración o en la cultura organizacional que Gerencia propone.

Finalmente , de acuerdo al enunciado” En comparación con otras empresas siento que estamos mejor que ellas” , los factores ocupacionales que influyen son categoría, remuneración y tiempo de servicios. En cuanto a este aspecto, el personal staff y obrero considera que la empresa en los dos últimos proyectos no ha logrado crecer, a pesar que se le ha dado la oportunidad de formar parte de proyectos de gran envergadura, lo que ha traído como consecuencia que Cemento Sur y Yura , cataloguen a Contratistas Granada SAC , una empresa que no cumple con sus entregables, ello es percibido por el personal staff en las continuas reuniones contractuales con el cliente.

TABLA N° 66: FACTORES PERSONALES VS BENEFICIOS ECONOMICOS

BENEFICIOS ECONOMICOS	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	GENERO
CONSIDERO QUE LO QUE PAGAN POR MI TRABAJO ES LO JUSTO	0.120	0.075	0.022	-0.077	-0.070
SIEMPRE ME PAGAN LAS HORAS EXTRAS QUE TRABAJO	0.090	0.024	-0.059	-0.098	0.123
SIEMPRE ME PAGAN LAS GRATIFICACIONES YA SEA DE NAVIDAD O FIESTAS PATRIAS	0.115	0.074	-0.250	-0.154	0.181
EN MI SUELDO TAMBIEN SE CONSIDERAN BONIFICACIONES ESPECIALES	-0.246	0.175	-0.517	0.214	0.254
LA EMPRESA PERMITE QUE LOS TRABAJADORES REALICEN NEGOCIACIONES LABORALES CON ELLA	-0.026	-0.132	0.385	-0.068	-0.016
ESTOY DE ACUERDO CON EL TIEMPO QUE DURA MI CONTRATO	-0.160	-0.223	0.338	0.094	-0.113
EL MONTO QUE SE ME ASIGNA POR MOVILIDAD ES LA CANTIDAD SUFICIENTE	-0.153	0.122	-0.427	0.119	0.364

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)

Elaboración : Propia

Como podemos ver en la Tabla Nro 066, la remuneración o salario dependerá del nivel educativo y profesión con el que cuente el personal. La remuneración variará desde peón a gerente de operaciones.

Asimismo , si el personal tiene familia, es decir; es conviviente o casado , estará interesado en que la empresa le otorgue todos los beneficios sociales, escolaridad, movilidad, fiestas patrias, navidad, etc.

Por otro lado , en cuanto a las negociaciones laborales , estas se efectuarán solo en coordinación con el gerente de operaciones.

El tiempo de contrato del personal obrero será de acuerdo a obra determinada (según contrato con el cliente),al igual que la de el personal staff. La rotación de personal es alta.

TABLA N° 67: FACTORES OCUPACIONALES VS BENEFICIOS ECONOMICOS

BENEFICIOS ECONOMICOS	CONDICION LABORAL	CATEGORIA	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	CUANTO ES SU REMUNERACION	TIEMPO DE SERVICIOS
CONSIDERO QUE LO QUE PAGAN POR MI TRABAJO ES LO JUSTO	-0.215	0.039	-0.177	0.215	-0.028	0.055	0.020
SIEMPRE ME PAGAN LAS HORAS EXTRAS QUE TRABAJO	-0.276	-0.076	-0.126	0.276	-0.127	-0.091	0.006
SIEMPRE ME PAGAN LAS GRATIFICACIONES YA SEA DE NAVIDAD O FIESTAS PATRIAS	-0.446	-0.239	-0.022	0.446	-0.118	-0.116	0.084
EN MI SUELDO TAMBIEN SE CONSIDERAN BONIFICACIONES ESPECIALES	-0.589	-0.572	-0.035	0.589	-0.162	-0.327	-0.371
LA EMPRESA PERMITE QUE LOS TRABAJADORES REALICEN NEGOCIACIONES LABORALES CON ELLA	0.649	0.503	0.056	-0.649	0.196	0.367	0.105
ESTOY DE ACUERDO CON EL TIEMPO QUE DURA MI CONTRATO	0.419	0.253	0.020	-0.419	0.130	0.117	0.063
EL MONTO QUE SE ME ASIGNA POR MOVILIDAD ES LA CANTIDAD SUFICIENTE	-0.687	-0.588	-0.003	0.687	-0.222	-0.235	-0.197

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)

Elaboración : Propia

Mediante la tabla Nro. 067 podemos visualizar la importancia de los factores ocupacionales en la satisfacción de personal en cuanto a: beneficios económicos. El horario de trabajo, condición laboral, remuneración constituyen variables importantes en la satisfacción del personal.

Mientras el personal sea más calificado y profesional, los beneficios económicos tendrán que ser mejores. Contratistas Granada SA, durante el Proyecto Misti no ascendió- no promovió a ningún personal.

A continuación se representará un cuadro resumen de los factores personales y ocupacionales y su nivel de influencia en la satisfacción laboral.

TABLA N° 68: Factores Ocupacionales con mayor incidencia

SATISFACCION GENERAL	CONDICION LABORAL	CATEGORIA	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO	CUANTO ES SU REMUNERACION	TIEMPO DE SERVICIOS
ESTOY SATISFECHO CON LAS TAREAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO	0.107	0.203	-0.008	-0.107	0.182	0.139	0.311
LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON ADECUADAS PARA REALIZAR MI TRABAJO	-0.621	-0.531	-0.044	0.621	-0.178	-0.453	-0.286
ME SIENTO MOTIVADO CON EL TRABAJO QUE REALIZO	0.389	0.242	0.065	-0.389	0.053	0.063	0.038
ME SIENTO SATISFECHO CON MIS BENEFICIOS ECONOMICOS DE LOS QUE GOZO EN LA EMPRESA	-0.320	-0.018	-0.219	0.320	-0.053	0.026	0.081
A NIVEL GENERAL ESTOY SATISFECHO EN EL PROYECTO MISTI	0.365	0.584	-0.196	-0.365	0.167	0.437	0.380

Fuente: Encuesta (Resultados SPSS)
Elaboración : Propia

De acuerdo a la Tabla Nro 068, podemos observar que el factor ocupacional con mayor incidencia en la satisfacción general lo constituye: Condición Laboral, Categoría, Horario de Trabajo y Remuneración

TABLA N° 69: Factores Personales con mayor incidencia

SATISFACCION GENERAL	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	GENERO
ESTOY SATISFECHO CON LAS TAREAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO	0.126	-0.097	0.153	-0.127	-0.022
LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON ADECUADAS PARA REALIZAR MI TRABAJO	-0.154	0.145	-0.436	0.121	0.028
ME SIENTO MOTIVADO CON EL TRABAJO QUE REALIZO	-0.140	-0.091	0.323	0.101	-0.336
ME SIENTO SATISFECHO CON MIS BENEFICIOS ECONOMICOS DE LOS QUE GOZO EN LA EMPRESA	0.200	0.132	-0.137	-0.298	-0.002
A NIVEL GENERAL ESTOY SATISFECHO EN EL PROYECTO MISTI	0.341	-0.093	0.346	-0.469	-0.092

Fuente: Encuesta (Resultados SPS)
Elaboración : Propia

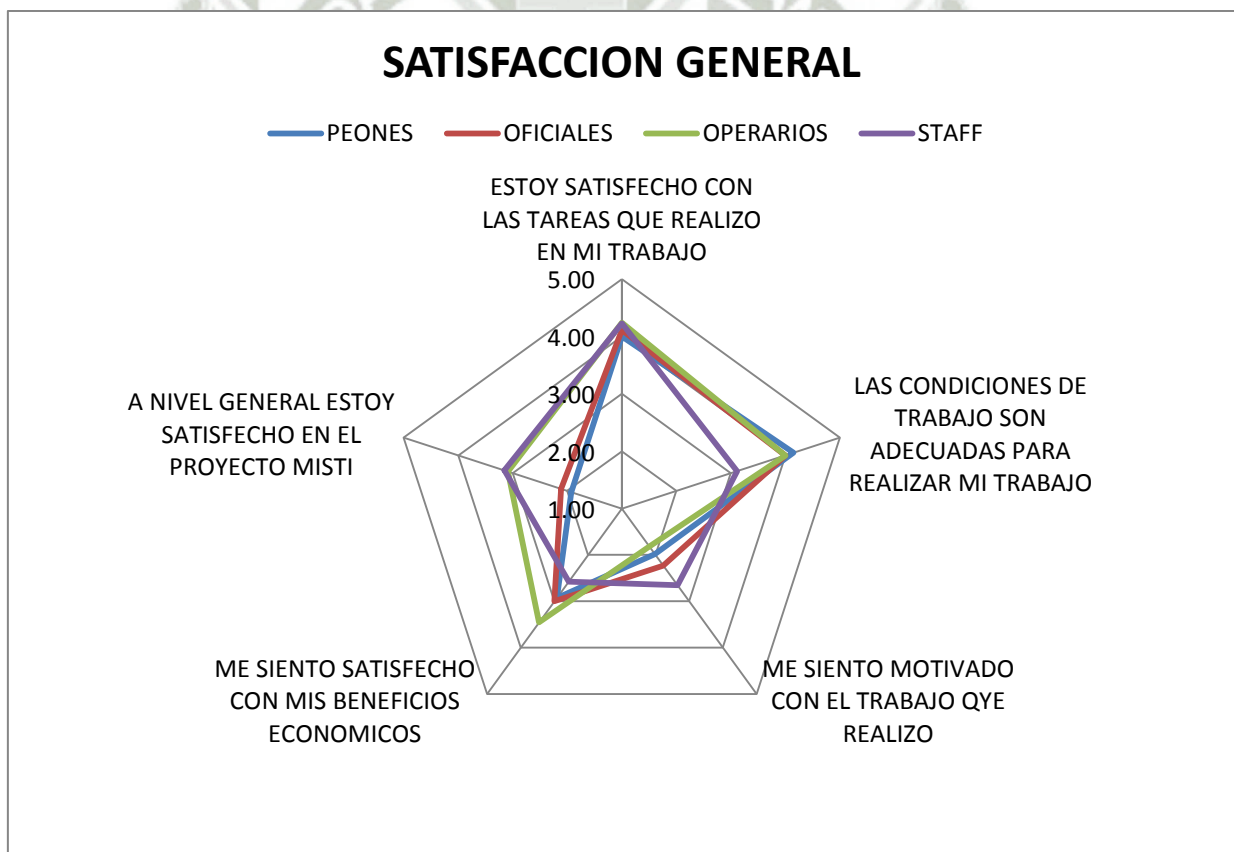
En la Tabla Nro. 069, podemos observar que los factores personales con mayor incidencia en la satisfacción del personal recae en Nivel Educativo, Edad y Profesión.

TABLA N° 70: SATISFACCION DE PERSONAL POR CATEGORIA

SATISFACCION GENERAL	PEONES	OFICIALES	OPERARIOS	STAFF	TOTAL
ESTOY SATISFECHO CON LAS TAREAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO	4.00	4.12	4.24	4.23	4.15
LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON ADECUADAS PARA REALIZAR MI TRABAJO	4.15	4.00	4.00	3.12	3.82
ME SIENTO MOTIVADO CON EL TRABAJO QYE REALIZO	1.99	2.23	1.82	2.65	2.17
ME SIENTO SATISFECHO CON MIS BENEFICIOS ECONOMICOS	2.93	3.00	3.45	2.58	2.99
ANIVEL GENERAL ESTOY SATISFECHO EN EL PROYECTO MISTI	1.93	2.12	3.09	3.15	2.57

Fuente: Encuesta(Resultados SPSS)
Elaboración : Propia

Gráfico 58: SATISFACCIÓN GENERAL



Fuente: Encuesta
Elaboración : Propia

De acuerdo a la Tabla Nro. 070, se puede observar que el personal :

- Peones están 38.60 % satisfechos con el Proyecto Misti
- Oficiales están 42.40% satisfechos con el Proyecto Misti
- Operarios están 61.80% satisfechos con el Proyecto Misti
- Staff están 63.00% satisfechos con el Proyecto Misti

De acuerdo a los resultados obtenidos: El 51.4 % de todo el personal se encuentra satisfecho con el Proyecto Misti. Mientrás que el 48.6% no está satisfecho con la gestión y administración de Contratistas Granada SAC.

3.3.6 COMPROBACION DE HIPOTESIS

De acuerdo a la definición de la hipótesis planteada, se pone a conocimiento:

HIPÓTESIS NULA

H₀: Los factores personales y ocupacionales no influyen en el grado satisfacción del personal staff y obrero de Contratistas Granada SAC en el Proyecto Misti.

HIPÓTESIS ALTERNA

H₁: Los factores personales y ocupacionales influyen en el grado satisfacción del personal staff y obrero de Contratistas Granada SAC en el Proyecto Misti.

Para ello se sometió a prueba las variables Dependiente e independiente mediante el análisis de influencia de factores , encontrando niveles de correlaciones positivas y negativas. (A través de la tabulación y obtención de resultados en el SPSS)

Por lo expuesto, se rechaza la alternativa nula y se acepta la hipótesis alternativa

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El personal obrero y Staff de la empresa Contratistas Granada SAC no está completamente satisfecho en el Proyecto Misti (el 48.6% de la fuerza laboral) en los aspectos: Tareas y Actividades que desarrolla, Condiciones de Trabajo (ambiente de trabajo y clima laboral), Motivación y Reconocimiento (por parte de supervisión) y Remuneración. Es decir; la empresa Contratistas Granada SAC no cuenta con un sistema integrado de gestión de Capital Humano; ello ha ocasionado la falta de compromiso del personal con la ejecución de la obra y con el cliente. De acuerdo a los resultados obtenidos, el personal Staff y obrero ha perdido la credibilidad y confianza en la Gerencia y Administración de Contratistas Granada; no se involucra y da cumplimiento a los objetivos y metas planteadas en el Proyecto Misti.

SEGUNDA:

La satisfacción del personal(staff y obrero) en el Proyecto Misti depende directamente del comportamiento de los factores personales y ocupacionales. Todos los factores personales y ocupacionales influyen en la satisfacción de personal obrero y staff en el Proyecto Misti.

Factores Personales

- Nivel Educativo
- Edad
- Profesión
- Estado Civil
- Género

Los factores ocupacionales:

- Condición Laboral
- Categoría
- Horario de Trabajo, Horas de trabajo
- Tiempo de Servicio
- Remuneración
- Cargo

TERCERA:

Los factores más importantes para la satisfacción laboral, según personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A. se traducen en:

- Factor Personal: Nivel Educativo y Edad
- Factor Ocupacional: Cargo-Categoría y Remuneración

El personal obrero no se encuentra motivado para realizar las tareas encomendadas tanto por el Residente de Obra o por el Jefe de Operaciones. Asimismo, el atraso en la ejecución de la obra ha ocasionado que las jornadas de trabajo se incrementen notablemente: horarios extendidos y feriados, la comunicación y dinámica del equipo de trabajo no es fluida ni óptima, situación que también ha afectado de manera directa al personal staff. Por lo que, El 56.6% de todo el personal no se siente motivado con el trabajo.

Asimismo; el nivel de satisfacción del personal está íntimamente relacionado con su nivel de remuneración. El personal que no está satisfecho con su remuneración representa el 40.20%.

Los beneficios económicos serán clave para determinar el nivel del compromiso del personal. Mientras el personal sea remunerado de manera óptima, su compromiso con la organización será mayor.

La motivación y Reconocimiento son elementos primordiales para mejorar el sistema de gestión de capital humano. Contratistas Granada SAC tiene que trabajar en buscar métodos y procedimientos para retener al personal, fomentando su desarrollo personal y profesional. Ambos aspectos han contribuido con el incremento de la rotación y la baja de personal.

CUARTA:

De acuerdo a los resultados obtenidos, existen diferencias significativas por factores personales respecto al nivel de satisfacción laboral del personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.

El personal joven (edades: 20-25 años) considera que es vital la cooperación de sus jefes inmediatos , ya que es personal con poco experiencia en obras y requiere supervisión continúa (cooperación de sus jefes), en este aspecto destacan peones y personal staff (personal con perfil: menos capacitados y especializados). Por otra parte , mientras el personal es más profesional no requiere que el control por parte de sus jefes sea totalmente estricto, ya que el personal orienta sus esfuerzos al cumplimiento de la meta.

- Si el personal es Joven, requiere permanecer en una empresa en la que se valore su esfuerzo ya que se está iniciando en la vida laboral (tanto peones como jóvenes administrativos). Por otra parte, el personal adulto profesional y calificado requiere también que la empresa valore su desempeño en el trabajo ya que buscan estabilidad laboral a largo plazo.
- Si el personal tiene mayor nivel educativo y una profesión específica , las funciones que realice serán llevadas con mayor responsabilidad .Mientras el puesto de trabajo sea superior o mejor , el compromiso asumido será mayor. Contratistas Granada SAC definirá mayores funciones y responsabilidades.
- Mientras mayor sea la edad y el profesionalismo del personal, mayor será su anhelo de poseer oportunidades de trabajo que los lleven a ser promovidos.

La empresa tiene una población importante de jóvenes, con experiencia laboral, evidenciando que este medio de producción cuenta con talento humano joven y experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir. Por ende, la empresa debería proveer las mejores condiciones para obtener el mayor nivel de satisfacción, a fin de reducir las probabilidades de absentismo y migración hacia otras empresas.

QUINTA:

De acuerdo a los resultados obtenidos, existen diferencias significativas por factores ocupacionales respecto al nivel de satisfacción laboral personal staff y obrero de Contratistas Granada S.A.C. en el Proyecto Misti- Cementos Yura S.A.

- Mientras el personal obrero y staff sea más calificado y/o especializado, las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa: Contratistas Granada SAC deberán ser mejores y óptimas.

- Mientras el personal sea más joven y con experiencia, la empresa deberá fomentar: Motivación y Reconocimiento. Asimismo, se deberá cultivar el Talento Humano para próximas obras de gran envergadura.
- Mientras se incremente el horario de trabajo, el personal tanto staff como obrero tendrá como concepción el incremento del sueldo y/o salario por horas extras. Ello se verá reflejado en la satisfacción general .
- Mientras el tiempo de servicio del personal se incremente, el personal tendrá como concepción “Estabilidad laboral “, “Promocion o Ascenso”.

SEXTA:

El personal ha expresado su insatisfacción de las siguientes maneras:

- **Abandono:** La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- **Expresión:** La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.
- **Lealtad:** Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.
- **Negligencia:** Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda a Contratistas Granada SAC mejorar o redefinir su sistema de gestión de capital humano, por lo que se tendrá que focalizar en su activo más importante: sus empleados (staff y obrero). Un enfoque de gestión de capital humano permitirá a la empresa: Cultivar el talento humano para futuros proyectos de gran envergadura y obras menores. Asimismo, Contratistas Granada SAC no solo respaldará el continuo perfeccionamiento de los trabajadores, sino también se podrá recompensar su lealtad ofreciéndoles desafíos nuevos y emocionantes; lo que permitirá el incremento en el nivel de satisfacción del personal.

SEGUNDA:

Se recomienda a Contratistas Granada SAC, la elaboración inmediata del MOF para cada puesto de Trabajo (desde peón a Gerente de Operaciones), ello permitirá a cada trabajador identificar con claridad sus responsabilidades, el papel importante que desempeña en el Proyecto Misti y el compromiso que deberá asumir. Mientras el trabajador se encuentre en un puesto de acuerdo a sus intereses y habilidades (tareas y actividades del puesto) y conozca su alcance en cuanto a sus funciones, el rendimiento y satisfacción laboral serán los óptimos.

TERCERA:

Se recomienda a Contratistas Granada SAC diseñar un plan y programa de motivación y reconocimiento del personal. (Ejemplo: Elogios, sistemas de recompensas y ascensos, políticas de promociones, etc.). Se tendrá que identificar con mayor agudeza las razones por la que el personal trabaja, si es para adquirir conocimiento o si solo porque quiere obtener prestigio o porque se sienten obligados a hacerlo. La motivación es clave en este tipo de trabajos, ya que la ejecución de obra Civil es controlada a diario por supervisión (cliente) y el trabajo bajo presión se intensifica en la medida que se presenten retrasos en los entregables parciales.

Asimismo, Contratistas Granada SAC deberá juntar sus esfuerzos en mejorar su política de sueldos y salarios de acuerdo al mercado. Es vital, considerar que el

personal staff es clave para la gestión del proyecto. Si no se les paga horas extras por la labor que realizan , el nivel de satisfacción disminuirá.

CUARTA:

Se recomienda a Contratistas Granada establecer ,definir, evaluar y controlar KPIS por áreas de trabajo(ausentismo, rotación, conflictividad, clima laboral, motivación, etc.) y por factores personales y ocupacionales, ello permitirá una visión más aguda de la situación laboral y de un mayor análisis en cuanto a niveles de satisfacción.

QUINTA:

Se recomienda a Contratistas Granada SAC , realizar un estudio del nivel de satisfacción del personal obrero y staff , una vez finalizado cada proyecto u obra menor. Ello permitirá identificar las lecciones aprendidas y así podrá realizar diagnósticos situacionales para una mejora continua .

SEXTO:

Se recomienda a Contratistas Granada mejorar la gestión de proyecto por parte del Gerente de Operaciones Zona Sur. Las decisiones son centralizadas y rígidas , lo que impide la participación dinámica de las demás áreas de gran importancia en el proyecto: Calidad, Planeamiento, Administración, Seguridad, etc. Se sugiere reestructurar Contratistas Granada SAC en zona SUR , fortaleciendo los canales de comunicación con Gerencia Lima y abrirse a nuevos mercados de construcción (no solo Yura).

SÉPTIMA:

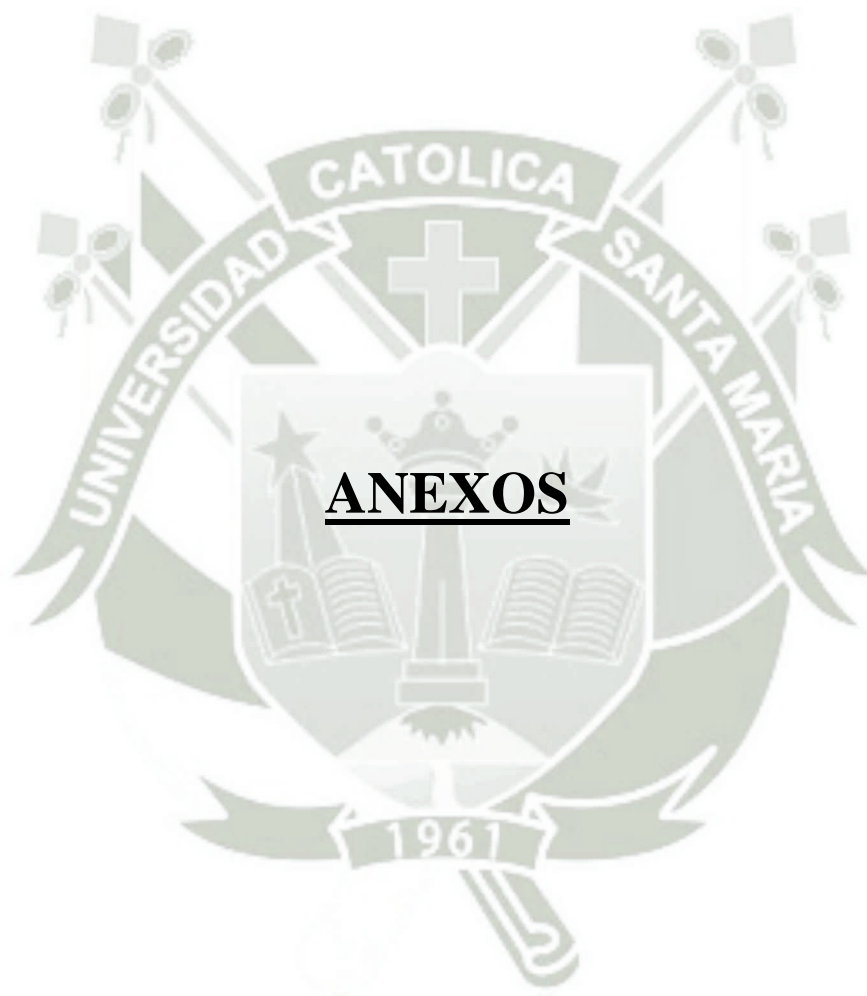
Se recomienda a La Gerencia de Capital Humano de Contratistas Granada SAC establecer una política tendiente a mejorar la satisfacción de los empleados, para conducir de una manera más efectiva el proceso de estímulo hacia la productividad, mediante la optimización de las condiciones físicas (ventilación y temperatura de containers)y organizativas del trabajo así como la calidad de vida de las personas, para que puedan aplicar efectivamente sus capacidades e interactuar positivamente con sus compañeros de trabajo y superiores.

BIBLIOGRAFIA

1. CHIAVENATO, Idalberto: “Gestión del talento Humano”- Cuarta Edición, 2009
2. CHIAVENATO, Idalberto: “Teoría General de la Administración”- Octava Edición, 2014
3. DESSLER, Gary, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.
4. JAVIER FLORES AROCUTIPA: Cómo hacer y evaluar una Tesis, Sexta Editorial: Universidad José Carlos Mariategui, Sexta edición 2004.
5. JULIO ERNESTO PAREDES NUÑEZ: Manual para la investigación científica, Editorial: UCSM, décima edición 2013
6. PUCHOL, L.: Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Editorial ESIC, S.A. Madrid, 1993.
7. ROBBINS, Stephen P. y JUDGE Timothy A.: “Comportamiento Organizacional”- Décima Quinta Edición, 2013
8. TRUCHADO, L.: “Consideraciones éticas de un proceso de Executive Search”; pág. 36 de la revista Capital Humano, núm. 94. Madrid, noviembre de 1996.
9. WERTHER, William B. (5ta Edición) “Administración de Personal y Recursos Humanos” –Quinta Edición
10. YATES, M.: Buenas respuestas a preguntas difíciles. Editorial Deusto, S.A. Bilbao, 1990.

PAGINAS WEB

1. [.https://sites.google.com/site/jojoaa/marketing---definicion/definicion-nivel-socio-economico-nse---que-es-el-nivel-socio-economic](https://sites.google.com/site/jojoaa/marketing---definicion/definicion-nivel-socio-economico-nse---que-es-el-nivel-socio-economic)
2. [.http://www.buenastareas.com/ensayos/Diferencia-Entre-Sueldo-y-Salario/2997906.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/Diferencia-Entre-Sueldo-y-Salario/2997906.html)
3. [.http://www.taringa.net/comunidades/taringarespuestas/4823681/Diferencia-entre-actividad-y-tarea.html](http://www.taringa.net/comunidades/taringarespuestas/4823681/Diferencia-entre-actividad-y-tarea.html)
4. Definición de buen trato - Qué es, Significado y Concepto
<http://definicion.de/buen-trato/#ixzz2zdhS07hH>
5. <http://definicion.de/buen-trato/>
6. http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
7. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1996_TR.pdf
8. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Ambiente-F%C3%ADsico-De-Trabajo/2131287.html>
9. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>
10. <http://www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
11. <http://www.definicionabc.com/social/colaborar.php>
12. http://carolaynvalorcooperativismo.blogspot.com/2011/03/definicion-de-cooperativismo_25.html
13. [.http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php#ixzz2zcwKM8Iw](http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php#ixzz2zcwKM8Iw)





ANEXO N° 01: FORMATO DE LA ENCUESTA

CUESTIONARIO

Estamos haciendo una encuesta para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores del Proyecto Misti, información que será utilizada para llevar a cabo propuestas de mejora. A continuación valore las siguientes afirmaciones tomando en cuenta la siguiente escala:

COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	1	EN DESACUERDO	2	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	3	DE ACUERDO	4	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	5
--------------------------------	---	------------------	---	-----------------------------------	---	---------------	---	-----------------------------	---

TAREAS Y ACTIVIDADES EN EL PUESTO

1. Las tareas que realizo en mi puesto de trabajo son difíciles de realizar	1	2	3	4	5	NS/NC	
2. Cuando realizo mi trabajo siento que cuento con el apoyo de sus compañeros	1	2	3	4	5	NS/NC	
3. Siento que cuento con la cooperación de mis jefes en todo momento	1	2	3	4	5	NS/NC	
4. Las tareas que realizo son supervisadas oportunamente por mis jefes	1	2	3	4	5	NS/NC	
5. En el Proyecto Misti valoran siempre el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5	NS/NC	
6. En mi puesto siempre realizo mis funciones a cabalidad	1	2	3	4	5	NS/NC	
7. Soy un trabajador responsable que cumplo con lo que se me encarga	1	2	3	4	5	NS/NC	
8. En mi trabajo se me valora por los resultados que consigo	1	2	3	4	5	NS/NC	
9. Cada que he necesitado un permiso o licencia se me ha brindado	1	2	3	4	5	NS/NC	
10. En mi trabajo es claro que a todos los trabajadores se le trata por igual	1	2	3	4	5	NS/NC	
11. En mi trabajo de trabajo realmente me siento muy a gusto	1	2	3	4	5	NS/NC	

CONDICIONES DE TRABAJO

12. Las oficinas, talleres, almacenes, etc, están distribuidos muy bien y permite un buen desplazamiento del personal	1	2	3	4	5	NS/NC	
13. El ambiente de trabajo es el adecuado para alcanzar los objetivos	1	2	3	4	5	NS/NC	
14. Estoy conforme con el horario de trabajo que se me asigna	1	2	3	4	5	NS/NC	
15. La ubicación donde se encuentra actualmente el Proyecto es un lugar agradable y cercano	1	2	3	4	5	NS/NC	
16. En el lugar donde trabajo no hay ningún riesgo de intoxicación	1	2	3	4	5	NS/NC	

17. El lugar donde trabajo cuenta con iluminación suficiente para realizar mis labores	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
18. La temperatura del lugar donde trabajo es adecuada	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
19. En mi puesto de trabajo cuento con la ventilación suficiente para sentirme cómodo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
20. Las relaciones que tengo con las personas que trabajo son excelentes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
21. En el proyecto existe la igualdad laboral	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
22. El ambiente físico (equipos, instalaciones, maquinarias, etc) es el adecuado en el Proyecto	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>

MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO

23. Actualmente me siento motivado para realizar mi trabajo de manera excelente	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
24. En la empresa se reconoce a los trabajadores por su desempeño laboral	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
25. Considera que el sistema de comunicación al interior de la empresa es la adecuada	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
26. En la empresa el trato que recibo de parte de el resto de trabajadores es muy bueno	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
27. En la empresa donde laboro existe oportunidades para que pueda ascender o tener un puesto mejor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
28. La empresa me capacita para que pueda desempeñar siempre bien mi trabajo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
29. Participo en reuniones donde se toman decisiones que afectan el rumbo de la empresa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
30. Me siento realizado a nivel personal en la empresa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
31. Mis expectativas laborales son de que cada día que pase estaré mejor en la empresa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
32. Actualmente en la empresa tengo estabilidad laboral	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
33. Se cuenta en la empresa con la libertad de ser parte de algún sindicato	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
34. La empresa siempre cumple con todo lo que promete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
35. En comparación con otras empresas siento que estamos mejor que ellas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>

BENEFICIOS ECONOMICOS

36. Considero que lo que pagan por mi trabajo es lo justo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
37. Siempre me pagan las e horas extras que trabajo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
38. Siempre me pagan las gratificaciones ya sea de navidad o fiestas patrias	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
39. En mi sueldo también se consideran bonificaciones especiales	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
40. La empresa permite que los trabajadores realicen negociaciones laborales con ella	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
41. Estoy de acuerdo con el tiempo que dura mi contrato	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
42. El monto que se me asigna por movilidad es la cantidad suficiente	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>

SATISFACCION GENERAL

43. Estoy satisfecho con las tareas que realizo en mi trabajo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
44. Las condiciones de trabajo son adecuadas para realizar mi trabajo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
45. Me siento motivado en el trabajo que realizo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
46. Estoy satisfecho con mis beneficios económicos de los que gozo en la empresa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>
47. A nivel general estoy satisfecho en el Proyecto Misti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	NS/NC <input type="checkbox"/>

FACTORES OCUPACIONALES

48. Condición laboral	
49. Categoría	
50. Cargo	
51. Horario de trabajo	
52. Horas de trabajo	
53. Cuanto es su remuneración	
54. Tiempo de servicios	

FACTORES PERSONALES

55. Cuántos años tiene?	
56.Cuál es su Estado Civil?	
57. Hasta que nivel educativo ha estudiado?	
58. Cuál es su profesión?	
59. Cuál es su género/sexo?	





ANEXO N° 02: Comprobación de Hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de TAREAS QUE REALIZO SON DIFICILES se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
2	Las categorías de APOYO DE MIS COMPANEROS EN MI TRABAJO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
3	Las categorías de COOPERACION DE MIS JEFES EN TODO MOMENTO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
4	Las categorías de TAREAS SON SUPERVISADAS POR MIS JEFES se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
5	Las categorías de EN PROYECTO MISTI VALORAN EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
6	Las categorías de REALIZO MIS FUNCIONES A CABALIDAD se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
7	Las categorías de SOY UN TRABAJADOR RESPONSABLE QUE CUMPLO CON LO QUE SE ME ENCARGA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
8	Las categorías de EN MI TRABAJO ME VALORAN POR LOS RESULTADOS QUE CONSIGO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
9	Las categorías de CADA QUE HE NECESITADO UN PERMISO O LICENCIA SE ME HA BRINDADO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
10	Las categorías de EN MI TRABAJO ES CLARO QUE A TODOS LOS TRABAJADORES SE LE TRATA POR IGUAL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
11	Las categorías de EN MI TRABAJO, REALMENTE ME SIENTO MUY AGUSTO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
12	Las categorías de LAS OFICINAS, TALLERES, ETC. ESTAN DISTRIBUIDOS MUY BIEN Y PERMITE UN BUEN DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
13	Las categorías de EL AMBIENTE DE TRABAJO ES EL ADECUADO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
14	Las categorías de ESTOY CONFORME CON EL HORARIO DE TRABAJO QUE SE ME ASIGNA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
15	Las categorías de LA UBICACION DONDE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE EL PROYECTO ES UN LNUGAR AGRADABLE Y CERCANO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
16	Las categorías de EN EL LUGAR DONDE TRABAJO NO HAY NINGUN RIESGO DE INTOXICACION se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
17	Las categorías de EL LUGAR DONDE TRABAJO CUENTA CON ILUMINACION SUFICIENTE PARA REALIZAR MIS LABORES se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
18	Las categorías de LA TEMPERATURA DEL LUGAR DONDE TRABAJO ES ADECUADA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
19	Las categorías de EN MI PUESTO DE TRABAJO CUENTO CON LA VENTILACION SUFIENTE PARA SENTIRME COMODO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
20	Las categorías de LAS RELACIONES QUE TENGO CON LAS PERSONAS QUE TRABAJO SON EXCELENTE se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
21	Las categorías de EN EL PROYECTO EXISTE LA IGUALDAD LABORAL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
22	Las categorías de EL AMBIENTE FISICO (EQUIPOS, MAQUINARIAS, ECT) ES EL ADECUADO EN EL PROYECTO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
23	Las categorías de ACTUALMENTE ME SIENTO MOTIVADO PARA REALIZAR MI TRABAJO DE MANERA EXCELENTE se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
24	Las categorías de EN LA EMPRESA SE RECONOCE A LOS TRABAJADORES POR SU DESEMPEÑO LABORAL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
25	Las categorías de CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE COMUNICACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA ES LA ADECUADA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
26	Las categorías de EN LA EMPRESA EL TRATO QUE RECIBO DE PARTE DE EL RESTO DE TRABAJADORES ES MUY BUENO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
27	Las categorías de EN LA EMPRESA DONDE LABORO EXISTE OPORTUNIDADES PARA QUE PUEDA ASCENDER O TENER UN PUESTO MEJOR se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
28	Las categorías de LA EMPRESA ME CAPACITA PARA QUE PUEDA DESEMPEÑAR BIEN MI TRABAJO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
29	Las categorías de PARTICIPO EN REUNIONES DONDE SE TOMAN DECISIONES QUE AFECTAN EL RUMBO DE LA EMPRESA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
30	Las categorías de ME SIENTO REALIZADO A NIVEL PERSONAL EN LA EMPRESA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
31	Las categorías de MIS ESPECTATIVAS LABORALES SON DE QUE CADA DIA QUE PASE ESTARE MEJOR EN LA EMPRESA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
32	Las categorías de ACTUALMENTE EN LA EMPRESA TENGO ESTABILIDAD LABORAL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
33	Las categorías de SE CUENTA EN LA EMPRESA CON LA LIBERTAD DE SER PARTE DE ALGUN SINDICATO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
34	Las categorías de LA EMPRESA CUMPLE CON TODO LO QUE PROMETE se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
35	Las categorías de EN COMPARACION CON OTRAS EMPRESAS SIENTO QUE ESTAMOS MEJOR QUE ELLAS se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
36	Las categorías de CONSIDERO QUE LO QUE PAGAN POR MI TRABAJO ES LO JUSTO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
37	Las categorías de SIEMPRE ME PAGAN LAS HORAS EXTRAS QUE TRABAJO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
38	Las categorías de SIEMPRE ME PAGAN LAS GRATIFICACIONES YA SEA DE NAVIDAD O FIESTAS PATRIAS se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
39	Las categorías de EN MI SUELDO TAMBIEN SE CONSIDERAN BONIFICACIONES ESPECIALES se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
40	Las categorías de LA EMPRESA PERMITE QUE LOS TRABAJADORES REALICEN NEGOCIACIONES LABORALES CON ELLA se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
41	Las categorías de ESTOY DE ACUERDO CON EL TIEMPO QUE DURA MI CONTRATO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
42	Las categorías definidas por CONDICION LABORAL = CONTRATO y REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL se producen con las probabilidades de 0,5 y 0,5.	Prueba binomial de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
43	Las categorías de CUANTO ES SU REMUNERACION se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
44	Las categorías de ESTADO CIVIL se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
45	Las categorías de NIVEL EDUCATIVO se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
46	La distribución de EL MONTO QUE SE ME ASIGNA POR MOVILIDAD ES LA CANTIDAD SUFICIENTE es normal con la media 3,46 y la desviación típica 0,81.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
47	La distribución de ESTOY SATISFECHO CON LAS TAREAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO es normal con la media 4,11 y la desviación típica 0,51.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
48	La distribución de LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON ADECUADAS PARA REALIZAR MI TRABAJO es normal con la media 3,92 y la desviación típica 0,58.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

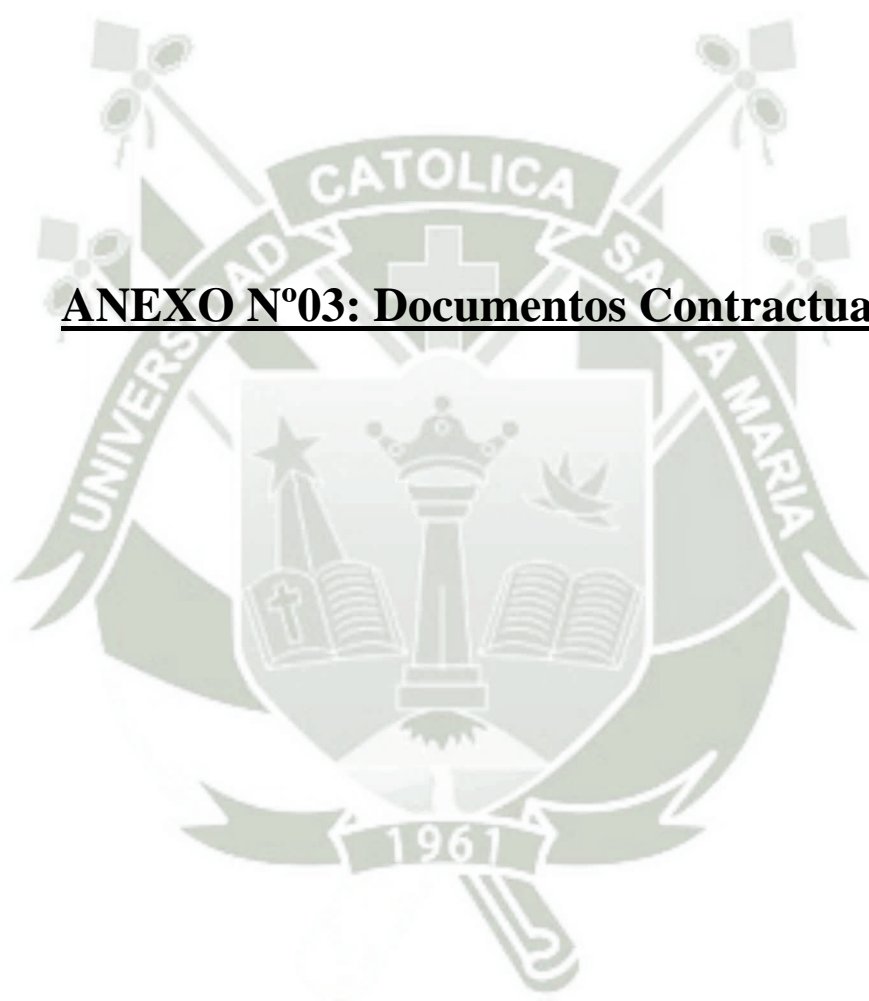
Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
49	La distribución de ME SIENTO MOTIVADO CON EL TRABAJO QYE REALIZO es normal con la media 2,10 y la desviación típica 0,64.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
50	La distribución de ME SIENTO SATISFECCHO CON MIS BENEFICIOS ECONOMICOS DE LOS QUE GOZO EN LA EMPRESA es normal con la media 2,99 y la desviación típica 0,59.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
51	La distribución de A NIVEL GENERAL ESTOY SATISFECCHO EN EL PROYECTO MISTI es normal con la media 2,42 y la desviación típica 0,91.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
52	La distribución de CATEGORIA es normal con la media 2,11 y la desviación típica 1,16.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
53	La distribución de CARGO es normal con la media 9,08 y la desviación típica 8,20.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
54	La distribución de HORARIO DE TRABAJO es normal con la media 2,83 y la desviación típica 0,38.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
55	La distribución de HORAS DE TRABAJO es normal con la media 2,58 y la desviación típica 0,72.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
56	La distribución de TIEMPO DE SERVICIOS es normal con la media 1,84 y la desviación típica 0,95.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
57	La distribución de EDAD es normal con la media 2,03 y la desviación típica 1,28.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

ANEXO N°03: Documentos Contractuales



Ref: Carta Nro. 9127-GC-PM- GRANADA-021 emitida el 15/10/2013

Es evidente que la actitud del ing. Izarra está siendo totalmente negativa para los intereses de COBRA y GRANADA.

Su actitud se resume en un compendio de múltiples compromisos que nunca cumple.

Solicitamos de su persona que actúe para cambiar la actitud del ing. Izarra, y si ésto no se consigue, ver la posibilidad de que sea sustituido por otra persona, que demuestre la entrega, profesionalidad y compromiso que el proyecto, COBRA, y GRANADA requieren.

Atentamente,



Francisco Balaez Jiménez
Gerente de Proyecto
COBRA PERU S.A.



Ref.: Carta Nro. 9127-GC-PM- GRANADA-020 emitida el 14/10/2013

Atención: Alexander Gálvez Huamán
Gerente de Proyectos Corporativo

Asunto: **Proyecto Misti- Sistema de Molienda, Ensacado, Paletizado y Despacho**
Planta Cementos Yura S.A.
Carga de Personal

Es muy grato dirigirme a Ustedes para saludarlos cordialmente y a la vez manifestarle lo siguiente:

Desde hace varios días se observa cómo se ha ido disminuyendo la plantilla de Granada en el Proyecto Misti, desde el 13/09/13 hasta el 11/10/13 no se han superado en días normales las 221 personas. El 11/10/13 incrementó la plantilla hasta tener una presencia en obra de 296 personas, en el fin de semana como viene siendo habitual volvió a bajar con una presencia en obra de 251 personas el sábado y solo 86 personas el domingo 13/10/13.



Ref.: Carta Nro. 9127-GC-PM- GRANADA-022 emitida el 16/10/2013

CARTA N° 9127-GC-PM-GRANADA-022

Yura, 16 de Octubre del 2013

Señor:

Ing. Grimaldo Huaman

Gerente General – Contratistas Granada SAC

Atención:

Alexander Gálvez Huamán

Gerente de Proyectos Corporativo

Asunto:

**Proyecto Misti- Sistema de Molienda, Ensacado, Paletizado y Despacho
Planta Cementos Yura S.A.**

Deficiencia en Reportabilidad y Control

Es grato dirigirme a Ustedes para saludarlos cordialmente y a la vez para manifestar nuestra preocupación de los siguientes aspectos:

Bajo Rendimiento

Existe un constante incumplimiento de las actividades programadas diarias versus las actividades ejecutadas diarias, lo cual se refleja en el Porcentaje de Actividades Completadas – PAC (Actividades Completadas / Actividades Programas), los cuales son presentados diariamente en los PDT (Partes Diarios de Trabajo):

	07-oct	08-oct	09-oct	10-oct	11-oct	12-oct	13-oct	14-oct
Actividades Programadas	16	16	15	15	17	17	17	17
Actividades Ejecutadas	9	9	5	4	4	9	7	4
PAC (%)	56.3%	56.3%	33.3%	26.7%	23.5%	52.9%	41.2%	23.5%

Para ello se necesita que GRANADA presente un plan de recuperación que asegure cumplir con lo antes citado, este dada la gravedad de la situación debe entregarse no más tarde del próximo miércoles 16/10/13.

Sin otro particular agradeciendo su atención y comprensión a la presente, quedo de Usted.

Atentamente,



Francisco Balaz Jiménez

Gerente de Proyecto

COBRA PERU S.A.



ANEXO N° 04: Listado de Personal encuestado

PERSONAL OBRERO					
NRO	DNI	APELLIDO PAT	APELLIDO MAT	NOMBRES	CARGO
1	48274527	ACOSTUPA	HUALLPARIMACHI	RONALD	PEON
2	44051791	ACOSTUPA	HUAMAN	SIMION	PEON
3	25745192	ACURIO	HUBY	JAIME MIGUEL	OPERARIO
4	48095443	AGUILAR	LIMASCCA	SILVERIO	PEON
5	44332799	AGUILAR	SOTO	JORGE	PEON
6	42876106	AGUILAR	SOTO	OSCAR	PEON
7	45760920	ALARCO	ANDIA	ARTHUR EMIDGIO	OFICIAL
8	00088591	ALARCO	AYUQUE	DONATO	OPERARIO
9	02549496	ALARCON	GRANDE	EMETERIO CELESTINO	OFICIAL
10	09969250	ALVAREZ	POMA	JOSE ANTONIO	PEON
11	73276242	AMANQUI	BELIZARIO	JHON ANTONY	PEON
12	31360069	ANTESANA	CARRION	BAUTISTA	OPERARIO
13	08895923	ARANGO	HUAMAN	JORGE ALEJANDRO	OPERARIO
14	2153640	ARAPA	ARAPA	RAUL RICARDO	PEON
15	48218962	ARRIBASPLATA	SANCHEZ	YORDI HAMER	PEON
16	43252573	ARROYO	RIOS	ERWIN ALAIN	OFICIAL
17	46401438	ASMAD	ROBLES	ARNALDO ADRIAN	OFICIAL
18	29701223	BANDA	CHOQUENAIRA	AMERICO	PEON
19	06614270	BARRIENTOS	ENRIQUEZ	JUAN CARLOS	OPERARIO
20	29471145	BEYZAGA	VILLANUEVA	FREDDY	PEON
21	22751032	BUSTAMANTE	SEBASTIAN	DARHUIN HOMERO	PEON
22	22751031	BUSTAMANTE	SEBASTIAN	LENIN	OFICIAL
23	22500229	BUSTAMANTE	SEBASTIAN	CUENIN CESAR	OPERARIO
24	45716709	CABRERA	ARRATIA	PERCY	OFICIAL
25	06823710	CACERES	CHACMA	GERMAN	OPERARIO
26	41065131	CACERES	QUISPE	JUAN CARLOS	OPERARIO
27	29723425	CALCINA	CHANCAYAURI	LEONARDO JOSE	OPERARIO
28	30642740	CALLA	QUICAÑO	TORIBIO ANASTACIO	PEON
29	47688488	CAÑAHUA	AHUATE	JORDAN	PEON
30	41524881	CARBAJAL	TRONCOSO	WILIAM	OPERARIO
31	01292185	CARI	CARI	GEON ROBER	PEON
32	15405840	CARPIO	VILLARRUBIA	GASPAR	PEON
33	09268660	CARRASCO	DE LA CRUZ	EDUARDO ROSENDO	OFICIAL
34	70357545	CASAS	CARDENAS	FABIO EDUARDO	PEON
35	45736437	CASAS	LLUEN	JOSE ROSARIO	OPERARIO
36	47941932	CAAHUA	MESCCO	ROMULO	PEON
37	42153872	CAAHUA	QUISPE	ANGEL	PEON
38	47542464	CCAPA	CHACO	EDWIN	OFICIAL
39	42759330	CCAPA	CHACO	WILLIAN	OPERARIO
40	40728000	CCAPA	MAMANI	SERGIO	PEON
41	29712515	CCOA	MAMANI	ROY RUBEN	OPERARIO
42	44151370	CCOHUA	HUANACO	JOSE ANTONIO	PEON
43	24377765	CCOLOMA	UÑAPILLCO	LEONCIO	PEON
44	48644184	CCOPA	ALVARO	YURI	PEON
45	46133604	CCORI	AGUIRRE	MARCO ANTONIO	OPERARIO
46	29439337	CHALCO	LOPEZ	LEONCIO	OPERARIO
47	41845318	CHAMBILLA	MAMANI	EFRAIN DIEGO	OPERARIO
48	73981387	CHECCA	PORROA	GRISS YANIRA	PEON
49	44940538	CHINO	HERENCIA	JUAN DE DIOS	PEON
50	30842771	CHOQUE	QUISPE	JAIME LEONCIO	PEON

51	29694303	CHOQUE	VERA	EDILBERTO	PEON
52	44848302	CHOQUEPUMA	CHARA	FREDY EDILBERTO	OFICIAL
53	43216414	CHUQUIZUTA	TAFUR	EYNE	OFICIAL
54	46799701	CHURA	QUISPE	PEDRO	PEON
55	28104189	CIEZA	FERNANDEZ	SABINO	PEON
56	00662504	COAQUIRA	TICONA	VALERIO	PEON
57	41230876	CONDO	CHAMPI	DANIEL	OPERARIO
58	43477977	CONSA	GUILLEN	YENNY ROXANA	PEON
59	32614865	CORDOVA	VEGA	ADRIAN ZACARIAS	OFICIAL
60	80512997	CORDOVA	CARDOSO	HILTER	OPERARIO
61	42642550	COSIO	TAPIA	MELQUIADES	PEON
62	41605456	CUADROS	MIO	IRMA	PEON
63	44283807	CUEVA	RODRIGUEZ	JOSE BERLIN	PEON
64	44750738	CUEVA	QUICANA	MARCO ANTONIO	OFICIAL
65	29249746	CUEVA	CACERES	JOSE FELIX	OPERARIO
66	47543558	DAVILA	HURTADO	OMAR	PEON
67	41254383	DAVILA	CHUQUIHUANGA	RUBEN ANGEL	OFICIAL
68	46295135	DAVILA	HURTADO	NEBAIOT	OFICIAL
69	10094070	DE LA CRUZ	PERALTA	LEANDRO	OFICIAL
70	02364129	ESCARSENA	LAZARINOS	SIXTO MARCELINO	OPERARIO
71	21880443	ESPAÑA	LEDESMA	PUPULO GABINO	OPERARIO
72	41383379	FLORES	CHIPANA	ISAAC DANIEL	PEON
73	30643285	FLORES	LLACASI	INFRACCION PEDRO	OFICIAL
74	47437924	FLORES	MENDO	LUIS ENRIQUE	OFICIAL
75	30643993	FLORES	LLACASI	HITALO CLEMENTE	OPERARIO
76	45265648	FONSECA	APASTEGUI	ALEXANDER	PEON
77	29673570	GARCIA	ALVARES	EDGAR HERNAN	PEON
78	10510677	GOMEZ	CORDOVA	MEDARDO	OPERARIO
79	80051073	GRANADA	SIHUI	BENJAMIN	PEON
80	44401826	GRANADA	HUAMAN	MIGUEL	OPERARIO
81	44521706	GUERRA	AYTE	RAUL	PEON
82	42996193	GUERRA	LAGOS	VIDAL	PEON
83	44267375	GUTIERREZ	ILLA	ALEJANDRO	PEON
84	41312240	GUTIERREZ	AZA	RICHARD ROGELIO	OPERARIO
85	43977559	HUAMAN	ESPINOZA	JULIO CESAR	PEON
86	73769622	HUAMAN	HUAMAN	REYNALDO	PEON
87	47456514	HUAMAN	LEVA	CESAR	PEON
88	70081311	HUAMAN	CCOPA	ALEX	OFICIAL
89	45752149	HUAMAN	HUAMANI	AGRIPINO	OFICIAL
90	80362188	HUAMAN	MONTEZA	ALA KARTAYS	OFICIAL
91	72971575	HUAMAN	RONDAN	ELVIS	OFICIAL
92	08578259	HUAMAN	PULCHA	EDWIN RAFAEL	OPERARIO
93	44800440	HUAMAN	CCOPA	IVAN	OPERARIO
94	40776582	HUAMAN	JUAREZ	CESAREO	OPERARIO
95	44860344	HUAMANCCARI	ACOSTA	MELQUIADES	OPERARIO
96	40080275	HUAMANI	HUARANCCA	SATURNINO	PEON
97	09651068	HUAMANI	CHACMA	PEDRO	OFICIAL
98	42119605	HUAMANSAYRE	SACACA	JULIAN MARO	PEON
99	46639320	HUANCA	HANCCO	JIMMY JUAN	PEON
100	70761725	HUANCA	HANCCO	ZENON RAFAEL	OPERARIO
101	46870639	HUANCHI	MAMANI	CARLOS WILFREDO	OFICIAL
102	41073050	HUANCO	SACACHIPANA	EFRIN DAVID	PEON
103	76328276	HUARANCCA	HUAMANI	DARWIN VIDAL	PEON
104	24365729	HUARANCCA	CENTENO	VIDAL	OPERARIO

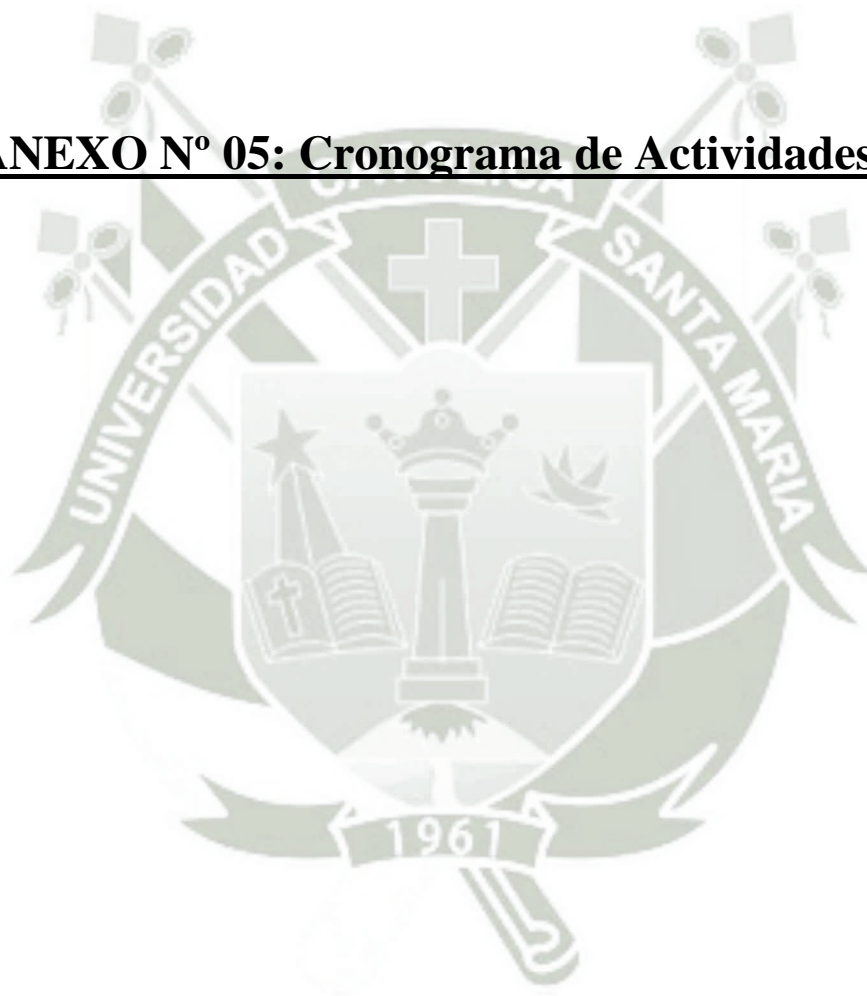
105	44054221	HUARI	HUAMAN	SANTOS	PEON
106	44138487	HUARINGA	CORTEZ	JUAN CARLOS	PEON
107	45514378	HUARINGA	CORTEZ	CHRISTIAN JOEL	OFICIAL
108	44517841	HUARO	ZAMALLOA	JAIME	PEON
109	46912186	HUAYTA	CARDENAS	TONY	OPERARIO
110	45504533	HURTADO	PALLI	HECTOR GABINO	PEON
111	47832479	HURTADO	PARDO	GULLIT AVIMAEI	PEON
112	8376235	IDELIFONSO	HUANACHIN	FELICIANO	OFICIAL
113	47320218	INOFUENTE	MACEDO	WILLIAN RUFINO	PEON
114	25757986	JIMENEZ	ASCENCIO	FERNANDO GUSTAVO	PEON
115	02842615	JUAREZ	JIMENEZ	JOSE ROLANDO	OFICIAL
116	80198286	LEON	CABRERA	RICHARD VICTOR	PEON
117	24783676	LIMA	HUILLCA	BALVINO	PEON
118	46081713	LLAMACPONCCA	ACCOSTUPA	LEONARD	PEON
119	40251517	LOPEZ	LEVA	EUGENIO	PEON
120	45146131	LOPEZ	LEVA	AMILCAR	PEON
121	42724761	MACCAPA	TACURI	MAURO JULIO	PEON
122	45468373	MAMANI	CHAMBILLA	WILBER EDGARD	PEON
123	30643780	MAMANI	SAMAYANI	NICOLAS	PEON
124	44850056	MARCHAN	RODRIGUEZ	CRISTHIAN RICHARD	PEON
125	43783909	MARTINEZ	COBOS	PEDRO	PEON
126	45937880	MAYTA	CORTEZ	VICTOR RAUL	PEON
127	25805726	VASQUEZ	VELA	WALTER	OPERARIO



PERSONAL STAFF			
NRO	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	45064330	ARROYO VALER, ANIR MARCIA	ASISTENTE DE SEGURIDAD
2	04622876	ASCUÑA CHAVERA, JOSÉ LUIS	MONITOR DE SEGURIDAD 3
3	09899082	BECERRA HERMOZA, GUSTAVO MARTIN	RESIDENTE DE OBRA 4
4	43977385	BRAVO ENCALADA, MARIA ALEJANDRA	MONITOR DE SEGURIDAD 1
5	29730001	CAMINO FLORES NERY RUTH	SUPERVISOR DE CALIDAD 1
6	45015508	DAMIAN RIOS, GERSON	MONITOR DE SEGURIDAD 2
7	47444675	DE LA GALA QUIROZ, VICTOR ALONZO	CADISTA
8	44404176	EDUARDO COLLANQUI, XIOMARA ENCARNACION	CONTROL DOCUMENTARIO
9	46452685	ESPINOZA SOLIS, JESUS	SUPERVISOR DE CALIDAD 2
10	29631436	FERNANDEZ MAMANI, LUIS	CHOFER
11	42098879	GOMEZ SALCEDO, PEDRO PASCUAL	RESIDENTE DE OBRA 1
12	29701959	GONZA SUMARI, MARCO ANTONIO	SUPERVISOR DE CALIDAD 3
13	43214224	HUANCA AROCUTIPA, LUIS MIGUEL	RESIDENTE DE OBRA 6
14	28604733	IZARRA ABAD, CAMILO	COORDINADOR PLANEAMIENTO
15	43394921	MAMAMI CHILE, MARIBEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
16	40403627	NUÑEZ HERENCIA, FERNANDO AUGUSTO	SUPERVISOR DE SEGURIDAD 1
17	72137627	ORTEGAL GRAJEDA, LUCERO STEPHANIE	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS
18	40888642	PALMA ATAUPILLCO, JUDITH DEISY	ADMINISTRADORA
19	29674908	PEREZ ORELLANA, HANS	SUPERVISOR DE SEGURIDAD 2
20	43663917	QUINCHO OLIVA, PETER MARVIN	RESIDENTE DE OBRA 5
21	29659788	QUISPE MAMANI, ELIZABETH	LOGISTICA
22	06237262	RIOS DENEGRI, HANS OMAR	RESIDENTE DE OBRA 2
23	297010409	VARGAS PINO, JUAN JESUS	RESIDENTE DE OBRA 3
24	45686905	VILLANUEVA PATIÑO, JOSUE	METRADOR 1
25	29511715	YUCRA BLANCO, NANCY JUDITH	METRADOR 2
26	40726280	ZEGARRA MARQUEZ, SOFIA PIEDAD	ASISTENTE DE CONTROL DE CALIDAD



ANEXO N° 05: Cronograma de Actividades



CRONOGRAMA DE INVESTIGACION

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinar el Problema de Investigación	■											
Describir el problema	■											
Elaborar matriz de variables	■											
Formular objetivos de la Investigación	■											
Redactar el Marco Teórico		■										
Formular la Hipótesis		■										
Determinar el Campo de Verificación		■										
Elaborar y validar los Instrumentos			■									
Presentación del Plan de Tesis				■								
Aprobación del plan de tesis					■							
Aplicar los instrumentos						■	■	■				
Analizar la información acopiada							■	■				
Contrastación de hipótesis								■				
Redactar el borrador de tesis									■	■		
Presentar el borrador de tesis										■		
Aprobación del borrador de tesis											■	
Sustentación de la tesis												■

