



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA
.....



**ESCUELA DE GERENCIA
CONTINENTAL**

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (MBA)

“LA EFICACIA EN LA GESTION DE RECURSOS
HUMANOS, EN EL AREA DE SEGURIDAD AMBIENTE Y
SALUD DE LA EMPRESA MINERA PERUBAR,
UNIDAD DE PRODUCCION ROSAURA”

PRESENTADO POR EL INGENIERO:

VICENTE LUIS MAGRO RIVERA

PARA OPTAR EL GRADO DE: MAGISTER

HUANCAYO – PERU

2009

INDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice

Introducción

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema general

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problemas específicos de la investigación

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

1.3.2. Objetivo específico

1.4. Justificación

1.5. Marco teórico

1.5.1. Gestión de la seguridad e higiene minera

1.5.2. Pirámide de necesidades de Maslow.

1.5.3. Trabajo en equipo.

1.5.4. Ciclo motivacional

1.5.5. Estrategia de recursos humanos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

1.6.2. Hipótesis específica

1.6.3. Diseño de formulación de la hipótesis

1.7. Metodología de la investigación

1.7.1. Tipo de investigación

1.7.2. Diseño de la investigación

1.8. Variable

1.9. Marco Conceptual

1.9.1. Objetivos del aprendizaje

1.9.2. Definición de términos a usar

CAPITULO II

MINERIA: UNIDAD DE DESCRIPCION

2.1. Ubicación y acceso

2.2 Reseña histórica

CAPITULO III

ESTRATEGIA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

3.1 Informe psicológico.

3.2 Análisis de la evaluación psicológica.

3.3. FODA.

3.3.1.- Fortaleza (Estructura cognitiva – intelectual).

3.3.2.- Debilidad (Estructura Afectiva – conativa).

3.3.3.- Oportunidad

3.3.4.- Amenazas

3.4.- Diagnostico FODA.

3.5.- Desarrollo de la Política de Seguridad Ambiente y Salud

Ocupacional.

3.5.1.- Política

3.5.2.- Visión

3.5.3.- Misión

3.5.4.- Valores

3.5.5.- Principios

3.6.- Aplicación de objetivos

3.6.1.- Desarrollo de programas de capacitación.

a) Capacitación de desarrollo personal.

b) Capacitación técnica de acuerdo a la tarea.

3.6.2.- Establecimiento de línea de carrera y planes de sucesión.

3.6.3.- Rasgos personales de un trabajador motivado y capacitado.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis y presentación de resultados

**4.2 Ventaja competitiva, para el personal colaborador y la empresa
minera.**

4.3. Validación de la hipótesis

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias Bibliográficas

**Dedicatoria: A mi esposa e hijos,
quienes dan el sentido de vida,
visión y razón de trascendencia.**

**Agradecimiento: A mi madre
por ser la gestora de mis
valores y modelo personal.**

INTRODUCCION:

Debido a la cantidad de accidentes que se reflejan en las estadísticas, podríamos terminar el año 2008, con 74 accidentes fatales, todos estos accidentes son producidos por fallas en los programas ó sistemas, fallas en cumplimiento de PETS y Estándares, Fallas en el mejoramiento continuo y esto es generado en un 98% por el **factor humano (personal colaborador)**; quienes actúan con falta de motivación, falta de una adecuada comunicación, falta de liderazgo de la supervisión, falta de cumplimiento de las obligaciones y otros.

La causa básica de toda pérdida está sustentada sobre los:

Factores personales.-

1. Falta de aptitud
2. Falta de conocimiento
3. Motivación inadecuada

4. Fatiga, tensión
5. Capacidad física
6. Capacidades psicológicas inadecuadas.
7. Etc.

Factores de trabajo.-

1. Liderazgo y supervisión inadecuado
2. Medición deficiente del desempeño.
3. Adquisiciones inadecuadas
4. Mantenimiento inadecuado
5. Herramientas y equipos inadecuados
6. Comunicación inadecuada
7. PETS y Estándares inadecuados
8. Etc.

El factor personal y de trabajo, depende del personal involucrado en la tarea, por ende es importante, si el personal colaborador quiere o no quiere hacer las cosas en forma correcta (Pasión).

Si podríamos observar sus principales falencias estas se sustentan:

- En la parte afectiva, **el mayor nivel porcentual recae en la estabilidad emocional**, éste aspecto seguido por la categoría de ligeramente inestable en cuyo caso **la mayoría presenta rasgos de ansiedad, inseguridad, impulsividad, baja autoestima y finalmente pocos casos de inestabilidad propiamente dicha.**
- Es necesario entender que para poder conseguir el éxito de cualquier gestión, **se necesita tener una estructura del trabajo** y de la organización. **La pasión** con la cual el trabajador enfrenta cada

proceso marca la diferencia entre un trabajo bien realizado y otro que se hizo por cumplir.

- **La estructura**, la genera la organización, la sistematización de los procesos lo genera la organización, a través de sistemas, métodos, programas de certificación y otros.
- **La pasión** se desarrolla a través de la sensibilización, de la toma de conciencia, del desarrollo del sentido de vida, del desarrollo de la autoestima, dominio personal, valores y auto cuidado.

Estas **dos fases requieren de capacitación técnica y sensibilización elevando su desempeño personal**, para ello es necesario formularnos las siguientes preguntas: **¿Por qué y para que estamos aquí? ¿Qué somos y que hacemos? ¿En verdad somos importantes?**, cuando uno se genera estas preguntas, de la forma más honesta posible, entonces seremos capaces de descubrir las oportunidades que nuestra organización nos ofrece y es muy probable que empecemos a disfrutar de lo que hacemos, por que para el proceso que nos contrataron fuimos evaluados y calificados, por ende somos los expertos.

Para encontrar éxito en la GESTION DE RECURSOS HUMANOS, EN EL AREA DE SEGURIDAD AMBIENTE Y SALUD, es necesario trabajar con el diagnostico FODA y con la pirámide de necesidades de MASLOW, buscando desarrollar y potencializar su motivación y destreza.

**“LA CALIDAD NACE CON LA CAPACITACION, PERMANECE Y
SUBSISTE CON LA CAPACITACION”**

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLOGICO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente los trabajos en el campo de Seguridad e Higiene Minera que se aplican en la minería nacional, es de gran preocupación en el sector empresarial y de los trabajadores, debido a la cantidad de accidentes que se reflejan en las estadísticas hasta hoy. Se puede observar que hasta el mes de agosto del año 2008 se tiene un acumulado de 49 accidentes fatales en 44 eventos, esta frecuencia de accidentes nos indicaría que podríamos terminar el año con 74 accidentes fatales acumulados, el 98% de todos estos accidentes son producidos por el **factor humano (personal colaborador)**; quienes actúan con falta de motivación, falta de una

adecuada comunicación, falta de liderazgo de la supervisión, falta de cumplimiento de sus obligaciones y otros.

Por ello es necesario aplicar parte de la gestión de recursos humanos, desarrollando en el personal colaborador y la supervisión, la pasión por el logro de sus metas y objetivos de la organización, teniendo una sola visión del futuro.

Todo esto se logra con un plan de capacitación de acuerdo a las competencias, el cual elevará las habilidades y destrezas, la sensibilización y el desarrollo del sentido de vida, creara responsabilidad individual, reconociendo sus faltas y errores, es necesario resaltar que es necesario alentar el desarrollo del liderazgo, haciendo empatía hacia el empresario, la supervisión y el personal colaborador.

El contenido del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera D.S. N° 046-2001-EM. Señala las obligaciones de los supervisores y los derechos de los trabajadores, debiéndose este cumplirse a cabalidad debido a que es un documento normativo y mandatorio.

Uno de los contenidos relevantes del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera viene a ser la previsión, el planeamiento, la organización, la coordinación, la dirección y el control. Todo ello descansa sobre la parte motivacional de la persona humana, sobre la capacidad de sus talentos, destrezas y liderazgo de quienes lideran los procesos, quienes deben de manera detallada y sistemática identificar los peligros, evaluando los posibles riesgos a través de la gravedad, probabilidad y exposición, determinando de esta manera el riesgo puro y mediante los medios de

control podremos reducir hacia un riesgo residual, con la cual podremos interactuar y trabajar en cada uno de los procesos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE TRABAJO

¿Cuál es el resultado que se espera alcanzar, luego de la aplicación de parte de la GESTION DE RECURSOS HUMANOS (Desarrollo de las necesidades de Maslow), en el área de Seguridad, Ambiente y Salud, en la empresa minera PERUBAR S.A., unidad de producción ROSAURA?

1.2.1.- Problemas específicos de la investigación

1. ¿Cómo podemos elevar el nivel de conocimiento de nuestro personal?
2. ¿Cómo crear un trabajo en equipo?
3. ¿Cómo motivar, para realizar un trabajo de calidad y de condición segura?

1.3.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General:

Determinar una estrategia de motivación, capacitación y sensibilización, incentivando el desarrollando la personalidad del individuo haciendo una gestión eficaz del recurso humano.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Entender, comprender y manejar las necesidades e intereses de nuestros trabajadores.
- Aplicar técnicas de capacitación, motivación y sensibilización.

- Generar técnicas de aplicabilidad y refuerzo positivo a cada logro alcanzado.

1.4.- JUSTIFICACIÓN

Dado a que el 88% de los accidentes son producidos por actos sub estándares, el 10% son producidos por condiciones sub estándares, los cuales a la vez son generados por los mismos trabajadores, quiere decir que el 98% de los accidentes son producidos por el mismo trabajador. (Ratio estadístico de tendencia de ocurrencias)

Por ende de acuerdo al modelo de causalidad podríamos decir lo siguiente:

Que el pre evento,

Se origina **con la falta de control**, de programas y sistemas de gestión.

Las causas básicas (Factores personales y factores de trabajo), **y causas múltiples** (acto sub estándares y condiciones sub estándares).

El evento, es el momento del accidente.

Post evento, es la pérdida del proceso, personas, equipos, herramientas y medio ambiente.

Por ende se debe trabajar en tener una estructura organizacional de trabajo y desarrollar la pasión (compromiso, involucramiento y sentido de vida) por un trabajo bien hecho.

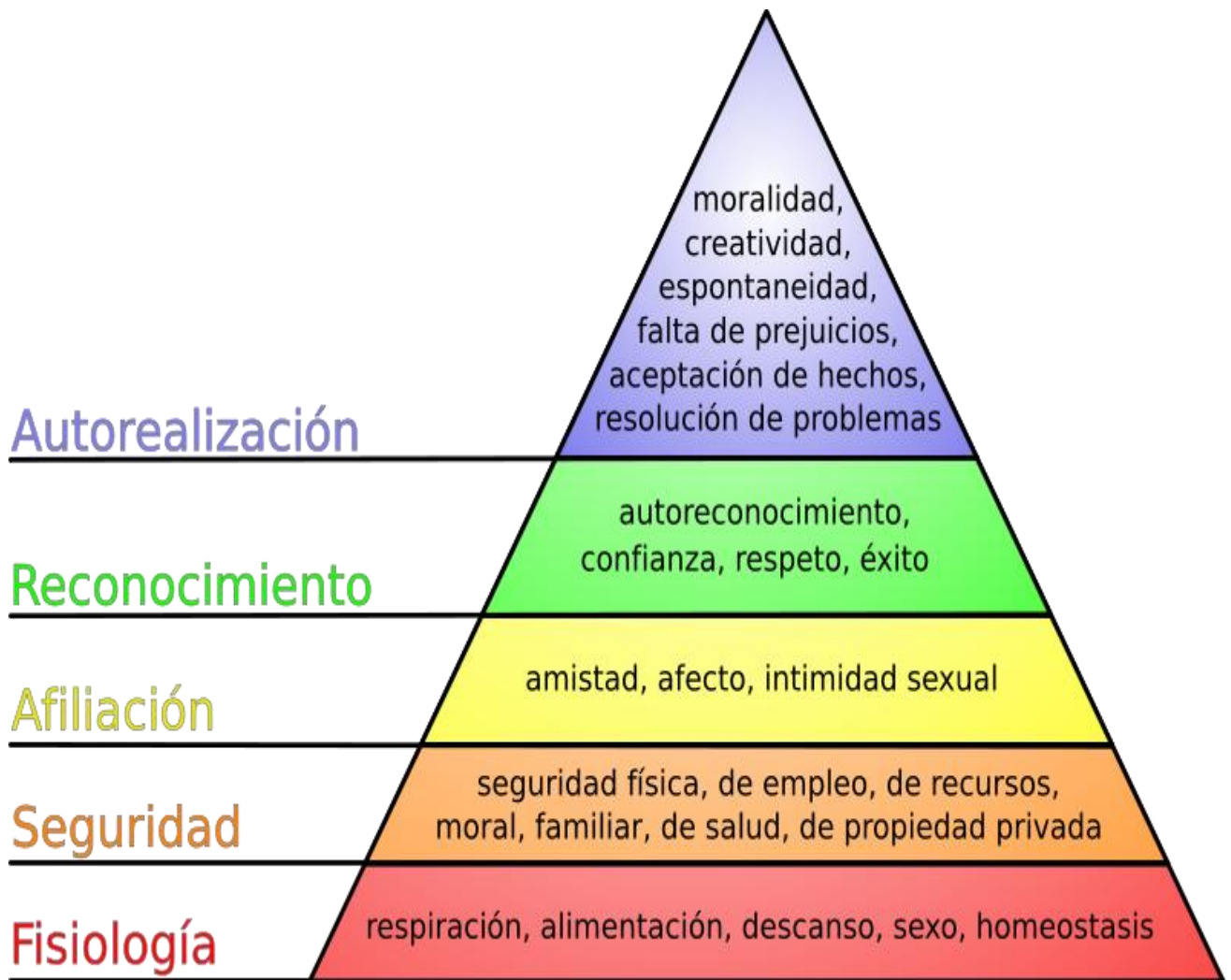
1.5.- MARCO TEÓRICO

1.5.1 Gestión de la Seguridad e Higiene Minera

Es la aplicación de los principios de la administración profesional a la seguridad (como implementar, documentar y asegurar), así como se

aplica a la producción, a la calidad y al control de costos. Permite dejar de tratar a la seguridad como un factor separado del trabajo y de la administración para considerarla como la forma correcta de hacer las cosas.

1.5.2 Pirámide necesidades de MASLOW.



La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (*deficit needs* o *D-needs*); al nivel superior lo denominó «auto-actualización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser» (*being needs* o *B-needs*). «La diferencia estriba en que

mientras las necesidades de déficit *pueden* ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua».

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow dispondríamos de:

Necesidades fisiológicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); dentro de estas, las más evidentes son:

- Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.
- Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal.
- Necesidad de dormir, descansar, eliminar los desechos.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido; incluso desarrollar ciertos límites de orden. Dentro de ellas se encuentran:

- Seguridad física, de salud.
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- Seguridad moral, familiar, de propiedad privada.

Necesidades de afiliación o sociales

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La estima *alta* concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

Auto-realización o auto-actualización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «auto-realización».

Son las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto.

Personas auto-realizadas

Maslow consideró auto-realizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios:

- Abraham Lincoln.
- Mahatma Gandhi.
- Albert Einstein, entre otros

Maslow dedujo de sus biografías, escritos y actividades, una serie de cualidades similares; estimaba que eran personas:

- centradas en la realidad, que sabían diferenciar lo falso o ficticio de lo real y genuino;
- centradas en los problemas, que enfrentan los problemas en virtud de sus soluciones;
- con una percepción diferente de los significados y los fines.

En sus relaciones con los demás, eran personas:

- con necesidad de privacidad, sintiéndose cómodos en esta situación;
- independientes de la cultura y el entorno dominante, basándose más en experiencias y juicios propios;
- resistentes a la enculturación, pues no eran susceptibles a la presión social; eran inconformistas;
- con sentido del humor no hostil, prefiriendo bromas de sí mismos o de la condición humana;
- buena aceptación de sí mismo y de los demás, tal como eran, no pretenciosos ni artificiales;
- fresca en la apreciación, creativos, inventivos y originales;
- con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias que el resto de la humanidad.

Metanecesidades y metapatologías

Maslow también aborda de otra forma la problemática de lo que es auto-realización, hablando de las necesidades impulsivas, y comenta lo que se necesitaba para ser feliz: verdad, bondad, belleza, unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, vitalidad, singularidad, perfección y necesidad, realización, justicia y orden, simplicidad, riqueza ambiental, fortaleza, sentido lúdico, autosuficiencia, y búsqueda de lo significativo.

Cuando no se colman las necesidades de auto-realización, surgen las metapatología, cuya lista es complementaria y tan extensa como la de meta-

necesidades. Aflora entonces cierto grado de cinismo, los disgustos, la depresión, la invalidez emocional y la alienación.

Características generales de la teoría de Maslow

- Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de auto-realización, debido a que es una conquista individual.
- Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero las básicas predominarán sobre las superiores.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.

Ciclo de proceso

Maslow definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas

surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la «auto-realización» que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

1.5.3 Trabajo en equipo.

La responsabilidad y el compromiso es de todas las áreas, un equipo desarrolla un producto de calidad.

No hay casilleros todas comparten la informan y toman decisiones en consenso.

El nivel de confianza es elevado, la comunicación es fluida e íntima, aumentando, aumentando el compromiso y la velocidad de respuesta.

Los miembros son como la familia y desarrollan actividades fuera del trabajo-

Los conflictos son retos de crecimiento, son vistos positivamente y se resuelven de inmediato.

Cada rol son totalmente definidos y la responsabilidad del producto es de todo el equipo.

1.5.4 Ciclo motivacional.

Proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos (Impulso , motivación, satisfacción).

Inductores de motivación:

El comportamiento tiene un propósito

Las personas se comportan en forma positiva (terminar un trabajo a tiempo) o negativa (llegar tarde) por alguna razón

📖 La motivación orienta a la acción

Las personas resisten los cambios a menos que tengan una motivación para hacer las cosas diferente

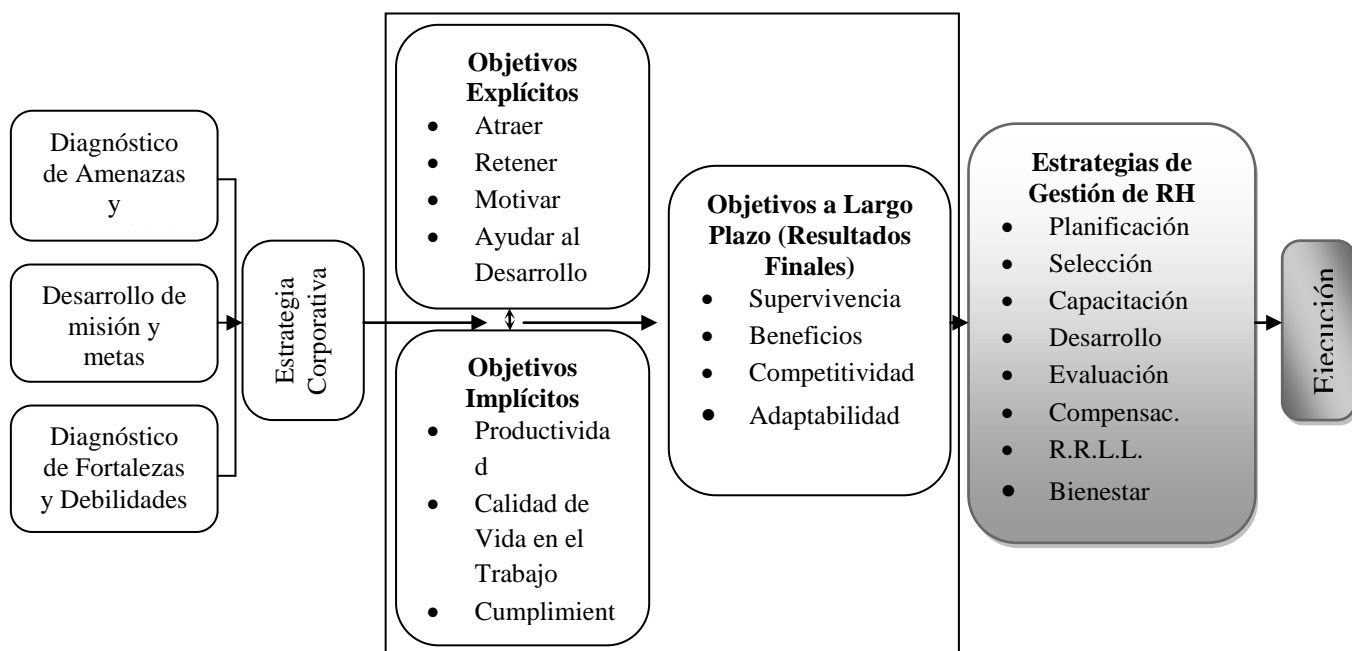
📖 La motivación orienta

A las personas hacia un resultado final deseado

📖 La motivación refuerza

La persistencia y la necesidad de poner esfuerzo suficiente en un logro.

1.5.5 Estrategia de recursos humanos.



DOLAN SCHULER Y VALLE

Enfoque sistémico del proceso de planificación estratégica, factores internos y externos que influyen en la planificación del personal, tendencias de ocurrencias sobre la planificación de recursos humanos, alineación de metas, objetivos, visión, estándares, etc.

1.6.- HIPÓTESIS

1.6.1.- Hipótesis General

El desarrollo de las habilidades, destrezas y motivación del personal colaborador incidirá en las ocurrencias de los incidentes y accidentes en la Compañía Minera Perubar S.A; unidad de producción ROSAURA.

1.6.2 Hipótesis Específica

- El desarrollo de módulos de capacitación y sensibilización elevara las habilidades y destrezas del personal colaborador.
- La estructuración de los trabajos a través de los estándares, procedimientos y prácticas de trabajo seguro elevara el nivel de comunicación evitando ambigüedades en los procesos.

1.6.3 Diseño de la formulación de la hipótesis

El desarrollo de la estructura y las habilidades, destreza y motivación (parte de la gestión de recursos humanos) ejercerán influencia directa en la disminución de accidentes e incidentes de la Compañía Minera Perubar S.A; unidad de producción ROSAURA.

1.7 Metodología de la investigación:

Método con que se resuelve el problema se aplicara el método inductivo (partiendo de la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a premisas generales), analítico (se inicia por la identificación de las partes de la realidad a fin de

establecer la relación causa efecto entre las variables del objeto de la investigación) y descriptivo ya que busca establecer descriptivamente el nivel de importancia en poder administrar correctamente la eficacia de la gestión de recursos humanos.

1.7.1.- Tipo de investigación

La presente investigación se ubica dentro del campo de la investigación de la ingeniería.

El tipo de investigación es no experimental y se considera que el estudio de investigación es de tipo analítico descriptivo.

1.7.2.- Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es descriptivo, ya que se analizó las variables independientes y se contrastó los efectos en las variables dependientes.

1.8. Variable

Variable Independiente	Indicadores
Gestión eficaz de los recursos humanos. (Motivación y capacitación)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender el grado de motivación del personal colaborador. • El % de involucramiento y compromiso, hacia el logro de objetivos y metas. • El desarrollo de las habilidades, talento y destrezas.

Variable Dependiente	Indicadores
Estructura de la organización y del sistema de gestión de Seguridad, Ambiente y Salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento y calidad del sistema de gestión de Seguridad Ambiente y Salud- • Cumplimiento de la estructura organizacional. • Implementación y cumplimiento de planes de sucesión. • Cumplimiento de procedimientos y estándares de cada uno de los procesos

1.9. Marco conceptual:

1.9.1.- Objetivos del aprendizaje

Cuando intentamos capacitar, creo que todavía no se ha modificado suficientemente la mirada sobre esta evolución natural del sujeto protagonista, muchas veces pasa por cambiar no solo el paisaje, sino en cambiar la mirada.

Cambia, todo cambia... mas nuestra mirada no cambió tanto. A partir del honesto descubrimiento de la realidad que se nos presenta, debemos resignificar el sentido de la capacitación, porque es a través de ella que este público intenta resolver su interna problemática de aprendizaje profesional, para lograr sus objetivos personales. Las empresas pretenden, con legítimo derecho, que colaboremos efectivamente en la resolución de este conflicto para que sus colaboradores se transformen y **HAGAN** lo necesario para poder seguir

participando de una liga profesional que cambió sus reglas y en la que participan cada vez "jugadores" más complejos y dinámicos, sea para salir campeones o para no descender de categoría. Este es el desafío presente: capacitar para que la gente haga lo que se espera que hagan. Transferencia a la tarea, aplicación práctica, herramientas concretas. Querer hacer, saber hacer, poder hacer.

1.9.2.- Terminología.

- a) Seguridad:** Es hacer bien las cosas desde un inicio o estar libre de cualquier pérdida.
- b) Empatía.-** La empatía no es otra cosa que "la habilidad para estar conscientes de, reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los demás". En otras palabras, el ser empáticos es el ser capaces de "leer" emocionalmente a las personas.

Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él.

- c) Gestión** Es el proceso de "planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar". Por gestión se entiende el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado".
- d) Eficiencia.-** Es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado. Se trata de la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de

recursos disponibles y tiempo logrando de esta forma su

optimización.

- e) Estabilidad emocional.**-Cualidad de una persona de ser constante o estable.

Está relacionada con el equilibrio, tranquilidad, paciencia, control de emociones e impulsos.

- f) Motivación.**- La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

- g) Supervisión.**- La palabra supervisión es compuesta, viene del latín "visus" que significa examinar un instrumento poniéndole el visto bueno; y del latín "super" que significa preeminencia o en otras palabras: privilegio, ventaja o preferencia por razón o mérito especial.

Es la actividad de apoyar y vigilar la coordinación de actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria

Es la actividad de apoyar y vigilar la coordinación de actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria.

- h) Liderazgo.**-Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes.

El **liderazgo** es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

- i) Inseguridad.-** Sensación de estar indeciso o falta de confianza.
- j) Ansiedad.-** La ansiedad (del latín anxietas, angustia, aflicción) es un estado que se caracteriza por un incremento de las facultades perceptivas ante la ... la necesidad fisiológica del organismo de incrementar el nivel de algún elemento que en esos momentos se encuentra por debajo del nivel adecuado, o, por el contrario, ante el temor de perder un bien preciado. La ansiedad no siempre es patológica o mala: es una emoción común, junto con el miedo, la ira, tristeza o felicidad, y tiene una función muy importante relacionada con la supervivencia. En la actualidad se estima que un 20.6% o más de la población mundial sufre de algún trastorno de ansiedad, sin saberlo.
- k) Impulsividad.-** Reacción sin reflexión, de forma inmediata, sin tener en cuenta las consecuencias. Condición de impulsivo. Impulsivo: quien llevado por la impresión del momento habla o procede sin reflexión ni cautela.
- l) Autoestima.-** La autoestima es la autovaloración de uno mismo, de la propia personalidad, de las actitudes y de las habilidades, que son los aspectos que constituyen la base de la identidad personal.
- m) Capacitación.-** Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las

funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente: Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

- n) Comunicación:** Es todo lo que hacemos para entender y ser entendidos.
- o) Accidente.-** Es un acontecimiento no deseado que da por resultado un daño físico a una persona (lesión o enfermedad ocupacional) y/o daño a la propiedad.
- p) Consecuencias:** Magnitud o gravedad más probable de la pérdida operacional.
- q) Control de Pérdidas:** Es una práctica administrativa que tiene por objeto controlar los daños físicos (lesiones / enfermedades ocupacionales) o daños a la propiedad (equipo/material y/o ambiente) que resulten de los accidentes relacionados con los peligros de las operaciones
- r) Inducción:** Consiste en brindar al trabajador, amplia información, a través de una breve reseña histórica, objetivos, filosofía, políticas, organización, niveles directrices, leyes, reglas, reglamentos,

estándares y procedimientos de la empresa; así como también en temas referidos a la capacitación, entrenamiento, estándares y procedimientos relativos al propio trabajo que desempeñará el trabajador.

- s) Inspección:** observación metódica sistemática y detallada, el cual es un instrumento para descubrir los problemas y evaluar los riesgos antes de que ocurran los accidentes y otras pérdidas.

CAPITULO II

MINERIA: UNIDAD DE DESCRIPCION

2.1. UBICACIÓN Y ACCESO

El Yacimiento Mineral de Rosaura está ubicado en el distrito metalogenetico de Casapalca y geográficamente esta en los parajes de la quebrada Santa Rosa y quebrada Yauliyacu, distrito de Chicla, provincia de Huarochirí, departamento de Lima, alrededor de las siguientes coordenadas UTM: 362897 E; 8708546 N.

El acceso se realiza de Lima a Rosaura por la carretera central recorriendo una distancia de 110 kilómetros.



2.2. RESEÑA HISTORICA

Una breve historia del yacimiento inicia en 1907 cuando fue requerido el registro de la concesión minera de la Mina Rosaura. De 1946 hasta Julio de 1954 fueron extraídas artesanalmente 22503 toneladas de mineral.

En la década del cincuenta la CIA .Cerro de Pasco Corporation realizó trabajos exploratorios sistemáticos en cuatro niveles. El primer nivel abierto fue el nivel 70 (4225m). Este nivel fue desarrollado en mineral y sufrió diversas paralizaciones debido a gran dificultad para el sostenimiento de la galería causada por el carácter extremadamente friable del mineral. Esto llevó a que los costos de apertura y mantenimiento de la galería fueran muy altos.

Más tarde fueron abiertos el Nivel 40 (4270m) y los niveles 130 (4190m) y 170 (4135m). Estos niveles fueron abiertos parte en desmonte y parte en mineral buscando siempre mejores condiciones geomecánicas para hacer el desarrollo. El mineral era accedido por pequeños cruceros.

Estos trabajos fueron paralizados en mayo de 1957 debido a los bajos precios de los metales y a los altos costos de apertura de las galerías.

En 1975 fue presentado el plan para trabajar la parte superior del depósito como tajo abierto. Este minado empezó en diciembre de 1975 y se prolongó hasta abril de 1985. Su paralización fue motivada por problemas de estabilidad en el talud noroeste del tajo y debido a las bajas leyes del mineral que estaba siendo producido en este periodo.

En 1994 fueron retomados los trabajos de exploración siendo desarrollado el Nivel 4090 y realizado perforación diamantina en superficie y en este nivel.

En 1997 una nueva campaña de exploración fue realizada, iniciándose esta vez en el Nivel 4150, complementado con taladros diamantinos.

En el lapso 1999 a 2000 fueron retomados los trabajos de exploración, realizándose compilación de los datos antiguos, nuevos mapeos geológicos en superficie, muestreo de las estructuras, levantamientos topográficos más precisos y campaña de taladros diamantinos a partir del nivel 4090. Este trabajo fue realizado por Perubar S.A.

El año 2000 se realizó la evaluación económica del yacimiento y se inicio la explotación del yacimiento mineral de Rosaura.

2.3.- ESTRATIGRAFIA

La secuencia litoestratigrafica que aflora en el distrito mineral de Casapalca , está comprendido desde el Cretáceo hasta el Cuaternario.

La columna generalizada es:

M.A	ERA	SISTEMA	PERIODO	UNIDADES LITOESTRATIGRAFICAS		
1.8	CENOZOICO	Q	Reciente	Aluvial - Coluvial		
				Superior	Rocas Intrusivas	Intrusivo Rosaura
					Fm. Pocacocha	Derrames Volcánicos Andesíticos
					Fm. Rio Blanco	Volc. Andesíticos Dacíticos
				Medio	Fm. Bellavista	Calizas y tufos Volcánicos
					Fm. C. Francisco	Tufos Yauliyacu
						Porfidos Carlos Francisco
				Inferior	Fm. Casapalca	Volcánicos Tablachaca
						Conglomerados Carmen
64	MESOZOICO	CRETACEO	Ks	Fm. Jumasha		
				Ki	Fm. Goyllarisquizga	
250						

1.-TERCIARIO

a. FORMACIÓN CASAPALCA

Constituye la formación más antigua y no aflora en el área de la mina, su presencia es regional y comprende una serie de rocas sedimentarias de ambiente continental. Esta formación ha sido dividida en dos miembros.

Capas Rojas: Este miembro se caracteriza por intercalaciones de lutitas y areniscas calcáreas, presentando el conjunto coloraciones rojizas debido a finas diseminaciones de hematita. Las areniscas son de grano fino a grueso y comúnmente presentan una débil estratificación.

No han sido definidos su relación con la Fm. Celendín, ni fósiles dentro de las capas rojas que hagan posible la asignación de una edad precisa; sin embargo por su correlación estratigráfica se le ha asignado una edad que puede estar entre fines del Cretáceo y comienzos del Terciario (T.S. Szekely 1967).

Conglomerado Carmen: Sobre yaciendo a las capas rojas se encuentra una serie de paquetes de conglomerado y calizas intercaladas con capas de areniscas y lutitas de una potencia que varía de 80 a 200 m denominado miembro Carmen. Los conglomerados que también se presentan en lentes, están compuestos de guijarros y rodados de cuarcitas y calizas con una matriz areno-arcillosa y cemento calcáreo.

b. FORMACION CARLOS FRANCISCO

Sobre las rocas sedimentarias se encuentra una potente serie de rocas volcánicas a las que se ha denominado formación Carlos Francisco. Esta formación ha sido dividida en tres miembros:

Volcánicos Tablachaca: Sobre yaciendo al miembro Carmen y separado de éste, por lutitas de potencia variable, se encuentra una sucesión de rocas volcánicas constituidas por tufos, brechas, conglomerados, aglomerados y rocas porfíricas efusivas que forman el miembro Tablachaca.

Volcánicos Carlos Francisco: Sobre el miembro Tablachaca se encuentra el volcánico Carlos Francisco conformado por flujos andesíticos masivos y fragmentados (brecha). Las capas de brecha consisten de fragmentos porfíricos angulares, generalmente verdosos, incluidos en una matriz de roca porfírica rojiza. Intercaladas con las brechas están las andesitas porfíricas que varían de gris oscuro a verde. Los fenocristales de feldespatos son conspicuos y alterados a clorita y calcita.

Tufos Yauliyacu: Los tufos Yauliyacu sobreyacen a los volcánicos Carlos Francisco concordantemente. Este miembro consiste de tufos rojizos de grano fino.

Aflora en el área de la mina Rosaura, y consiste de una secuencia de rocas volcánicas constituida por unidades de tufos andesíticos rojos y verdosos intercalados con ignimbritas y brechas piroclásticas. Los tufos rojos tienen una potencia de 130m, mientras que su base no es conocida. Las ignimbritas se presentan mayormente con color gris y azulado. Presentan capas de 4.0m de espesor. Las brechas piroclásticas están formadas por fragmentos angulosos a sub redondeados con una matriz rojiza. El tamaño de los fragmentos llega hasta 0.15m.

c. FORMACION BELLAVISTA

Está formación consiste de capas delgadas de calizas de color gris con algunas intercalaciones de calizas gris oscura con nódulos de sílice, tufos de grano fino y lutitas rojizas.

Aflora en el área de la mina Rosaura, está constituida por intercalaciones de calcáreos sedimentarios y fácies volcánicas. Las calizas son formadas por estratos masivos de color gris claro, con nódulos de chert. La potencia puede alcanzar hasta 1.0 m también puede ocurrir calizas laminadas, de color gris claro, con contenido de sílice. En parte son deleznable y deformadas. Es frecuente también la observación de calizas porosas y brechadas con anchos de 0.5m a 1.50m respectivamente. Las rocas silíceas que ocurren en esta formación están conformadas por areniscas de grano fino, con alto contenido de cuarzo y hematita, con 1.0 m de potencia, pueden ocurrir también intercalaciones de areniscas de grano fino, de color verde oscuro, con 0.50 m de grosor y conglomerados grises hasta 2.0 m de espesor. Los siltstones son raros y pueden presentar capas de 0.05m de color rojo y verdoso.

Las intercalaciones volcánicas de la Formación Bellavista son constituídas por tufos rojizos y verdosos, con 0.50m a 10.0m de ancho, andesitas de color verde oscuro, con 1.0m a 17.0m de ancho y dacitas mayormente micro cristalina en capas de 0.5m a 10.0m.

d. FORMACION RIO BLANCO

Sobre la formación Bellavista sobreyace una potente serie de volcánicos bien estratificados que consisten de tufos de lapilli de color rojizo con intercalaciones de brechas y riolitas. Algunas capas de calizas ocurren

en la parte inferior de la formación. En el área afloran hacia el sudoeste, pero su mayor exposición se encuentra en Chicla y Río Blanco a 12 Km al suroeste de Casapalca.

Aflora en el área de la mina Rosaura, esta sobreyacente a las rocas calcáreas y volcánicas de la Formación Bellavista y esta constituida por tufos lapillis, en capas claras de 1.0m a 20.0m de potencia. En esta formación ocurren tres capas de dacitas con 4.0m, 6.0m y 25.0m de potencia, con contacto vítreo en la base. También areniscas y conglomerados de 1.0m a 6.0m de grosor, tufos rojos y verdosos de 3.0m de potencia y finalmente andesitas con fenocristales de plagioclasa, anfíboles y principalmente epidota. El límite superior de esta formación no ha sido chequeado pero la potencia aprox. es de 500.0m. Se presentan también delgados diques andesíticos de carácter ácido a dacítico. Algunos están deformados. Las rocas expuestas conforman una secuencia Vulcano-sedimentaria que esta plegada. En la parte norte existe un pequeño stock intrusivo de composición diorítica que esta relacionado con un gran intrusivo de composición granodiorítica. Un sistema de fracturas principales con rumbo N60-70W y buzamiento de alto grado tanto para NE como para SW son las estructuras más importantes. A este sistema pertenecen las fallas Rosaura, el Split Rosaura y las vetas Lindaura, Marthita, Katty y Santo Domingo. Las vetas Génesis, Talia, Adela y Carmen corresponden a un sistema conjugado con rumbo N40-50E, con buzamiento de 60-80NW y con características similares al sistema de vetas de la Mina Yauliyacu y Mina Casapalca.

2.-CUATERNARIO

El cuaternario está representado en la región por una serie de depósitos glaciares y conos de escombros de formación reciente.

Pleistoceno: Debajo de los depósitos glaciares recientes existen potentes series de morrenas terminales a elevaciones aproximadas de 4,300 a 4,500 msnm. No han sido encontrados signos de glaciación debajo de estas elevaciones en el valle del Rímac; sin embargo en otros valles, depósitos glaciares fueron encontrados en elevaciones de 3900 msnm. (H.E. Mckinstry y J.A. Noble, 1932).

Reciente: Consiste de materiales in consolidados compuestos por clastos angulosos de diversos tamaños, que forman conos y taludes.

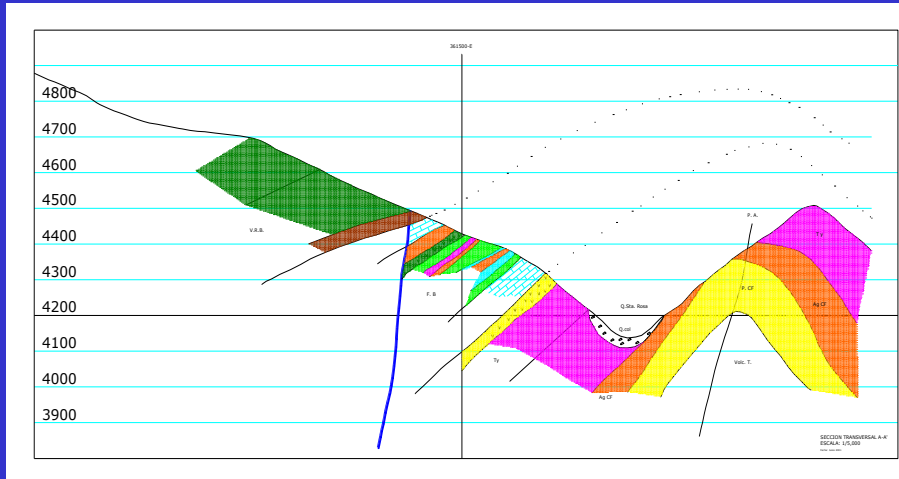
INTRUSIVOS

En el distrito afloran varios cuerpos intrusivos que son de composición intermedia, químicamente similares con alto contenido de soda, aunque varían en la textura y alteración.

PLEGAMIENTO Y FRACTURAMIENTO

Las unidades estratigráficas en el distrito están plegadas, teniendo sus ejes un rumbo general de N 20° W

SECCION TRANSVERSAL A-A'



MINERALIZACION

La mineralización poli metálica de Rosaura está situada dentro de una zona de falla sub. Vertical con un ancho comprendido aproximadamente entre 5m a 25m y una longitud de 360m a 400m a lo largo de la falla, cuya orientación oscila N 50-55 W.

La mineralización se presenta como relleno de fracturas. Los minerales principales son esfalerita, galena, calcopirita, carbonatos y alguna tetraedrita; la ganga consiste de cuarzo, calcita, sericita y yeso.

Estas fracturas sufrieron una reactivación posterior a la mineralización lo que hace que los bloques de mineral estén dispersos dentro de una matriz constituida por panizo de falla. También ocurre re emplazamiento en horizontes favorables de calizas, como se presentó hacia el NW en la veta dos de Mayo a manera de split de la veta Rosaura, cuyas

características de mineralización fueron muy favorables para su explotación, a la fecha ya explotada y con resultados muy favorables.

En el área principal de Rosaura, donde fueron hechos los taladros de exploración, el mineral es tan friable que se colapsa solo. Esta zona de falla esta compuesta por panizo, fragmentos de roca muy alterados, pirita friable y algunos caballos de roca un poco más resistente.

Las leyes son bastante variables, de modo general, en una sección con dirección nordeste, avanzando de sudoeste a nordeste (caja techo para caja piso) se tiene inicialmente una zona de baja ley, después la mineralización de más alta ley, localmente con sulfuro macizo y finalmente el contacto con la caja piso que normalmente es más definido que el contacto con la caja techo.

La alteración hidrotermal principal es la sericitización, acompañada por cloritización, piritización y silicificación.

En algunos puntos se tiene un paquete de pirita muy friable (los testigos de Ddh recuperan una arena piritosa).

En muchos casos dentro de la mineralización se localizan lentes irregulares con predominancia de calcita, yeso, cuarzo; relictos de brechas que ocurren como fragmentos de roca dentro del área mineralizada.

La alteración de la zona mineralizada hace que el contenido de finos pueda ser alto. En una prueba con cuatro muestras se encontró una media de 15% de material muy fino (los resultados variaran de 10 hasta 30 % de finos)

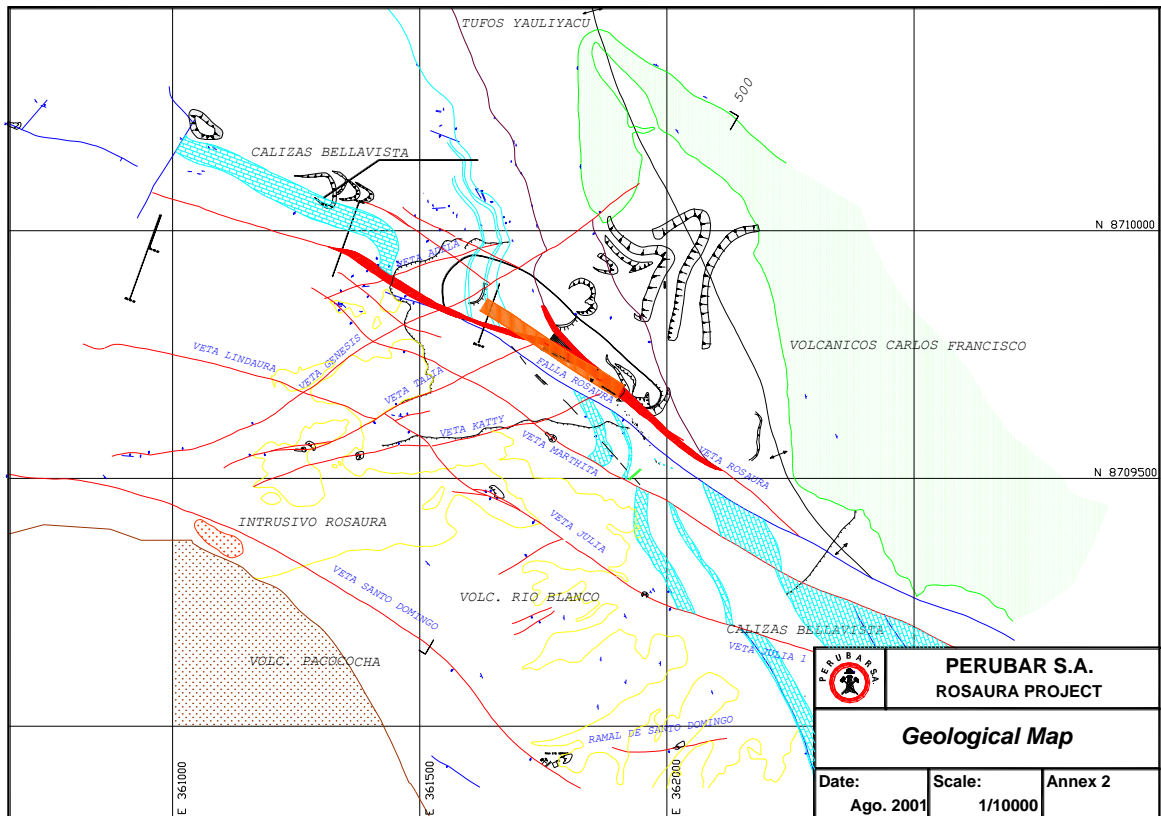
El intenso fracturamiento tanto de las rocas cajas como en el mineral hace que se tenga una percolación intensa de agua. A medida que se va desarrollando niveles inferiores, los superiores van gradualmente secando.

Dentro del área principal de explotación del depósito mineral de Rosaura el soporte es insuficiente e inestable e imposible de tener un auto soporte ya que se tiene una zona de falla intensamente fracturada con un RMR menor de 20 dentro de la zona mineralizada y un RMR de 35 en las cajas.

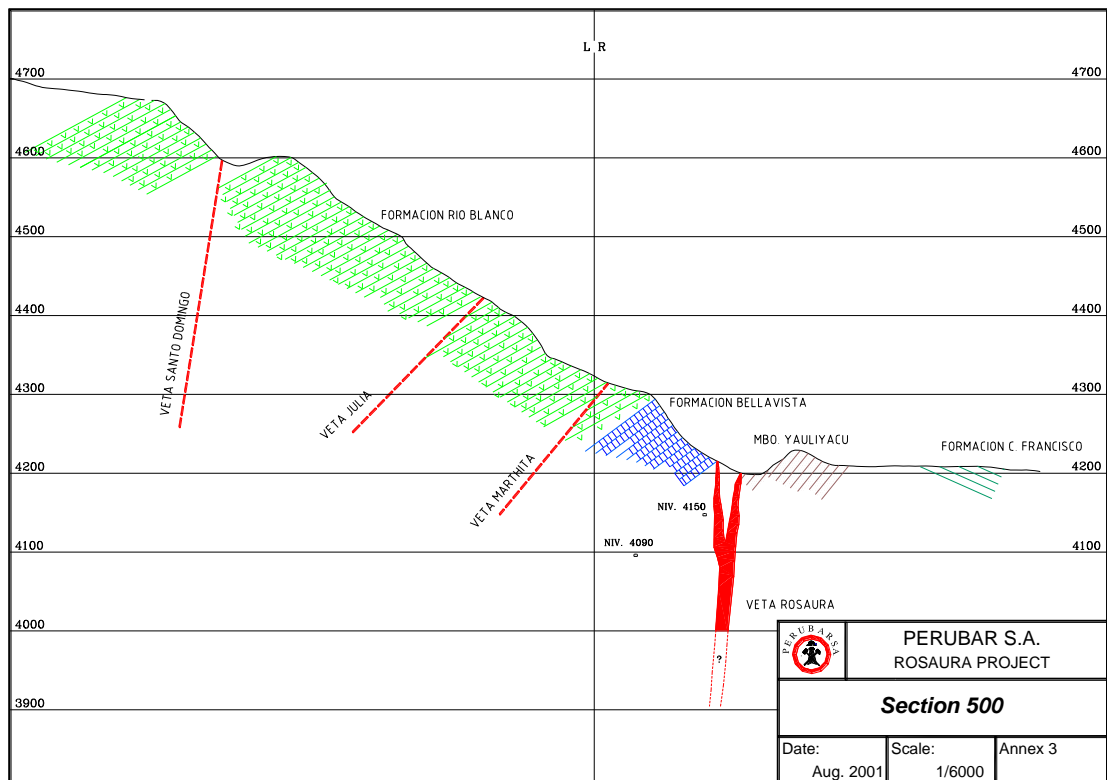
CONTROL MINERALOGICO

El control principal de la mineralización es estructural, orientado predominantemente NW – SE concordante con la estructura de falla regional que divide las unidades de Carlos Francisco hacia el Este y de la formación Bellavista al Oeste.

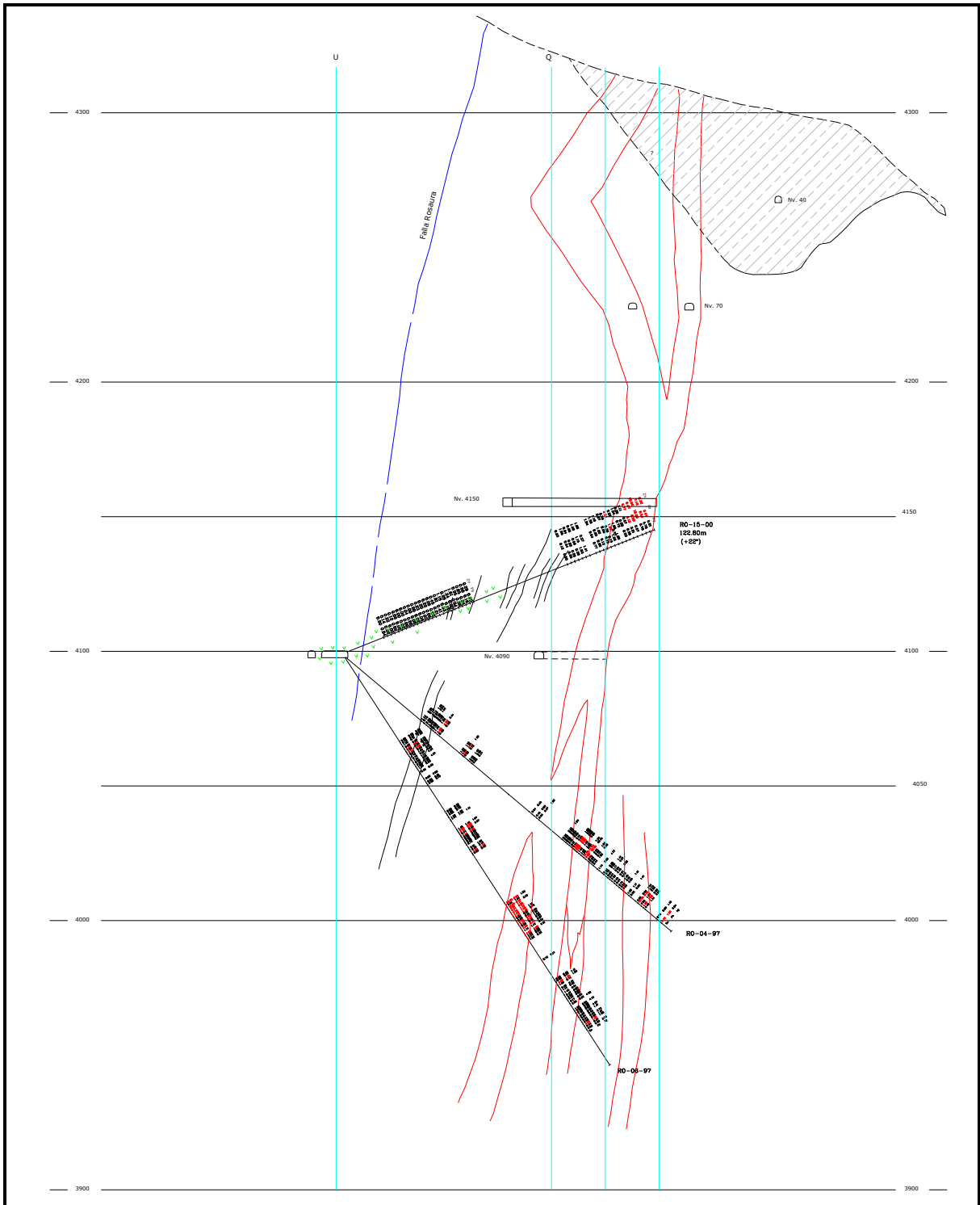
También tienen un control estratigráfico ya que dentro de la mineralización hay importantes emplazamientos de horizontes de caliza como el de la veta Dos de Mayo, con valores en leyes mayores que la mineralización controlada estructuralmente.



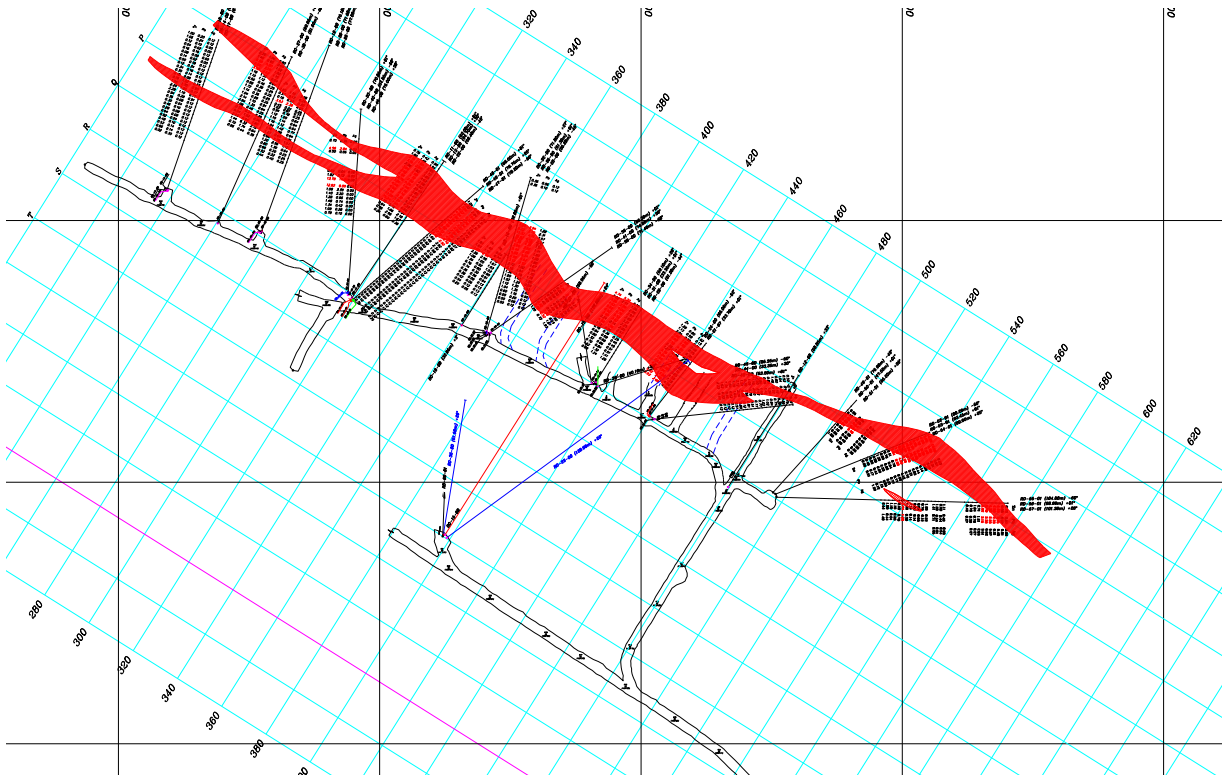
Geological Map of the Rosaura Area



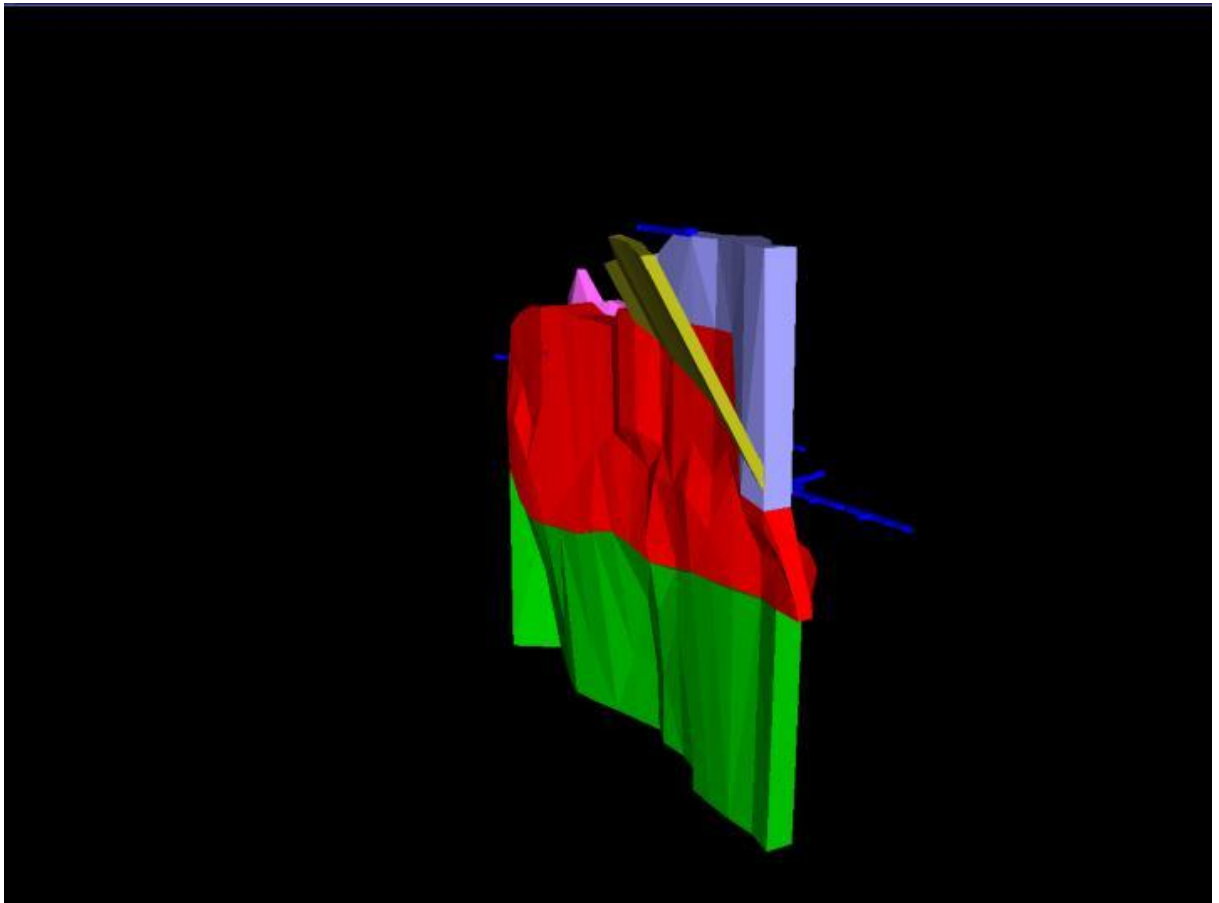
Geological Cross Section of the Rosaura Area



Geological Cross Section 240



Geological Plan 4090 Level – Rosaura Deposit



Geological Model (DATAMINE) – Rosaura Deposit

CAPITULO III

ESTRATEGIA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

3.- ANALISIS FODA:

3.1.- Informe psicológico:

Desde el 04 de Febrero hasta Noviembre del 2008, fecha que se han realizado un total de 577 evaluaciones psicológicas, de los cuales:

- 04 son de personal de Compañía.
- 573 de Empresas Contratistas.

Cuadro N° 1: Distribución de Evaluaciones Psicológicas

EMPRESA	INGRESOS	PERIODICOS	AUTORIZACIONES	ESPECIALES	TEMPORALES	TOTAL
PERUBAR	0	4	0		0	4
E.E.	326	36	175	20	16	573
TOTAL	326	40	175	20	16	577

3.2.- Análisis de la Evaluación Psicológica en los Aspectos de Fortalezas y Debilidades se muestra en el cuadro N° 2:

CUADRO N° 2: Porcentajes de Fortalezas y Debilidades en las Áreas Evaluadas

NOMBRE	N° EVALUADOS	ESTRUCTURA COGNITIVA - INTELLECTUAL			ESTRUCTURA AFECTIVA - CONATIVA		
		CI SUP PROMEDIO	CI PROMEDIO	CI BAJO PROMEDIO	ESTABLE	LIGERAMENTE INESTABLE	INESTABLE
AGUARA INGENIEROS	1	0%	100%	0	100%	0	0%
ARBEMIN	111	11%	87%	2%	87%	13%	0%
CANCHANYA	160	3%	89%	8%	64%	15%	21%
C.A. LAS CUMBRES	32	1%	97%	3%	17%	15%	0%
E.S. SANTA MONICA	43	3%	95%	2%	66%	36%	1%
FOMECO	17	6%	90%	4%	93%	7%	0%
I & D	1	0%	100%	0%	100%	0%	0%

MINERA & INDUST.G.	13	0%	93%	3%	97%	3%	0%
PERUBAR	4	2%	98%	0%	98%	2%	0%
REMICSA DRILLING	38	4%	95%	1%	87%	13%	0%
RENTING	16	0%	97%	3%	88%	12%	0%
ROCK DRILL	33	8%	86%	6%	90%	10%	0%
SANDVIK	2	100%	0%	0%	100%	0%	0%
BERTASOL	27	2%	95%	3%	50%	50%	0%
SEDIMA	7	0%	90%	10%	80%	20%	0%
SAN JUAN	23	6%	93%	1%	90%	10%	0%
SIMAREG	19	1%	98%	1%	89%	11%	0%
SIFALMIN	14	0%	70%	30%	70%	30%	0%
SURVEYING	16	1%	99%	0%	60%	40%	0%
TOTAL	577						

3.3.- FODA: Estas se determinan en base a los siguientes aspectos de evaluación:

3.3.1.- Fortaleza (Estructura Cognitiva – Intelectual): Determina la Inteligencia y Aptitudes para el puesto de trabajo y evalúa factores como: Memoria, Atención, Concentración, Rapidez Perceptiva, Coordinación visomotora, Orientación espacial, Aptitud mecánica, Razonamiento verbal, Razonamiento lógico, Fluidez verbal, Capacidad de aprendizaje, Destreza, Precisión;

3.3.2.- Debilidad (Estructura Afectiva –Conativa): Se evalúa la capacidad del individuo para resolver situaciones de conflicto y tomar decisiones; dirigir adecuadamente, retención de información. Se toma en cuenta lo siguiente: Control de emociones. Manejo de la tensión, Enfermedad mental, Afronte al estrés, Socialización, Autoestima, Impulsividad, Agresividad.

Asimismo lo Conativo permite conocer las motivaciones que posee el trabajador para desarrollar las reglas de convivencia dentro del puesto de trabajo, área y organización; conoce características sub-concientes del individuo: Motivación para el trabajo, Respeto de las reglas de convivencia (puntualidad, seguimiento de instrucciones, honradez entre otros valores).

3.3.3.- Oportunidades:

La empresa minera en cumplimiento de su **POLITICA, VISION y MISION**, proporciona la personal las siguientes oportunidades.

- Capacitación permanente (Seguridad y técnicas de trabajo).
- Línea de carrera.
- Promoción
- Incentivos
- Cercanía a Lima.

3.3.4.- Amenazas:

El entorno externo de la mega capacitación y factores económicos, como el precio de los metales, generan las siguientes amenazas:

- Cierre de mina
- Cambio de la Empresa contratista.
- Ingreso de personal más capacitado.
- Mayor oferta de mano de obra.

3.4.- Diagnostico FODA:

- Con respecto a los resultados obtenidos se puede visualizar un alto porcentaje en los resultados de Capacidad Intelectual dentro del Promedio, tanto para Perubar como para Empresas Especializadas; seguidos de CI Superior al Promedio y en una cantidad mínima al CI Bajo el Promedio.
- Asimismo, si tenemos en cuenta la parte afectiva el mayor nivel porcentual recae en un nivel de Estabilidad Emocional, éste aspecto seguido por la categoría de Ligeramente Inestable en cuyo caso la mayoría presenta Rasgos de Ansiedad, Inseguridad, Impulsividad y Baja Autoestima y finalmente pocos casos de Inestabilidad propiamente dicha.

- Por lo tanto es necesario profundizar, un plan de capacitación de desarrollo personal, en autoestima, dominio personal, valores y auto cuidado.

3.5.- Implementación y desarrollo de la Política de Seguridad, Ambiente y Salud ocupacional, visión, misión, valores y principios.

3.5.1.- Política de Seguridad Ambiente y Salud Ocupacional.

Somos una organización dedicada a la extracción y beneficio de minerales de zinc y plomo, almacenamiento y despacho de concentrados de minerales. Siendo concientes de las características desafiantes de nuestra actividad minera y considerando a la persona y al ambiente como elementos fundamentales para nuestra organización, nos comprometemos a:

- Gestionar eficientemente y con seguridad nuestros recursos y procesos productivos.
- Prevenir la contaminación ambiental y riesgos ocupacionales.

Este compromiso los sostenemos fundamentalmente con:

- La mejora continua de nuestro desempeño.
- El cumplimiento de la legislación aplicable vigente y otros compromisos que nuestra organización asuma.
- El respeto a las poblaciones y comunidades, los mismos que son factores primordiales para impulsar el desarrollo sustentable de la empresa y la sociedad.

3.5.2.- Visión:

Ser líderes en la producción de concentrados de Zinc y un referente en gestión minera.

3.5.3.- Misión:

Somos una corporación que produce concentrados de minerales con el objetivo permanente de cumplir con los más altos estándares de eficiencia y seguridad operativa.

3.5.4.- Valores:

- Disciplina
- Entusiasmo
- Honestidad
- Respeto
- Verdad

3.5.5.- Principios:

- Aplicar la regla de Oro (Tratar a los demás como nos gustaría que nos traten)
- Cerrar los círculos (No dar excusas).
- Hacer de inmediato.
- Mantener las cosas simples.
- Trabajo en equipo.

3.6.- Aplicación de los objetivos:

Realizamos un diagnóstico de la problemática, a través del análisis FODA y luego procedemos a desarrollar las diversas alternativas de

capacitación: técnica, desarrollo personal y sensibilización, porque es claro entender que si el protagonista QUIERE O NO QUIERE HACER LAS COSAS.

3.6.1.-Desarrollo de programas de capacitación.- Para llevar a cabo esta tarea se utilizo las siguientes TECNICAS DE CAPACITACION:

- Capacitación según el puesto de trabajo
- Capacitación según la tendencia de incidentes e incumplimientos de procedimientos y estándares.
- Capacitación con ayuda audiovisuales
- Realización de cursos y talleres
- Seguimiento y control a través de prácticas seguras (05 puntos de seguridad)
- Retroalimentación y refuerzo positivo.

a) Capacitación de desarrollo personal:

El trabajador debe gozar de salud y de equilibrio emocional, para poder rendir de forma más exitosa y productiva. Al sentirse incentivado, su esfuerzo se verá "justificado".

El crecimiento o desarrollo personal impulsa la creatividad, liderazgo y organización de los individuos.

Las empresas deben impartir las herramientas y técnicas necesarias para potenciar el adiestramiento y la responsabilidad de sus trabajadores.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta

estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo. En este sentido, actualmente muchas de las grandes empresas están llevando a cabo la "consultoría psicológica", la cual desarrolla el bienestar individual y relacional del trabajador. Esta actividad contribuye a que la persona descubra y desarrolle sus potencialidades y destrezas, se valore a sí mismo, reconozca sus habilidades y se conecte con su "yo" interno.

b) Capacitación técnica de acuerdo a la tarea.

Tiene como objetivo básico preparar al alumno para que lleve a cabo tareas y actividades de cada proceso, capacitando de acuerdo al perfil profesional deseado. Se trata de la familiarización y el conocimiento de la estructura de cada proceso, con el cual el personal colaborador se encuentra involucrado en forma cotidiana.

3.6.2.- Establecimiento de línea de carrera y planes de sucesión.

Estamos convencidos que el crecimiento es sostenido cuando se tiene como base la calidad y el compromiso para atraer y desarrollar a las personas más talentosas.

Es importante destacar que es necesario tener claro quien es el numero 01 y quienes son los seguidores, de acuerdo al talento, habilidad y destreza de cada uno de los colaboradores.

3.6.3.- Rasgos personales, de un trabajador motivado y capacitado.

- Procura reducir el tiempo en las tareas y procesos.
- Desarrolla nuevos productos.
- Mantiene un elevado nivel de rapidez
- Actúa para aprovechar oportunidades.
- Se adapta rápidamente a los cambios del entorno.
- Enfoca las cosas con flexibilidad.
- Prevé los cambios que se generan dentro de la organización.
- Agiliza la toma de decisiones.
- Busca las nuevas formas de hacer las cosas.
- Actúa a pesar de la incertidumbre.
- Defiende sus propios puntos de vista.

Esta experiencia contribuye e impulsa el crecimiento de la persona, en diferentes aspectos de su vida. A continuación mencionamos algunos:

- Autoestima. Si la persona no cree en sí mismo y en sus capacidades, no podrá triunfar. El desarrollo personal promueve la autoestima. De esta forma el trabajador

mejorará su desempeño y capacidad productiva.

- Autoexcelencia. Logra que el individuo escale cada vez más y se preocupe por buscar siempre lo mejor. Con el desarrollo de este aspecto, la persona puede realizar un trabajo de calidad, demostrando al máximo su potencial.

- Autoeficiencia. El individuo hará uso de sus habilidades y actitudes, de la mejor forma posible. Su nivel de seguridad y confianza aumentará, y de esta forma pensará con visión de futuro.

CAPITULO IV

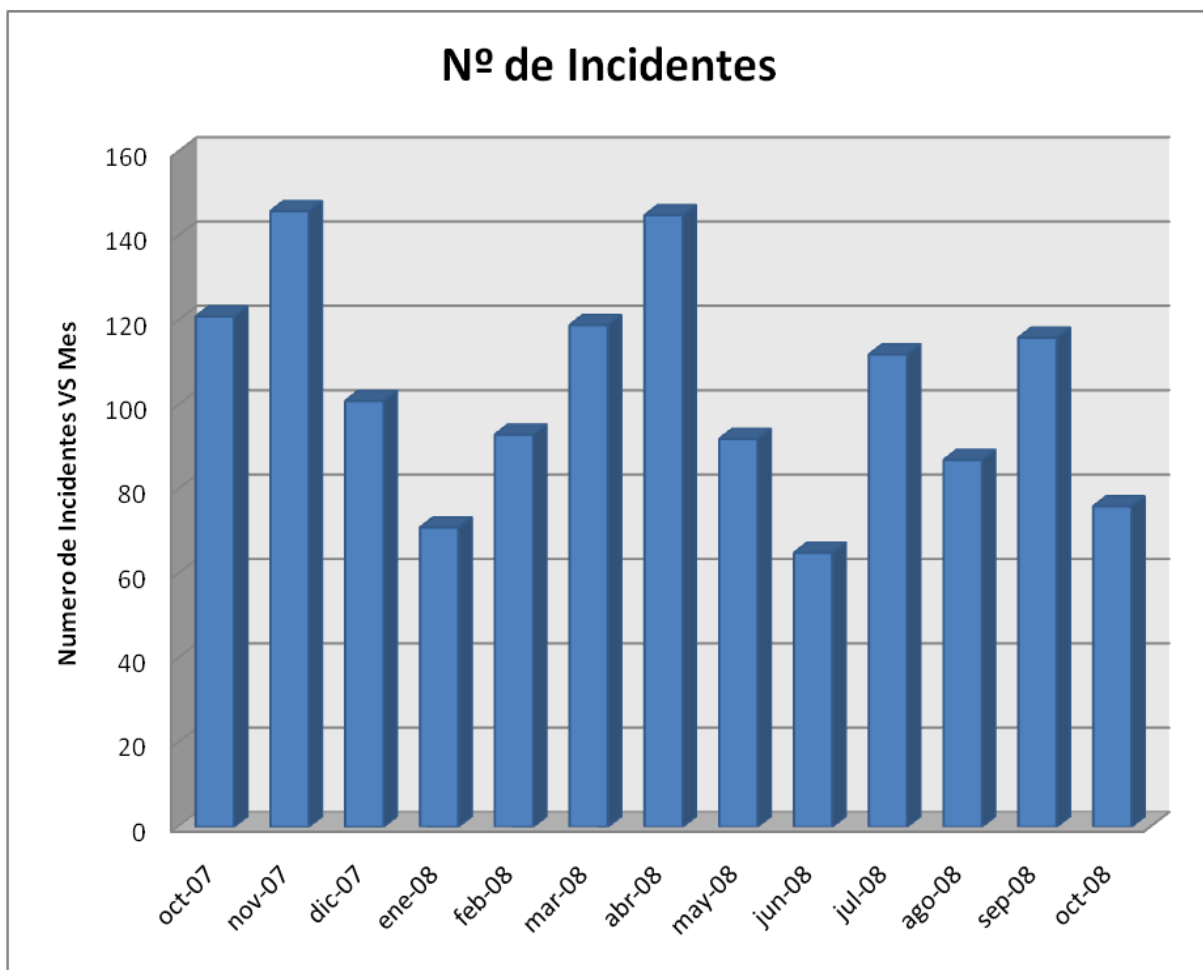
PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis y presentación de resultados

- Reducción de eventos.

En el cuadro se aprecia la tendencia de reducción de incidentes.

Mes / Año	Nº de Incidentes	% de incidentes
oct-07	121	82,87671233
nov-07	146	100
dic-07	101	69,17808219
ene-08	71	48,63013699
feb-08	93	63,69863014
mar-08	119	81,50684932
abr-08	145	99,31506849
may-08	92	63,01369863
jun-08	65	44,52054795
jul-08	112	76,71232877
ago-08	87	59,5890411
sep-08	116	79,45205479
oct-08	76	52,05479452



- Reducción de severidad de los accidentes.

De acuerdo al análisis de riesgos de los procesos, se ha incrementado mayores controles, trabajando con riesgos residuales más bajos y por ende más controlables (tabla de niveles de control)

Evaluación del Nivel de Control

%	DESCRIPCIÓN	Sistemas de Bloqueo	Equipos / Tecnología / EPP	Monitoreo / Mantenimiento / Inspección	Entrenamiento del personal	Controles Ambientales	PETS	Norma Legal Nacional y Referencias Internacionales
90	Excelente	Bloqueo físico inviolable / infranqueable , evita contactos accidentales o intencionales	Equipo que garantiza la integridad total, sin daños a SAS	El monitoreo es efectivo y formal , con certificados de calibración externo , plan de mantenimiento preventivo , inspecciones específicas y multidisciplinarias	Los empleados cuentan con formación, habilidades y experiencia profesional, el entrenamiento es específico y formal con evaluaciones de eficacia , conocimiento y gerenciamiento amplio en SAS	Control Rígido de monitoreos / almacenamiento, respuesta a emergencias eficaz (contención, programas, planes) en todos los aspectos ambientales existentes en el área, control total sobre los residuos del área, plan / programa de reducción del consumo de materiales / productos químicos e insumos y reducción de criticidad de las aspectos ambientales	Instrumentos normativos aprobados por un equipo multidisciplinario en SAS y de conocimiento y utilización por todas las áreas pertinentes, con evaluación de eficacia	Cumplimiento Estricto de Toda Normatividad Nacional Legal Relacionada y aplicación de Normatividad internacional de referencia.
75	Bueno	Bloqueo físico franqueable , evita contactos accidentales	Equipo que garantiza la integridad parcial, sin daños a SAS	El monitoreo es efectivo y formal , con calibraciones internas , programa de mantenimiento preventivo , inspecciones genéricas	Los empleados cuentan con habilidades y experiencia profesional, entrenamiento específico y formal con evaluaciones de eficacia, conocimiento en SAS	Control de monitoreo/ almacenamiento, respuesta a emergencias eficaz (contenciones, planes) en todos los aspectos ambientales existentes en el área, control total sobre los residuos del área	Instrumentos normativos aprobados por un equipo técnico y de conocimiento y utilización por todas las áreas pertinentes	Cumplimiento de Toda Normatividad Nacional Legal Relacionada.
50	Regular	Bloqueo físico de fácil manipulación , bloqueo local, no bloquea la fuente	Equipo que garantiza la integridad parcial, con daños a SAS	El monitoreo es efectivo e informal , mantenimiento preventivo y correctivo, inspecciones no periódicas	Los empleados cuentan con habilidades y experiencia profesional, entrenamiento general y formal sin evaluaciones de eficacia , conocimiento básico en SAS.	Control de monitoreo / almacenamiento, respuesta a emergencias ineficaz , control total sobre residuos del área	Instrumentos normativos aprobados por un equipo técnico y de conocimiento superficial	Cumplimiento de Toda Normatividad Nacional Sectorial (Energía y Minas)

25	Malo	Bloqueo frágil que no evita contactos accidentales	Equipo que no garantiza la integridad , causando daños en SAS.	Monitoreo no efectivo, informal , mantenimiento correctivo , inspecciones informales	Empleados sin habilidades ni experiencia profesional, entrenamiento general y formal, sin evaluaciones de eficacia ni eficiencia , conocimiento básico en SAS	Sin control de monitoreo / almacenamiento, respuesta a emergencias ineficaz , control parcial sobre residuos da área	Instrumentos normativos aprobados por un equipo técnico de bajo nivel de conocimiento	Cumplimiento Parcial de Normatividad Nacional Sectorial
10	Deficiente	Sin bloqueo o sin guarda	Equipo no atiende los estándares establecidos por la empresa.	Sin monitoreo, mantenimiento correctivo, sin inspecciones.	Empleados sin entrenamiento , habilidades ni experiencia.	Sin control de monitoreo / almacenamiento, sin respuesta a emergencias, sin control sobre residuos del área.	Instrumentos normativos no estandarizados	Desconocimiento e incumplimiento de toda norma.

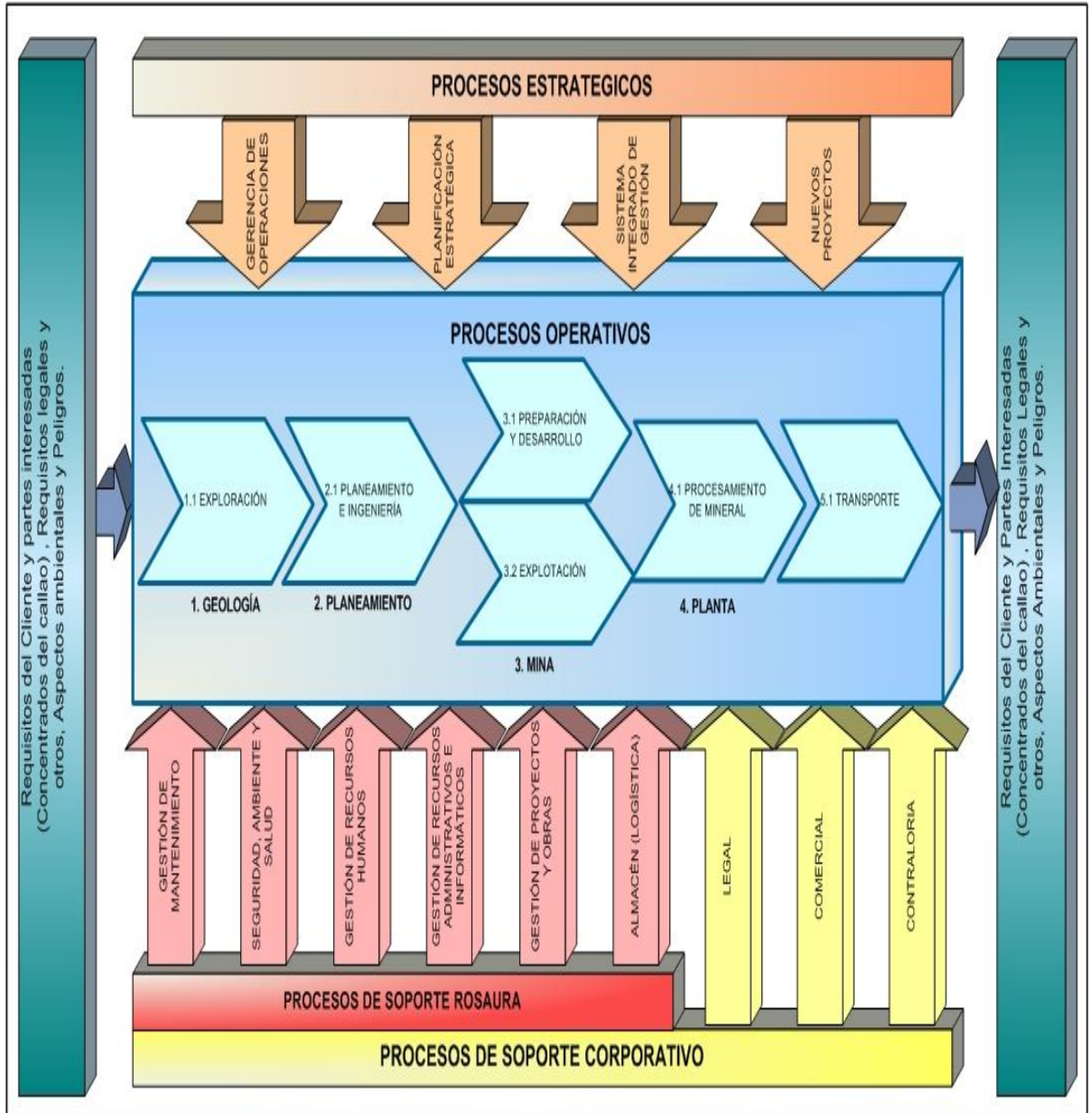
- Desarrollo de la sistematización de los procesos.

En el presente mapa de procesos, detalla el requerimiento realizado por el cliente, los procesos estratégicos que alimentan al proceso operativo y los procesos de soporte, todos ellos alineados a un solo objetivo, que es LA SATISFACCION DEL CLIENTE; el cual involucra requisitos legales, ambientales y otros.

Es importante poder apreciar la secuencia lógica de cada proceso, el cual da origen a un procedimiento ordenado de trabajo, El fiel cumplimiento de la misma marca el éxito o fracaso de cada tarea ó actividad.



MAPA DE PROCESOS: UNIDAD MINERA ROSAURA



Elaborado por:	Martín Pancorvo Lino	Revisado por:	Victor de la Cruz Matos	Aprobado por:	Victor de la Cruz Matos
----------------	----------------------	---------------	-------------------------	---------------	-------------------------

Fecha: 26/08/2008

- Desarrollo de un plan sistemático de capacitación:

Las estadísticas de las ocurrencias, son los indicadores de las falencias

en la que incurre el personal colaborador, siendo estas las mejores guías

de necesidad de capacitación, dado que el análisis de investigación de incidentes, buscan las causas básicas centrándose en como LA GENTE, EL EQUIPO, MATERIALES, HERRAMIENTAS, MEDIO AMNBIENTE Y EL ENTORNO que contribuyeron para la ocurrencia de las perdidas. Sabemos que el 88% de las perdidas se producen por el factor humano, el 10% por diseño ó factores de trabajo y diseño, el cual también lo genera el mismo trabajador, por ende podríamos decir que el 98% de ocurrencias es responsabilidad del propio trabajador.

Es importante resaltar, que un trabajador motivado, conciente de su verdadero sentido de vida, será 100% más eficaz que otro que este muy bien entrenado y capacitado, pero no tiene pasión por su trabajo, este lo hará por cumplir, mas no por que desea hacer bien las cosas.

Este proceso de motivación lo sustenta y lo explica MASLOW, donde menciona que son nuestras necesidades, los verdaderos inductores de impulsos y motivación.

El conocimiento personal, del como funcionamos y por que nos motivamos, dará origen a un sentido de vida y por ende seremos responsables de cada cosa buena ó mala de nuestra vida; en tal sentido podríamos afirmar que el modulo de desarrollo personal, puede contribuir al desarrollo de la personalidad, en forma voluntaria y personal en cada uno de los trabajadores.

CAPACITACION DE DESARROLLO PERSONAL

IDEN	NOMBRE
1.0	MOTIVACION
2.0	MOTIVACION Y COMPORTAMIENTO
3.0	APRENDIZAJE DE LA MOTIVACION
4.0	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO DE VIDA
5.0	SENTIDO DE VIDA (LOGOTERAPIA)
6.0	DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA
7.0	TRAMPAS DE CRECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA
8.0	VALORANDONOS INDIVIDUALMENTE
9.0	ACCIONES PARA DESARROLLAR LA AUTOESTIMA
10.0	CARACTERISTICA DE UNA AUTOESTIMA ELEVADA
11.0	DESARROLLO DE UNA CULTURA PREVENCIÓNISTA
12.0	ALENTAR UN CAMBIO DE INNOVACION Y CREATIVIDAD
13.0	IMPORTANCIA DE LA CALIDAD
14.0	VALORACION DEL JUST IN TIME
15.0	SER PROACTIVO. (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY).
16.0	EMPEZAR CON UN FIN EN LA MENTE. (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY).
17.0	LO PRIMERO ES LO PRIMERO (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY).
18.0	PENSAR EN GANAR GANAR (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY).
19.0	BUSCAR ENTENDER PRIMERO (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY).
20.0	SINERGISMO (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY)
21.0	AFILAR LA SIERRA. (07 HABITOS ALTAMENTE EFECTIVOS DE COVEY)

4.2 Ventaja competitiva, para el personal colaborador y la empresa minera.

4.2.1.- Ventaja para el personal colaborador:

- Desarrollo personal
- Desarrollo de sus habilidades, talentos y destrezas
- Desarrollo de un clima laboral favorable.

4.2.2.- Ventaja competitiva para la empresa minera:

- Control de pérdidas en forma eficaz

- Alto rendimiento de su personal
- Sistematización de cada uno de los procesos
- Imagen hacia los clientes.

4.3. Validación de la hipótesis.

El desarrollo de las habilidades y destrezas contribuirá en una realización eficiente y sistematizada cada proceso, elevando el nivel de comunicación de arriba hacia abajo y viceversa, el desarrollo de la motivación será el pilar principal para el éxito de cualquier proceso, dado a que es el colaborador, quien define su accionar, basado en los estímulos que recibe, donde debemos resaltar SI QUIERE O NO QUIERE HACER BIEN LAS COSAS. Por ende podemos afirmar que el desarrollo de la estructura de trabajo aunado a la pasión de la misma, realizaran un trabajo bien hecho a la primera vez, sin perdidas ni acontecimientos.

Por lo tanto podremos decir que: “LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD TIENEN UN SOLO PUNTO EN COMUN, QUE ES EL INICIO DE TODO PROCESO, **LA PREVENCION**”

4.4.- CONCLUSIONES

- El desarrollo sostenible de cualquier organización, solo puede ser posible, a través de la sistematización de los procesos y la pasión que entrega cada personal colaborador.

- La sistematización de cada proceso resuelve el como se debe realizar cada tarea, quien o quienes son los responsables, permite analizar los riesgos existentes y ver que medios de control son los mas adecuados para reducirlos, la capacitación sobre la tarea a ejecutarse elimina la mala comunicación y la percepción individual, de acuerdo a la experiencia de cada trabajador.
- El desarrollo de la pasión del trabajo, permite encontrar el verdadero sentido de vida, identificar sus fortalezas y debilidades, trabajar para superar sus debilidades y protegerse de las amenazas. Para superarnos a nosotros mismos necesitamos tener el día claro (Visión del futuro), saber hacia donde vamos y en que tiempo debemos llegar (Marcar los horizontes de cada etapa de nuestra vida), Es importante siempre realizar una auto evaluación personal, verificando y reconociendo cada avance y cada limitación encontrada en nuestro camino. Solo una persona conciente de su realidad y realista de lo que desea alcanzar, se esforzara y entregara lo mejor de si, encontrando su verdadero sentido de vida.

4.5.- RECOMENDACIONES

- Se deben desarrollar actividades de gestión de comportamiento post-evaluativos basados en Capacitación para prevenir y disminuir la aparición de conductas arriesgadas

e inseguras y promover valores, actitudes y patrones de conducta que permitan establecer una cultura de seguridad y prevención dentro y fuera del trabajo con temas como: Comunicación efectiva, Conducta Asertiva y Eficaz, Liderazgo, Inteligencia emocional y efectividad, Comportamiento en el trabajo, Actitud del trabajador para la seguridad, Autoestima y calidad de vida, Motivación para el trabajo.

- Desarrollo de Programas como: Clima Laboral, Psicología en la Ergonomía, Manejo del Stress, asimismo de la parte Asistencial: Tratamiento Terapéutico, Consultoría y Asesoría Psicológica, Desarrollo de Competencias.
- Culminar con las evaluaciones que faltan realizar para definir e iniciar un programa piloto en relación a las evaluaciones periódicas.
- Completar la evaluación periódica para culminar el procesamiento de información que será vital para dirigir los programas de intervención y fortalecimiento.
- Fijar una fecha de exposición al equipo involucrado en el desarrollo de estas actividades de cambio organizacional.

Glosario

Referencias Bibliográficas:

- Manual de Dirección y Gestión de Recursos Humanos-
Angel Noriega Mendoza.
- Compañía Minera Perubar S.A.
Reglamento interno de seguridad e higiene minera.
- Compañía Minera Perubar S.A.
Sistema de Información General – Programa de Capacitación 2008
- Liderazgo practico en el Control de perdidas
Frank E. Bird. y George L. Germain.
- Job Safety Analysis
National Occupational Safety Association 1999
- Reglamento de Seguridad e Higiene Minera
Ministerio de Energía y Minas D.S. 046-2001-EM
- Sistema Integrado NOSA
National Ocupational Safety Association 1998
- Seguridad Ocupacional
National Occupational Safety Association 2002