



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón
Ponce Enríquez, año 2021.**

**ILLESCAS MORA ROY DAVID
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GUERRERO SANCHEZ IVAN ALEJANDRO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras
del cantón Ponce Enríquez, año 2021.**

**ILLESCAS MORA ROY DAVID
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GUERRERO SANCHEZ IVAN ALEJANDRO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras
del cantón Ponce Enríquez, año 2021.**

**ILLESCAS MORA ROY DAVID
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**GUERRERO SANCHEZ IVAN ALEJANDRO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

RAMON RAMON DOLORES ISABEL

**MACHALA
2021**

PROYECTO INTEGRADOR - ILLESCAS ROY - GUERRERO IVAN

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
3	journal.poligran.edu.co Fuente de Internet	<1%
4	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	revistas.unbosque.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	moam.info Fuente de Internet	<1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, ILLESCAS MORA ROY DAVID y GUERRERO SANCHEZ IVAN ALEJANDRO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, año 2021., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



ILLESCAS MORA ROY DAVID

0705378495



GUERRERO SANCHEZ IVAN ALEJANDRO

0106158090

TEMA DE INVESTIGACIÓN

Tema: Satisfacción Laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, año 2021.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 El Objeto del problema

¿Cuál es la habilidad más relevante que deben tener los administradores para que exista una buena satisfacción laboral en las empresas mineras?

El liderazgo es una habilidad relevante en cualquier organización, ya que las empresas mineras destinan una inversión enorme en nómina con el fin de buscar resultados económicos favorables, pero debido a que no hay una buena organización o a su vez existe un liderazgo deficiente se presentan problemas en satisfacción laboral del recurso humano por lo que genera que las compañías mineras sean demandadas debido a que no hay un excelente trato, esto perjudica directamente al crecimiento económico por lo que al final de su periodo se verían afectados con una rentabilidad baja, al desarrollo de los pueblos cercanos ya que no podrían desarrollarse económicamente por el empleo que se genera y al estado ya que uno de los ingresos más importantes son las regalías mineras las cuales son recaudadas por los GAD'S municipales para el destinar a obras en beneficio y crecimiento del sector.

1.2 Problema de la Investigación

En muchas empresas la mayoría de colaboradores se guían de administradores, pero algunos líderes tienen problemas con el manejo de su personal, de tal forma, es relevante el liderazgo dentro de la satisfacción laboral, por lo que influye directamente al sentir del trabajador, además según el Banco Central del Ecuador, (2020) cuando hay la creación de concesiones mineras como el Proyecto loma larga se crean cerca de 152 puestos de trabajo; es por esto que según lo que mencionan Según Meléndez y Delgado, (2020) un líder siempre debe estar preparado para llevar una excelente comunicación con sus trabajadores y enfrentarse a una deficiente satisfacción laboral debido a que la empresa priorice los objetivos operativos sin tener en cuenta a su recurso humano.

Según lo que manifiestan Peña et al. (2015) en una empresa hay que tener en cuenta que el rendimiento del personal puede variar debido a las acciones administrativas o por las condiciones existentes, los valores que se manejen, las enseñanzas y las capacidades. Además, existen varios tipos de características que están inmersas dentro de una organización, que pueden involucrarse en las capacidades del personal como algunas variables independientes (satisfacción laboral, buena gestión), económicas o estructurales.

De la misma forma se deben considerar medidas eficientes por parte de las empresas a su recurso humano los cuales se ven afectados constantemente debido a su trabajo ya que según lo que estipula Rea (2017) trabajar en una empresa minera puede generar grandes enfermedades debido a las condiciones donde se trabaja y en el ambiente. Los trabajadores están expuestos a gases contaminantes como el Azufre que salen de los yacimientos de roca, que ingresan por las vías respiratorias y con el tiempo ocasionan enfermedades tipo cancerígenas.

En el Azuay muchas empresas mineras son sancionadas por malas prácticas administrativas según lo manifiesta ARC (2020) en su boletín de prensa del cantón Camilo Ponce Enríquez, se encontró que varias personas realizaban actividades ilegales mineras sin sus respectivos permisos, por lo que se aplicó el artículo 54 de la ley de minas para sancionar este tipo de acciones ilegales. Adicionalmente, en este tipo de empresas ilegales no se toma en consideración los beneficios sociales que debe tener un trabajador como el IESS, y sus décimo tercer y cuarto sueldo; solo buscan en hacer riquezas en su propio beneficio.

1.3 Justificación

En el ámbito empresarial a nivel general el recurso humano es el motor de toda organización que brinda sabiduría, experiencia y esfuerzo para cumplir con su trabajo, algunos se desenvuelven más rápido en sus áreas que otros o aportan más beneficios que los demás, pero todos tratan de cumplir con sus obligaciones laborales, muchos se comprometen con la empresa en el cumplimiento de sus objetivos de tal forma que prospere ante un ambiente competitivo y sin muchas garantías de control (Montoya y Boyero, 2016).

Las empresas mineras son entidades que aportan ingresos al Ecuador mediante el pago de permisos, uso del subsuelo y regalías a sectores aledaños, esta última contribuye con canchas

múltiples, casas comunales o vías de acceso. Según Illescas (2021) ministra de Minería, menciona que en el periodo de 2017-2021 este sector ha aportado diez mil millones de dólares al estado, el país tiene como proyección invertir \$ 3.800 millones hasta el año 2021 como lo establece el Ministerio de Economía y Finanzas (2019), por tal razón es importante el estudio de su fuerza laboral que permite el desarrollo de estas empresas.

De acuerdo con Gonzales (2018) el liderazgo es clave en el funcionamiento u operación de las empresas, debido a que todos los colaboradores se rigen a las disposiciones que el administrador asigna, si se direcciona de manera correcta a cada trabajador, ellos se sentirán comprometidos en realizar las actividades tal y como se haya planeado obteniendo resultados efectivos que favorecerá para alcanzar las metas organizacionales y sus mejoras en las empresas incrementando sus beneficios.

Pero si la dirección de actividades no se efectúa de manera correcta por un liderazgo deficiente por falta de preparación o por desinterés a su cargo, ocurre una desorganización total, es decir, que los colaboradores no sepan qué hacer provocando confusión y la incorrecta realización de tareas repercutiendo en la obtención de pérdidas económicas que sería perjudicial tanto para la empresa como para el estado debido a sus importantes aportaciones económicas que contribuyen cada año en los ingresos del país.

Este proyecto se ejecuta con el fin de determinar satisfacción laboral dentro del desarrollo de las actividades mineras en el cantón Camilo Ponce Enríquez y sus alrededores, debido a que la mayor parte del cantón posee estas empresas y para operar requiere de una administración adecuada y gran cantidad de personal. Es relevante el estudio de estas empresas porque forman parte de proyectos estratégicos del gobierno actual en inversión como Fruta del Norte y Mirador que aportan ingresos al país. (Briones, 2019)

Con la identificación de los aspectos positivos y negativos en la administración, se puede determinar medidas que ayudarían a una satisfacción laboral idónea, es decir, desarrollar eficientemente las actividades por parte de los colaboradores aumentando el compromiso por cumplir cada tarea, disminuyendo el ausentismo provocado por una dirección inadecuada sobre los empleados que afecta al cumplimiento de objetivos y su crecimiento organizacional.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la importancia del liderazgo en la satisfacción laboral del recurso humano de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, mediante investigación dirigida a los trabajadores, para establecer su influencia en el desarrollo económico de estas concesiones mineras año 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera un liderazgo eficaz contribuye con la satisfacción laboral del recurso humano.
- Establecer la relevancia de la satisfacción laboral en el desarrollo económico de las compañías mineras.
- Definir los factores que influyen en la satisfacción laboral de las empresas mineras.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 Gestión del Recurso Humano

En todo sector empresarial una buena gestión de los colaboradores es la fuerza que permite un funcionamiento efectivo en todos sus procesos productivos y administrativos, además como señala Simancas et al. (2018) en este mundo muy cambiante a nivel de organizaciones la tecnología no solo basta para que las empresas alcancen sus objetivos, más bien se necesita del conocimiento y habilidades del capital humano para que estas funcionen correctamente, siendo muy valiosa su contribución en el desarrollo de todas sus actividades, también Jara et al. (2018) afirma que todo cambio positivo se puede lograr en base a cómo se gestiona el recurso del personal, de igual forma los líderes encaminan sus habilidades a una mejor relación y preparación para ser competitivos.

De acuerdo con Cabana (2017) para aprovechar el esfuerzo intelectual y físico del trabajador en las empresas aún más en las de mineras, el líder debe convertirse en socio de su fuerza laboral liderando de forma eficiente generando un compromiso del empleado con la entidad, del mismo modo de acuerdo con Armijos et al. (2019) mencionan que para gestionar a los colaboradores debe administrar una estructura sólida en planificación, organización, coordinación, desarrollo y control

por parte del líder. Tomando los criterios de estos autores se recalca la necesidad de una gestión efectiva del recurso humano y para lograrlo se debe tener al frente un liderazgo que brinde direccionamiento a la fuerza laboral.

2.2 Importancia del recurso humano en las empresas

En las empresas, es relevante mencionar lo que significa el capital humano, como parte central en la existencia de una organización, ya que todo proceso es realizado por los trabajadores y depende de los aportes que estos puedan dar, para asegurar el éxito o fracaso organizacional. El personal está presente desde la más mínima actividad hasta la conducción de grandes maquinarias en las industrias y de extracción, sin ellos, la operatividad no se podría llevar a cabo, por lo que la existencia de las organizaciones no sería posible.

Además, Jama (2018) afirma que por más que las máquinas han reemplazado en gran manera a los humanos, es necesario el hombre para que existan y cumplan su rol dentro de la organización. De ellos depende que las máquinas trabajen eficientemente y permita a las empresas incrementar su productividad, que en términos económicos, representan más ingresos y a la misma vez prestigio en el mercado y consecuentemente pueda darse una expansión a otros lugares o sencillamente incrementen las utilidades de los accionistas en estos casos a empresas mineras.

Toda empresa tiene objetivos a alcanzar como ser reconocidas a nivel nacional e internacional y los recursos humanos son la fuerza esencial que permitirá cumplir con cualquier objetivo, de tal forma mantener la satisfacción laboral estable permite que todo el personal pueda cumplir sus tareas eficientemente, el líder debe ser persuasivo con sus dirigidos ya que aumenta el compromiso y esmero con el fin de seguir creciendo y con la esperanza de tener mejores puestos de trabajo, de tal modo el empleado también alcanzará sus objetivos personales (Macías et al., 2020).

2.3 Recurso humano en el desarrollo económico de las empresas mineras

Según Martínez (2019) En América Latina surgen varios estudios de análisis sobre empresas extractivistas como lo es la minería y el factor costo-beneficio, muchas organizaciones de esta índole son tomadas para realizar diversas publicaciones sobre las actividades que realizan, los beneficios que aportan o las dimensiones de impacto a la naturaleza que ocasionan, enmarcando en un problema ambiental, social, económico y político, pero desde el punto de vista laboral aporta

innumerables fuentes de trabajo aunque no siempre sujeto a las expectativas del empleado, así mismo detalla su influencia del recurso humano para su crecimiento de estas empresas, es un factor importante para su desarrollo.

A la actividad minera se le considera en la actualidad como un pilar fundamental para la economía de un país, el aprovechamiento de materiales fabricados con recursos naturales ayuda a la extracción de minerales de la tierra beneficiando al desarrollo de comunidades y pueblos aledaños en decadencia. Muchos habitantes consideran a la minería como única fuente de trabajo por la cantidad de personal que manejan asegurando prosperidad e ingresos para sus familias y emprendimientos que se desarrollan en el mismo sector, como lo afirman (Honores et al., 2020).

2.4 Evolución del Liderazgo

Según Estrada (2007) citado por De Izarra et al. (2020) detalla que la evolución del liderazgo comienza con los jefes de las civilizaciones pasadas, que buscaban la coordinación de las actividades en su comunidad, brindaban ayuda en las divisiones de trabajo, teniendo en cuenta la edad y el género entre las personas, si son adultos o ancianos y niños. Además, el liderazgo organizacional estaba presente en los sacerdotes, debido a que ellos reunían y administraban bienes y valores de un sistema monetario establecido, y otra función fue de entregar informes de su gestión a un ente mayor como lo era el sumo sacerdote.

Para el siglo XX a.c. En la ciudad de Babilonia se establecieron un conjunto de normativas legales, que actuaba como una representación administrativa de los ciudadanos, en que se detalla la importancia de gestionar y controlar procesos y personas. Al finalizar el siglo II a.c. los griegos se proclamaron una cultura dominante, tuvieron una gran influencia en el campo administrativo, debido a que se presentaron como conocedores en diversos campos tales como matemáticas, economía, filósofos, y pensadores de una ideología mucho más actualizada. (Estrada 2017; citado por Lapo y Jácome 2015)

Proyectándose hasta el siglo XVIII el emperador buscó el propósito de aumentar la eficiencia de su ejército, por lo que realizó algunas modificaciones innovadoras en su estructura militar, con el fin de que el mando se encuentre bien asesorado. En el caso de la iglesia, se manifiesta que tienen una organización simple y eficiente a la vez, su organización mundial no tiene problema alguno

para operar de manera satisfactoria dirigidos por el mandato del Papa.(Estrada 2017; citado por Lapo y Jácome 2015)

En base a la fundamentación teórica los cambios que ha tenido el liderazgo son importantes, siempre ha existido esta temática debido a las buenas direcciones que han aprendido con el paso de los años, pero no obstante la repercusión con su recurso humano no fue la adecuada, si bien es cierto que se manifiesta el beneficio para el entorno, pero a raíz de que la mano de obra era explotada constantemente, porque buscaban tener buenos resultados positivos pero no tener que preocuparse por los derechos de sus trabajadores.

En la actualidad a más de conocer el campo administrativo un líder debe poseer diferentes características como lo es modelar un camino o una dirección, en base a su comportamiento y características éticas, ser una persona comunicativa, dar apoyo a sus empleados de corazón, impulsar a sus integrantes para que actúen o lo sigan, inspirarlos a tener una visión amplia, trabajar en conjunto y ser decidido a hacer un cambio o ser comprensible. (Santamaría y Mejías, 2020)

2.5 Liderazgo

Comprende de una serie de talentos propios que posee un empleado que es conocida como líder, misma que beneficia a la organización donde se encuentre, ya que motiva al personal, se encarga de aprovechar todas las características de sus trabajadores para alcanzar las metas empresariales o institucionales, para complementar esta información mediante estos autores se realiza una definición del liderazgo:

Tabla 1. Definición de liderazgo por autores

Definición	Autor
La palabra liderazgo se considera al proceso por el cual líderes influyen ante su personal con la finalidad de cumplir con los objetivos por medio del cambio, esta influencia actúa como la capacidad de comunicar sus ideas, lograr su	(Calderón y Aranibar, 2020)

<p>aceptación y motivar al personal para que exista un apoyo y se pueda implementar un cambio.</p>	
<p>El liderazgo se concentra en analizar y ejercer un direccionamiento mediante una señal de autoridad o una influencia que tiene una persona para que sus subordinados puedan sacar a relucir sus habilidades y estas ayudan a potenciar el trabajo en equipo con el fin de conseguir un beneficio en común.</p>	<p>(Puglla et al., 2020)</p>
<p>Un liderazgo se conoce al proceso de influenciar en colaboradores, mediante una buena comunicación, alcanzando la motivación a sus trabajadores para lograr cumplir con los objetivos organizacionales.</p>	<p>(Haslam y Reicher, 2016; citado por Pedraja et al. 2020)</p>
<p>Es una habilidad que involucra directamente al mejoramiento de una organización, debido a que encamina a los colaboradores a trabajar con el fin de alcanzar los objetivos acordados.</p>	<p>(Leithwood, 2009; citado por Muñoz, 2020)</p>
<p>El liderazgo busca ir más allá de la dirección para cumplir un objetivo o meta de la organización, debido a que un líder con buenas características es la persona que involucra a sus trabajadores, ya que interviene en su actuar para conseguir el mejor desempeño buscando la excelencia en la empresa.</p>	<p>(Serrano y Portalanza, 2014; citado por Pedraja et al. 2020)</p>
<p>Es un arte de solucionar problemas importantes en base a una dirección armónica</p>	<p>(Ganga y Navarrete, 2014; citado por Riquelme, et al. 2020)</p>

<p>de los recursos humanos, estos problemas son un escenario que es favorable en la comprensión del liderazgo y la indagación sobre estos es una labor atractiva y necesaria.</p>	
---	--

Fuente: Elaboración propia basado en autores

2.6 Tipos de Liderazgo

Existen diversos tipos de liderazgo que son útiles para cada organización es por ello que según la investigación realizada por González et al. (2020) estipulan que existen tres tipos de liderazgo como el transaccional, laissez-Faire y transformacional. Esta clasificación tienen diversas características por cada uno, el liderazgo transaccional demuestra la existencia de un relación entre un líder y seguidor, basándose en intercambios los cuales generan resultados positivos o negativos; el liderazgo transformacional se concentra en el líder como una persona motivadora y busca que en su entorno las demás personas se encuentren motivadas; el liderazgo laissez-faire no es muy evidente ya que no busca ejercer alguna influencia en los miembros de la organización sino que deja la responsabilidad a cada uno de los integrantes.

Por otro lado, según Jimenez et al. (2020) expresan que existen cuatro tipo de liderazgo los cuales son: autocrático, esta presente en la toma de decisiones de un directivo y estas sean ejecutadas por su personal; democrático, se destaca por crear un ambiente participativo, debido a que para conseguir los objetivos y metas se deben distribuir al equipo de trabajo; liberal se concentra en las informaciones que le proporciona el líder a los colaboradores, buscando que cada grupo genere de forma autónoma planes y estrategias para cumplir con los objetivos; transformacional que es el que presenta innovadoras ideas en cada parte de la organización.

2.6.1 Liderazgo Transformacional

Se concentra en los efectos que son producidos por un líder a sus seguidores, en base a esto, las personas denominadas líderes transformacionales generan cambios en sus seguidores a partir de la importancia y valor que tuvieron ellos en los resultados obtenidos después de realizar las tareas encomendadas. Los líderes también influyen de forma directa a los miembros de una organización, de manera que se genere un compromiso en sus seguidores en acciones de trabajo en equipo con

el fin de que mejoren sus intereses personales conjuntamente con los de la organización. (Tapia y Antequera, 2020)

2.6.2 Liderazgo Transaccional

Según Varela (2012) citado por Cabana y Pino (2020) menciona que el liderazgo transaccional es un estilo que se centra en las funciones de los trabajadores y lo que genera su responsabilidad en base al cumplimiento de las metas planteadas. Además, este liderazgo se rige a los objetivos de la organización, es por ello que constantemente se preocupa que su equipo de trabajo realice actividades pertinentes con el fin de alcanzar las metas.

2.6.3 Liderazgo Liberal

Según Suarez y Pinzón (2020) mencionan que se lo conoce mediante la frase *laissez-faire* que se concentra en el manejo de sus trabajadores que son altamente calificados, permitiendo que estas personas realicen lo que quieran, pero con la finalidad de que se pueda optar a resultados favorables, admitiendo la participación, delegando su poder a otras personas y realizando su trabajo de forma tranquila y sin prisa. Valorando la personalidad es evidente que es un sujeto indulgente, desinteresado, con carencias de autoridad y poder en la toma de decisiones; esto provoca falencias operativas, el desconcierto, caos, tiene presente más su interés personal que los de la empresa.

2.6.4 Liderazgo Ético

Es considerado en las personas como el comportamiento eficiente interpersonal, que se expresan a sus seguidores por la comunicación en dos vías como es el esfuerzo y la toma de decisiones. Además, estos autores mencionan que este liderazgo posee dos componentes fundamentales como lo es la moral como persona que involucra la integridad, sentido sobre justicia y la preocupación por los demás; el otro componente es ser un supervisor que se encarga de estar comunicando, premiando y empatizando con los colaboradores, estas personas buscan ir mucho más lejos de la maximización de utilidades y buscan apoyar al interés moral. (Castro y Bande, 2019)

En base a las empresas mineras según Salinas y Cordero (2016) indicaron que los tipos de liderazgos que fueron ejercidos dentro de las empresas mineras hay una predominancia por el

liderazgo transaccional, debido a que prevalecen mayormente las metas productivas antes que una transformación estructural en la gestión dentro de las industrias. Por lo tanto es recomendable que en una empresa minera siempre se ejecute un liderazgo transformacional, beneficiando el intercambio de ideas y creando un ambiente motivacional constante.

2.7 Consecuencias del liderazgo

El impacto del liderazgo en las organizaciones resulta de la relación que se forme entre el líder y sus seguidores, donde el líder enseña, inspira y educa a su personal con el fin de cumplir con objetivos organizacionales, mediante procesos efectivos, ayudando a que la organización obtenga un mejor rendimiento beneficiando a su productividad como lo menciona Bernal, Lucio y Pedraza (2018). También, Villar y Castillo (2019) comentan que los líderes han tenido que adaptarse al ambiente laboral cambiante y a su personal, para realizar estrategias que permita aumentar el compromiso de sus colaboradores con una visión de para “quien se hace” en ves de lo “que se hace” y así la empresa mejoraría su productividad.

También, para Sendjaya y Sarros (2002) citado por Espinoza y Esguerra (2017) consideran que el liderazgo provoca una transformación de las prácticas que se realizan en las organizaciones, donde algunas personas asumen un rol de servidor, administrador, más que ser el dueño de la empresa para ser un buen líder. Por otro lado, según Ruiz (2017) citado por Villafuerte y Verdezoto (2021) reconoce que muchos investigadores concuerdan que para una organización es mejor el liderazgo transformacional, debido a que busca aprovechar al máximo las virtudes de las personas provocando un entorno de compromiso por los objetivos organizacionales.

Además, Shamir (2007) citado por Hermosilla, et al. (2016) menciona que diferentes liderazgos logran inspirar a las personas para que puedan superar las expectativas propias, es decir que estas personas logren mucho más de sí mismos y de lo que ellos podían esperarse o pensar alcanzar al principio. Es por ello, que estos líderes se dirigen a las características y cualidades de las personas para encaminarlos a los objetivos de la empresa y así puedan ser mucho más eficientes, tomando siempre en consideración la satisfacción laboral para encontrar este desempeño.

2.8 Satisfacción Laboral

De acuerdo con Faya, Venturo, Herrera, y Hernández (2018) tomado de Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que la satisfacción laboral revela las actitudes que un empleado adopta en relación con las particularidades de su trabajo y la forma de desarrollarlas, se generaliza el sentir aumentando el interés cuando dicho colaborador dirige equipos de trabajo en la organización. Además, según Macias et al. (2020) comentan que la organización debe generar un buen clima laboral, donde sus trabajadores generen satisfacción y eviten factores que afecten la satisfacción laboral como la inestabilidad laboral. Ambos autores concuerdan que la empresa debe tener un adecuado puesto de trabajo que permita al empleado desarrollar sus actividades sin ningún problema.

La satisfacción laboral hace referencia a sentimientos positivos o negativos de los empleados respecto al lugar designado para laborar, existen diferencias relacionado con el sentir respecto al lugar donde labora y los logros a alcanzar del trabajador, en este sentido Moreno y Wong (2018) expresan que la satisfacción en el área de trabajo forma un mundo de sentimiento con los que cada trabajador percibe su puesto de trabajo. Dicho sentimiento relacionado a su puesto también deriva a como es la personalidad de cada miembro de la organización, que a algunos les dará placer y a otro malestar de sus actividades encomendadas a realizar por su superior.

Las organizaciones permiten que las personas también encuentren la satisfacción de sus necesidades, es decir, el sentir que es un elemento importante en la ruta que recorre la empresa hacia el éxito, que por sus aportes exista una constante mejora en la productividad y competitividad organizacional y que mejoren constantemente las utilidades. El cumplimiento de esos anhelos permite que la entidad obtenga un empleado motivado, siendo así pieza importante para asumir y cumplir con todas sus responsabilidades con altos niveles de eficiencia (Mora y Mariscal, 2019).

2.9 Factores que influyen en la satisfacción laboral

2.9.1 Clima laboral

Según Govea y Zuñiga (2020) mencionan que, en los años anteriores distintas empresas dedicadas al servicio, comercialización o de producción buscan direccionarse a un ambiente que sea favorable para sus trabajadores, el fortaleciendo este factor consigue la satisfacción laboral entre

empleados de una organización, también cumplir con los objetivos o metas planteadas. El clima laboral es importante porque destaca que el recurso humano es fundamental, en conjunto con su conducta o sentimientos dentro de sus labores.

2.9.2 Calidad de vida en el trabajo

Para Ramírez et al. (2020) la calidad de vida en el trabajo es un factor clave para que las actividades encomendadas sean realizadas de manera óptima para la organización y el empleado; este concepto no es reciente, ni tampoco tiene una definición estática, tiene antecedentes históricos y es diverso, este factor se efectúa su implementación dependiendo de cada empresa, ya que desde un entorno particular a logrado conseguir la felicidad y la satisfacción de un trabajador comprometido con sus labores.

2.9.3 Sistema de incentivos

También, cabe mencionar sobre la correcta creación de un sistema de incentivos que permita al trabajador ir más allá que simplemente culminar su tarea, pueda ofrecer más trabajo efectivo que beneficiaría a las empresas en especial a las mineras que dependen del volumen de material para generar ingresos, por lo que Manjarrez et al. (2020) toma el pensamiento de Jiménez (2016) para afirmar que, estas organizaciones buscan que los empleados sean mucho más colaborativos al momento de ejercer sus actividades y participen en diversos departamentos si se necesita de su apoyo, beneficiando así a toda la compañía.

2.9.4 Motivación

Según lo que manifiesta Rojas et al. (2019) en la actualidad algunas empresas se preocupan por el recurso humano respecto a incentivarlos y motivarlos, preparando enseñanzas que les permita estar calificados para desarrollar las actividades designadas en las diferentes áreas que puedan desenvolver todo el potencial y creatividad, en un ambiente agradable para un trabajo efectivo, más en las empresas mineras que contienen gran cantidad de personal. La satisfacción laboral se distingue del sentir físico y mental de cada empleado, puede ser positiva o negativa relacionado a sus expectativas con la realidad laboral, desde esa perspectiva se verá si se encuentra conforme con las actividades que realizan y si el clima organizacional es idóneo para cumplir con sus tareas.

2.9.5 Estrés laboral

Para Díaz et al. (2019) menciona que aunque por ser un sector laboral de alto riesgo, es fácil que se desarrolle el estrés laboral debido en mayor parte a un problema relacionado al clima laboral, es decir, por el simple hecho de estar dentro de este tipo de empresas, y para superarlo se libera una lucha mental para decidir en adaptarse para seguir laborando o abandonar el puesto de trabajo. Muchos mineros logran adaptarse a las exigencias que el entorno interno muestra disminuyendo el estrés, teniendo una mentalidad positiva y sin permitir ese desajuste que se da entre con el puesto de trabajo y directamente con la propia organización, llevando así un ambiente laboral agradable.

2.9.6 Seguridad

En base a la seguridad González et al. (2019) considera que cada trabajador ocupa algunos puestos de trabajo en cada jornada cumplida, es decir, cada día el mismo trabajador puede laborar en diferentes partes dentro del túnel de extracción, por lo que se enmarca las condiciones que se encuentre cada lugar donde se desarrolle la actividad, si cumple con aspectos de seguridad para que el empleado esté seguro, con una mentalidad de tranquilidad, exento de cualquier peligro. Esta variable de seguridad impacta directamente en la satisfacción del trabajador para cumplir de una forma eficiente, todo lo encomendado por el líder o administrador.

2.9.7 Salud ocupacional en las empresas mineras

La salud ocupacional está orientada a la protección y mantenimiento de trabajadores respecto a su estado interpersonal en sus actividades laborales, realizando controles de riesgo, prevención de enfermedades y la adaptación de los puestos de trabajo (Organización Panamericana de la Salud, 2010). Para Martínez (2017) tomado de la OMS (1995) comenta que la salud ocupacional se dirige a proteger el estado de salud de los empleados con el debido cuidado para prevenir, controlar y disminuir factores que pueden poner en riesgo la condiciones físicas y seguridad dentro de su lugar de labores.

Rodríguez, et al. (2019) mencionan que no solo es necesario la seguridad del puesto de trabajo, sino también brindar salud ocupacional debido al gran desgaste físico que se someten los trabajadores para extraer el material aurífero. Hoy en día se suman más empresas mineras en la salud de sus empleados, con chequeos físicos y mentales, ya que si se enferman no solo se afecta

el obrero, sino toda la organización porque la producción disminuiría, los gastos aumentan afectando directamente a las utilidades de la empresa, también, otra consecuencia sería que el trabajador se sienta menospreciado y deje de laborar, lo cual no le conviene la falta de empleados por ser un sector que ocupa gran cantidad de recursos humanos.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

En este proyecto se utiliza una investigación descriptiva, que se encarga de detallar características específicas de un hecho explorado utilizando métodos cualitativos y cuantitativos si se requiere profundizar en la investigación, midiendo las propiedades, dimensiones o componentes descubiertos en una investigación exploratoria según lo que menciona Díaz y Calzadilla (2016). Por lo que, describen los diferentes tipos de liderazgo que intervienen en la satisfacción laboral del recurso humano de las empresas mineras de Ponce Enríquez, año 2021.

También, es correlacional debido a que identifica mediante un método cuantitativo, la relación que existe en dos o más conceptos, aunque su nivel explicativo es básico debido a que se basa en la cuantificación, es decir, la utilización de cifras numéricas dentro de los datos recogidos por lo que su análisis es muy limitado al momento de la comparación en base a lo que dice Cifuentes (2019). Se medirá la variable de liderazgo y la variable de satisfacción laboral de las empresas mineras de Ponce Enríquez, año 2021.

Además, es causal porque requiere resultados analíticos para responder el porqué del objeto de estudio que se está investigando, es decir, hacer énfasis en lo deductivo e inductivo respecto a la información recolectada de las diversas fuentes, para explicar el hecho o suceso de forma más profunda y entender de manera eficiente como lo menciona Salgado y Espejel (2016) citado de Hernández et al. (2007). Por lo que, en esta investigación, el objeto de estudio se basa en analizar a los empleados de las empresas mineras en el cantón y señalar cual es la línea del sentir de los colaboradores en sus lugares de trabajo.

Del mismo modo, es transversal porque recoge información una sola vez para su medición en un lapso de tiempo, usualmente se emplea para la consecución de información de un objeto de estudio que se esté desarrollando y tener datos precisos del hecho o fenómeno en base a lo señalado por Rodríguez y Pérez (2017). Entonces, como técnica de recolección de información para este proyecto, se focaliza en realizar encuestas online a un grupo de empleados que laboran en diferentes empresas mineras dentro del cantón Ponce Enríquez.

3.1.2 Niveles de la investigación

Ramos (2020) menciona los niveles utilizados en esta investigación como es exploratoria y explicativa; la exploratoria se aplica a acontecimientos que no han sido investigados antes y se proyecta a encontrar sus características, mientras que la explicativa se encarga de buscar una explicación de fenómenos. En los objetivos planteados se va a definir que causas impactan en los colaboradores referente a su reconocimiento en cada puesto de trabajo de las entidades mineras, determinar de qué manera un liderazgo eficaz contribuye con la satisfacción laboral del recurso humano y establecer la relevancia de la satisfacción laboral en el desarrollo económico de las compañías mineras.

3.1.3 Diseño de la investigación

Este proyecto se centra en el estudio no experimental que según Behar (2008) citado por Arredondo, et al (2020) menciona que son fenómenos observados y desarrollados naturalmente, además el investigador no forma parte en su desarrollo (pág. 3). Además, se implementa un diseño transversal que miden criterios de uno o varios conjuntos de unidades en momentos y la evaluación de la evolución de las unidades no está considerada (Chávez, 2001; citado por Arredondo et al., 2020).

3.1.4 Metodología de la investigación

3.1.4.1 Método inductivo

En el desarrollo del proyecto integrador se adopta un método inductivo que consiste en la observación, razonamiento y estudio de experiencias o hechos particulares con la finalidad de obtener conclusiones que logren inducir en una teoría. Es importante el uso de este método en este

proyecto que focaliza al liderazgo y su contribución al crecimiento de las empresas mineras del cantón Camilo Ponce Enríquez. (Bernal Torres, 2006; citado por Prieto, 2017)

3.1.4.2 Método cualitativo y cuantitativo

Según Cadena et al. (2017) mencionan que mediante una investigación cuantitativa permite recoger información cuantificable presentando cifras que posteriormente será analizada, es indispensable obtener registros dados mediante la aplicación de herramientas de recolección de datos; la investigación cualitativa tiene una gran importancia porque evalúa las cifras obtenidas para analizar su impacto en el objeto de estudio, esta valiosa información es precisa para su comprensión de todos los hechos en la investigación. De tal forma, se va a utilizar una encuesta como herramienta que beneficie a la recolección de información donde se obtienen resultados cuantitativos y cualitativos para su análisis del objeto de estudio.

3. 2 Instrumento de Recolección de Datos

3.2.1 Población Universo

Según lo que menciona el Banco Central del Ecuador (2017) en la provincia del Azuay se encuentra establecido una población de 4.728 trabajadores mineros, de las cuales el 85% laboran en el cantón Ponce Enríquez como personal administrativo y obreros en empresas mineras de extracción de minerales preciosos. En base a esta información, en el cantón se encuentran aproximadamente 4.018 trabajadores que se tomaría como población universo para la obtención de datos en la realización del proyecto.

3.2.2 Población Objeto de Estudio

Para determinar la población objeto de estudio del presente proyecto se toma en cuenta lo que manifiesta Cohen y Gómez (2019) que está elaborado por un conjunto de relaciones e implica delimitar el territorio real que va a ser abordado; es por ello que de los 4.018 trabajadores mineros de la población universo se considera un 80% debido a que se focalizará en los obreros de las empresas mineras del cantón Camilo Ponce Enríquez, dando como resultado 3214 empleados.

3.2.3 Muestra

Según Gamboa (2018) asegura que es necesario señalar el nivel de confianza en el cálculo de la muestra, considerando los porcentajes más utilizados que son el 95% y 99% de probabilidad, estos valores en relación con la tabla de distribución normal dan un valor crítico de 1.96 y 2.58 respectivamente. También Barrios et al. (2019) mencionan que los márgenes de error dependen mucho de los investigadores, por lo general el error de estimación máximo es el 10% considerando una población finita y las probabilidades de que ocurra o no el evento estudiado se estima un valor porcentual igual de un 50%.

Según Moreira et al. (2021), Mucha et al. (2021) y Gamboa (2018) estos autores en sus publicaciones concuerdan que la fórmula eficiente que determina el tamaño de la muestra en poblaciones finitas es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la Muestra

N: Tamaño de la población (finita)

Z: Nivel de confianza; en este caso se consideró el 95%

E: Error de estimación máximo; se consideró un 6%

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Aplicando la fórmula anterior con los valores considerados y expresados en la presente investigación se tiene este resultado:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 3214}{0.06^2(3214 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$n = 246$

El resultado expresa que la muestra del objeto de estudio es de 246 obreros de las empresas mineras, se utilizará como instrumento la encuesta online por medio de correo electrónico como principal herramienta en la recolección de datos esperando tener la participación de la mayoría de personas y también se considerará una visita a las empresas para recolectar mayor información si no se tiene la suficiente participación esperada.

La encuesta del presente proyecto se focaliza en las dos variables principales como es el liderazgo y la satisfacción laboral, para generar un mejor sustento en la búsqueda de información se consideró preguntas aplicadas por varios autores en sus investigaciones y se las adoptará con el propósito de direccionarse a los obreros de las empresas mineras del cantón Camilo Ponce Enríquez.

Según Pazmay y Ortiz (2018), Ordoñez et al. (2017), Roque y Arriaga (2019), Gelvez et al. (2021), Sánchez y Eguiguren (2017) estos autores en sus investigaciones a empresas operativas proponen preguntas para la satisfacción laboral y el liderazgo, mismas que consideran pertinente que se califique según la escala de Likert siendo: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5. totalmente de acuerdo. A continuación, se presenta las investigaciones realizadas por varios autores donde se valida la forma de indagar estas variables:

Tabla 2. Detalle de las Investigaciones realizadas por diferentes autores

Autores	Datos de la investigación realizada
Víctor M. Roque L; Antonio A. Arriaga M.	Tema de Estudio: El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México. Lugar de Estudio: México Personas del Estudio: Se considera a 925 personas de nivel operativo en México Variables que intervienen: Liderazgo, Aprendizaje organizacional

<p>Segundo G. Pazmay Ramos; Ángel Rogelio Ortiz del Pino</p>	<p>Tema de Estudio: Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado</p> <p>Lugar de Estudio: Ecuador</p> <p>Personas del Estudio: Muestra de 282 trabajadores de 17 organizaciones.</p> <p>Variables que intervienen: Liderazgo, condiciones de trabajo, motivación, comunicación, compensaciones</p>
<p>Manuel Ordoñez; Miguel Bustamante; Roberto Campos;</p>	<p>Tema de Estudio: Factores de Liderazgo en la Fiebre del Oro en la Región Sur del Ecuador</p> <p>Lugar de Estudio: Ecuador</p> <p>Personas del Estudio: Muestra de 45 trabajadores obreros</p> <p>Variables que intervienen: Confianza en el liderazgo, comunicación y apoyo del líder, participación y ambiente de trabajo, temperamento y personalidades del líder.</p>
<p>Emilcen Gelvez G; Erika Andrea Soto Guevara; Erika Lorena Rodríguez Botero; Adriana Carolina Jerez Bayamón;</p>	<p>Tema de Estudio: Influencia de los riesgos Psicosociales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa minera Triturados el Zulia S.A.S. Sede Operativa ubicada en la ciudad de Cúcuta-Norte de Santander.</p> <p>Lugar de Estudio: Empresa minera Triturados el Zulia S.A.S.</p> <p>Personas del Estudio: Muestra de 57 obreros</p> <p>Variables que intervienen: Satisfacción Laboral, Clima laboral</p>
<p>Luis Sánchez Vázquez; María Beatriz Eguiguren Riofrío;</p>	<p>Tema de Estudio: Aportes teórico-metodológicos para un Sistema de Alerta Temprana de conflictos socioambientales. Experiencias en torno al Proyecto Mirador, Ecuador.</p> <p>Lugar de Estudio: Empresa Minera Mirador - Zamora - Ecuador</p> <p>Personas del Estudio: Muestra de 368 obreros</p> <p>Variables que intervienen: Motivación, Comunicación</p>

Fuente: Elaboración Propia basado en autores

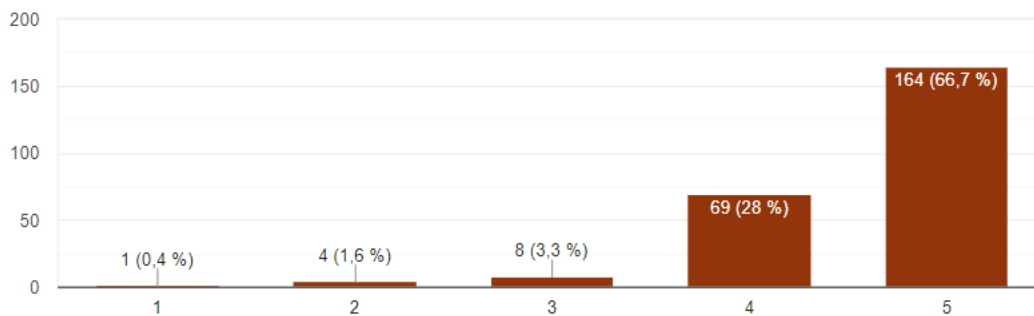
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de Resultados

Cabe remarcar que además de la obtención de resultados en las encuestas se tomó en cuenta la opinión de los obreros debido a que sus comentarios son valiosos para la investigación y que el análisis sea mucho más eficiente y claro respecto a la calificación que estas personas consideraron pertinente en la encuesta.

Gráfica 1. ¿Su director motiva a los empleados para mejorar las actividades desarrolladas por usted en la organización?

246 respuestas



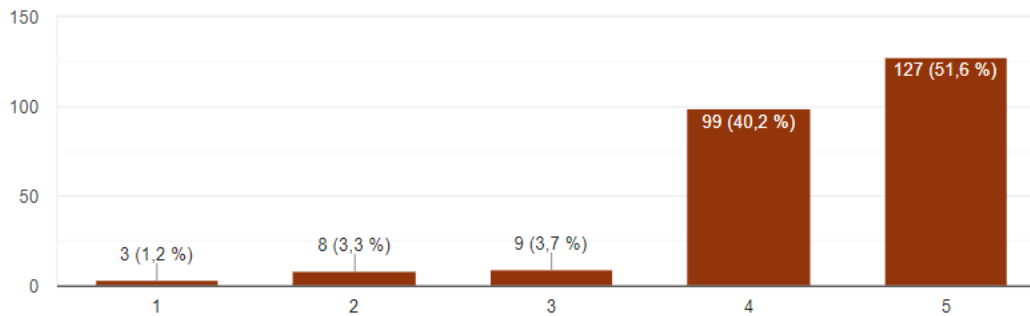
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: Con la participación de 246 obreros se evidencia que en un 66,7% están totalmente de acuerdo que sus directores los motivan constantemente para que puedan realizar un buen trabajo con varios consejos; en cambio en un 28% de las personas encuestadas consideran que están de acuerdo con la motivación que reciben, aunque no es muy constante pero que sus directivos si lo hacen.

Además, en un 3,3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, ya que mencionan que es una obligación de su director brindar motivación al personal; en un 1,6% están en desacuerdo debido a que solo han recibido una motivación por parte de su director y no han recibido más durante el tiempo que llevan trabajando; en un 0,4% está totalmente en desacuerdo, mencionando que no ha recibido ningún tipo de motivación y se debería aplicar.

Gráfica 2. ¿Mi director dedica tiempo a enseñarme y/o asesorarme en mis actividades laborales?

246 respuestas



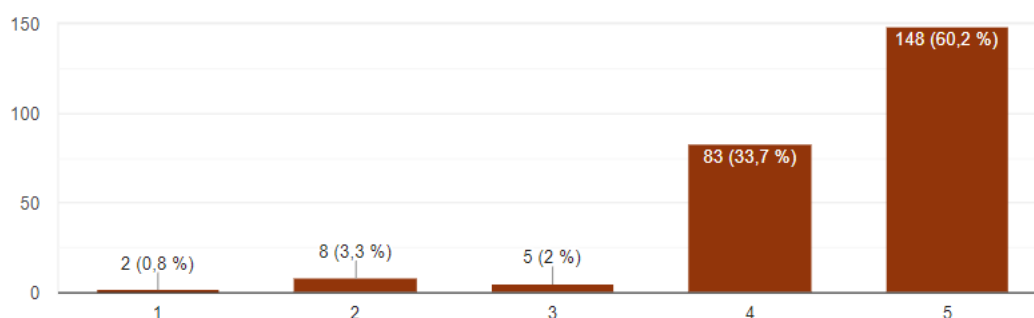
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: Con la participación de 246 obreros se puede encontrar que en un 51,6% están totalmente de acuerdo con el tiempo dedicado por su director para que sea eficiente el trabajo que realice, algunos de ellos comentan que eran nuevos en trabajar en este tipo de empresas pero el acompañamiento que les brindaron fue muy positivo; en cambio en un 40,6% mencionan que están de acuerdo con el tiempo que sus directivos les brindaron, ya que ellos tenían experiencias en trabajos en minas, pero la persona que estuvo a cargo les asesoró de lo que debían hacer en el lugar donde los ubicarían.

También, en un 3,7% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, ya que sus directores solo le preguntaron si tiene experiencia en el puesto de trabajo y lo ubicaron directamente a trabajar; en un 3,3% están en desacuerdo debido a que no tenían mucha experiencia en las actividades que realizarían y su director no les dedicó el tiempo necesario por lo que ellos aprendieron por ayuda de sus compañeros de trabajo; en un 1,2% están totalmente en desacuerdo por razón que ellos no tenían ninguna idea de cómo es el trabajo y sus directores solo le dijeron que debía hacer entonces ellos aprendieron por cuenta propia en el día a día.

Gráfica 3. ¿Su director le informa sobre los inconvenientes o las deficiencias que tiene usted en su trabajo?

246 respuestas



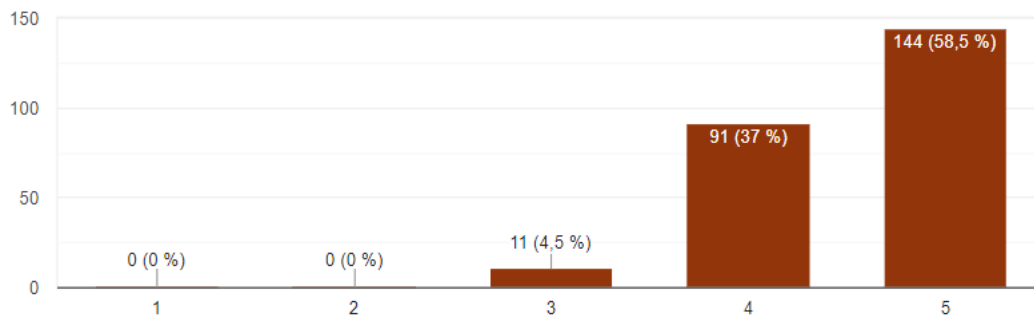
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En base a los resultados obtenidos de los 246 obreros encuestados se puede evidenciar que en un 60,2% están totalmente de acuerdo que sus directivos en las reuniones que tienen antes de ingresar a su lugar de trabajo se mencione las deficiencias de cada personal y como debe mejorar para ser productivo en las diferentes actividades que realicen; en un 33,7% mencionan que están de acuerdo que exista esa comunicación pero que se lo realice personalmente para que exista una mejor aceptación.

Además, en un 2% considera que es responsabilidad de la persona que esta al frente de realizar o no esos criterios de mejora, ya que por el momento ellos no han tenido deficiencias en el trabajo; en cambio en un 3,3% están en desacuerdo debido a que sus directores no tienen esa comunicación con todas las personas, solo mantienen la comunicación con las personas que están al frente de cada grupo; y en un 0,8% están totalmente en desacuerdo, ya que creen que su director debe comunicarse con cada persona y detallar si el trabajo que han realizado esta de acorde a lo que necesita o se necesita mejorar.

Gráfica 4. ¿Las metas impuestas por su director son factibles de cumplir?

246 respuestas



Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

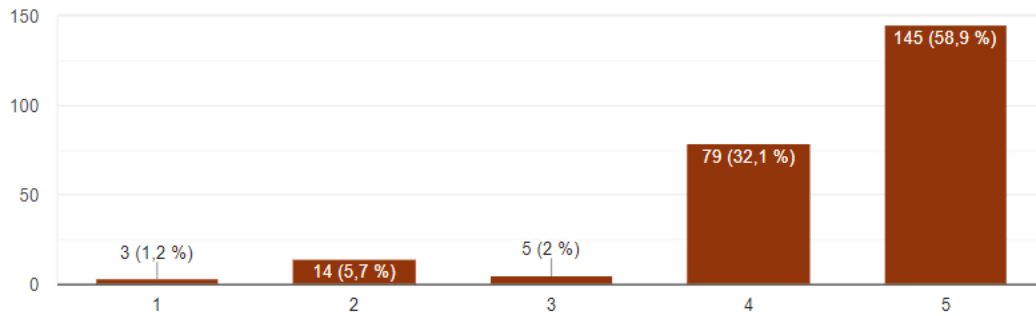
Análisis e interpretación: Con la

información obtenida por 246 obreros encuestados se puede demostrar que en un 58,5% están totalmente de acuerdo con sus directivos ya que les especifican metas diarias que son fáciles de cumplir y terminan su jornada de trabajo en el menor tiempo posible para completar su día; en cambio en un 37% mencionan que están de acuerdo que las metas diarias sean fáciles pero consideran que se lo realice de forma constante ya que no siempre tienen esa facilidad de que les

asignen su trabajo diario por tareas; mientras que en un 4,5% considera que en las metas impuestas no son ni fáciles ni difíciles ya que han trabajado en distintos lugares y es el mismo trabajo que se tiene que hacer.

Gráfica 5. ¿Mi director me da confianza para expresar las dificultades que tengo en el trabajo?

246 respuestas



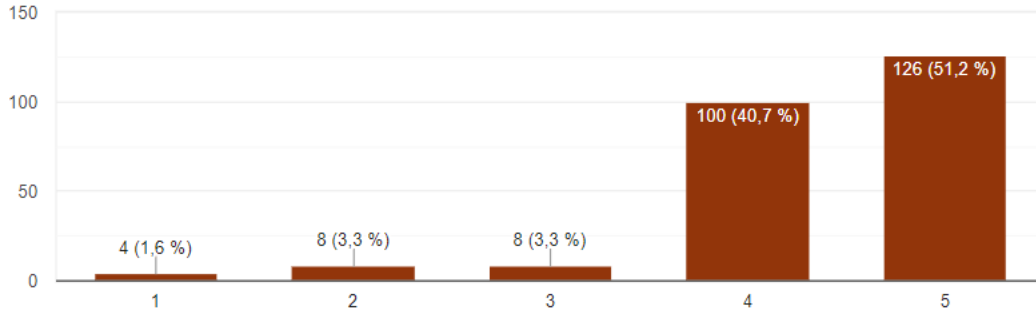
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En la encuesta realizada donde se tuvo la participación de 246 obreros se evidencia que un 58,9% están totalmente de acuerdo con su director que les brinda la confianza de decir lo que piensan sobre las dificultades que tienen en las actividades que realizan diariamente; en cambio en un 32,1% mencionan que están de acuerdo con la confianza recibida pero no siempre su directivo tiene esa apertura con ellos solo si es un problema grave; mientras que en un 2% considera que no ha tenido problemas en el trabajo es por ello que no conoce si su directivo escuchará o no las dificultades que presente.

En cambio, en un 5,7% están en desacuerdo debido a que no han recibido la confianza de sus directivos por lo que generalmente cuando tienen dificultades tratan de resolver sus dudas con ayuda de alguno de sus compañeros de trabajo; y en un 1,2% están totalmente en desacuerdo debido a que su director no da la oportunidad de diálogo y confianza a todos, por lo que es difícil que se pueda comunicar alguna situación o dificultad que se tenga presente.

Gráfica 6. ¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?

246 respuestas



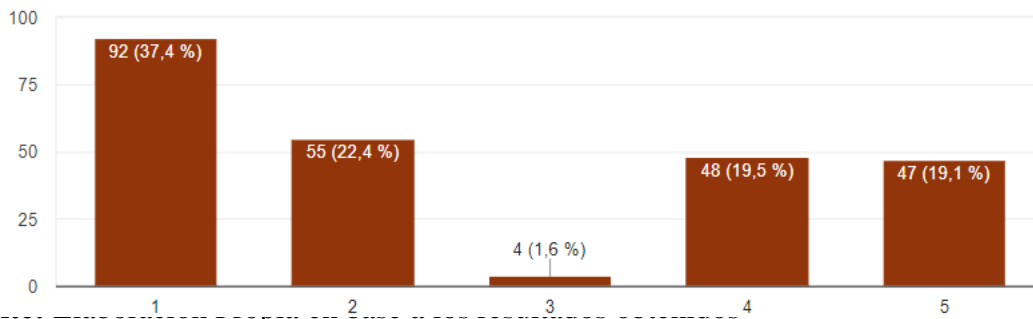
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En la encuesta realizada a 246 obreros se puede observar que un 51,2% están totalmente de acuerdo con su director que les da tiempo para escuchar sus ideas y sugerencias ya que considera que son personas con experiencia y pueden ayudar favorablemente al desarrollo de la empresa; en cambio en un 40,7% mencionan que están de acuerdo con su director que sabe escuchar las ideas que le sugieren pero que no siempre se las aplica o no las toman en cuenta.

Además, en un 3,3% consideran que no ha proporcionado ninguna idea es por ello que no puede hacer justificación de que si le escuchan o no sus ideas; en un 3,3% manifiestan que están en desacuerdo ya que en las empresas rara vez escuchan opiniones de los obreros; y en un 1,6% están totalmente en desacuerdo debido a que dentro de la organización no escuchan ninguna de sus ideas por más que sean beneficiosas para la organización.

Gráfica 7. ¿Su director permite su participación en la toma de decisiones?

246 respuestas



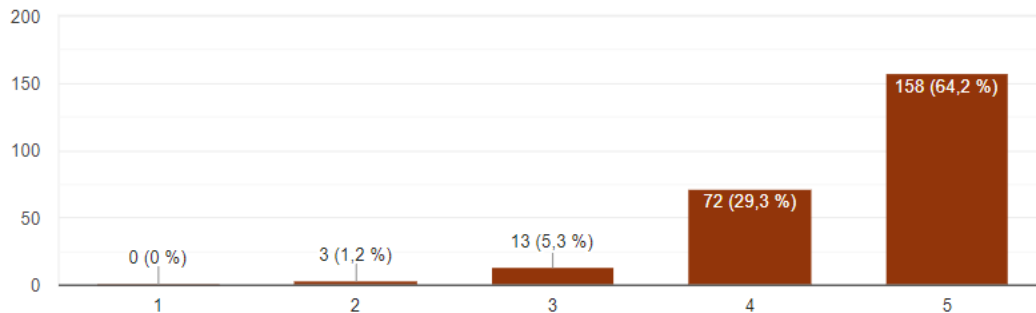
Análisis e interpretación: En la encuesta realizada se obtuvo la participación de 246 obreros donde se detalla que un 37,4% están totalmente en desacuerdo con su director ya que por más que sus criterios sean favorables no permite que formen parte de la toma de decisiones debido a que él

es quien que toma la última palabra; en cambio en un 22,4% mencionan que están en desacuerdo con su director ya que rara vez sus ideas basadas en la experiencia aportan en la toma de decisiones de la organización.

También, en un 1,6% creen que no han aportado ninguna idea por no tener experiencia es por ello que no saben si se valoraría o no su criterio; en un 19,5% manifiestan que están en de acuerdo que se valoren sus ideas no siempre, pero si constantemente ya que trabajar en estas empresas sirvió de mucha ayuda; y en un 19,1% están totalmente de acuerdo que sus directivos si utilizaron sus aportes para y así evitar riesgos entre otras consecuencias.

Gráfica 8. ¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse?

246 respuestas

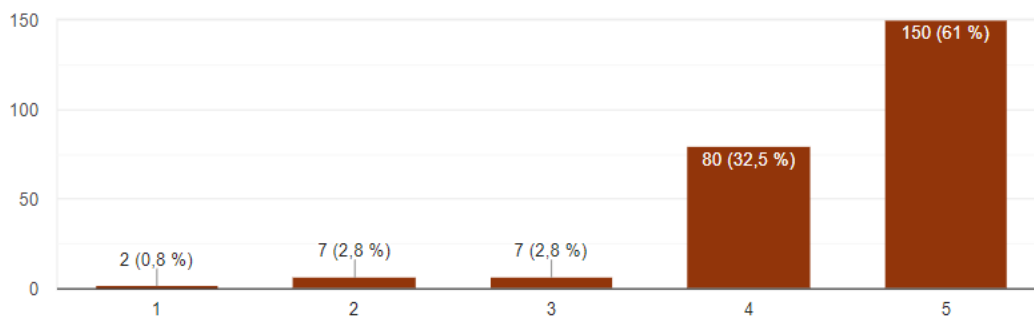


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En la encuesta realizada a 246 obreros se evidencia que un 64,2% están totalmente de acuerdo con su empresa donde constantemente les brindan capacitaciones sin ningún costo y siempre con temas relacionados con la seguridad industrial para evitar accidentes mineros; en cambio en un 29,3% mencionan que están de acuerdo que se realicen estas capacitaciones para mejorar sus conocimientos y destrezas, pero mencionan que en varias ocasiones el costo de las capacitaciones fueron descontados de su rol de pagos; y en un 5,3% aseguran que hasta el momento no han recibido alguna capacitación es por ello que no conocen si la empresa brindará en un futuro alguna capacitación; y en un 1,2% están es desacuerdo, ya que durante el tiempo que llevan trabajando la empresa no ha realizado ninguna capacitación para que mejore su desempeño laboral.

Gráfica 9. ¿La dirección del supervisor permite que los empleados sean más eficientes?

246 respuestas



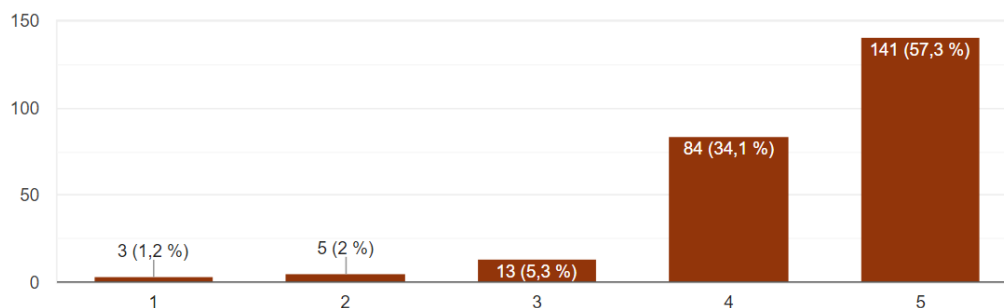
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En la encuesta se pudo contar con la participación de 246 obreros donde se detalla que un 61% están totalmente de acuerdo que exista una buena dirección por parte de su director, ya que se encuentran pendientes de todo y ellos pueden dar su máximo rendimiento y solventar alguna duda si es necesario; en cambio en un 32,5% mencionan que están de acuerdo con la dirección de la persona a cargo, pero que en algunos casos cuando no está presente tienen que ir a buscarlo para entender alguna inquietud o problema que se genere.

Además, en un 2,8% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que la dirección de sus supervisor no ha afectado en su rendimiento pero que es necesario que esté presente; en un 2,8% están en desacuerdo debido a que la dirección de sus directivos no provoca que ellos sean más eficientes sino que ellos se sientan muy vigilados la cual no les permite realizar el trabajo de una manera tranquila y eficiente; y en un 0,8% están totalmente en desacuerdo ya que consideran que la dirección de su supervisor en varias ocasiones es cansado por razón a que siempre está cambiando las decisiones y no deja que realicen su trabajo.

Gráfica 10. ¿Se siente respaldado por la empresa si presenta algún inconveniente personal, laboral, o de salud?

246 respuestas

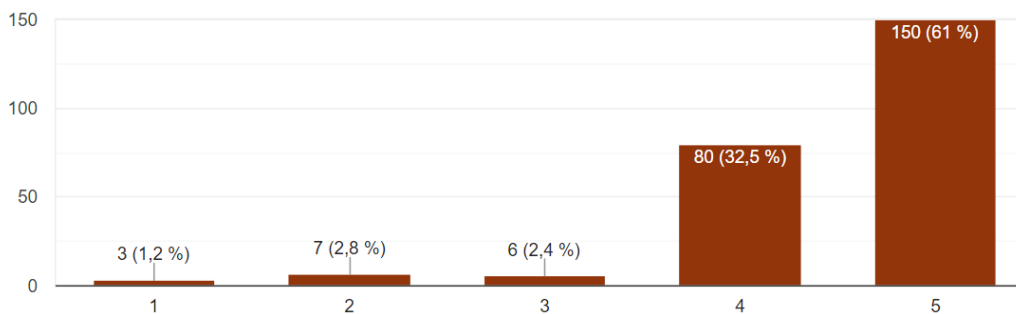


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En el proceso de recolección de datos se obtuvo la respuesta de 246 personas las cuales un 57,30% están totalmente de acuerdo en que la empresa les respalda en algún inconveniente personal, laboral o de salud debido a que poseen un seguro médico las 24 horas y que el servicio es adecuado; mientras un 34,10% de las personas mencionan que están de acuerdo con el respaldo de la empresa pero que el servicio médico no es tan eficiente; un 5,3% dicen que están ni de acuerdo o ni desacuerdo porque la empresa les brinda respaldo pero en algunos casos; un 2% comentan que están en desacuerdo debido a que no tienen respaldo personal y un 1,2% están totalmente en desacuerdo ya que están olvidados.

Gráfica 11. ¿Existe una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?

246 respuestas

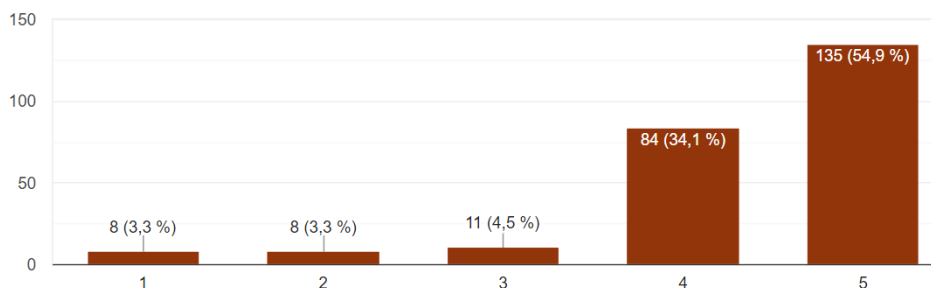


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De las 246 personas encuestadas un 61% están totalmente de acuerdo en que gozan de una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, ya que, se ayudan en la realización de las actividades encomendadas; en cambio un 32,5% están de acuerdo debido a que algunos compañeros colaboran menos que los demás, pero si cumplen; un 2,4% están ni de acuerdo ni desacuerdo porque solo se centran en su trabajo y no habla casi con nadie; un 2,8% están en desacuerdo debido a que la comunicación no es fluida con los demás y un 1,2% están totalmente en desacuerdo debido a que las relaciones con los compañeros es precaria.

Gráfica 12. ¿Mi director me da reconocimiento económico o emocional por el buen trabajo?

246 respuestas

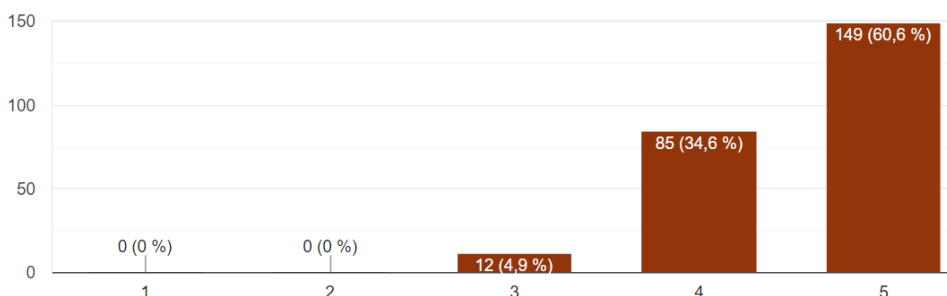


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De las 246 respuestas obtenidas un 54,9% dicen que están totalmente de acuerdo en que su director les da un reconocimiento económico o emocional cada vez que realizan un buen trabajo como forma de premiarlos por su esfuerzo dado; mientras un 34,1% está de acuerdo debido a que solo en algunas ocasiones les reconocen por su buen trabajo; en cambio un 4,5% ni de acuerdo o ni en desacuerdo porque solo a ciertas personas reciben tal reconocimiento; un 3,33% están en desacuerdo ya que, su directivo les promete un reconocimiento pero no cumple todavía y un 3,33% están totalmente en desacuerdo porque su directivo nunca les da un reconocimiento por su buen trabajo.

Gráfica 13. ¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?

246 respuestas



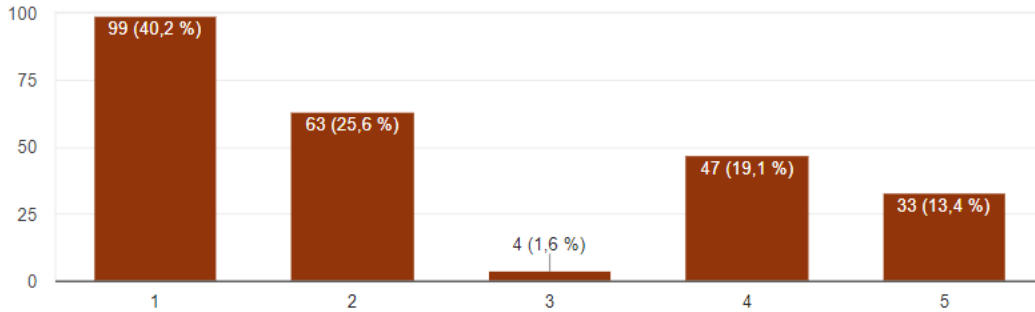
Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: En la recolección de datos de los 246 encuestados un 60,6% están totalmente de acuerdo en asistir a su trabajo diario debido a que les gusta sus actividades que realizan además de la puntualidad de su sueldo que reciben; un 34,6% están de acuerdo porque

hay días que sus tareas son fáciles de cumplir, aunque su sueldo no sea muy puntual y un 4,9% están ni de acuerdo ni desacuerdo porque más asisten diariamente por su obligación familiar.

Gráfica 14. ¿Mi jefe es temperamental, de humor cambiante y me genera estrés en el trabajo?

246 respuestas

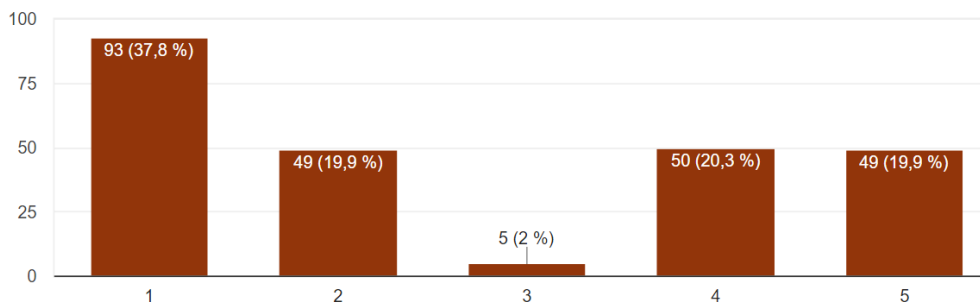


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De las 246 personas encuestadas un 40,2% están totalmente en desacuerdo en que su director es temperamental y que les genera estrés en su trabajo, más bien su director les anima constantemente con indicaciones en la realización de sus tareas; un 25,6% están en desacuerdo porque su director no es temperamental aunque de vez en cuando les da seguimiento en sus tareas; un 1,6% están ni de acuerdo ni en desacuerdo porque su director raras veces cambia de humor y les da indicaciones; un 19,1% está de acuerdo porque su director casi siempre muestra actitudes agresivas y de mal humor y un 13,4% están totalmente de acuerdo ya que, su director es muy temperamental y les genera estrés porque una mínima cosa les grita.

Gráfica 15. ¿La falta de espacio suficiente ha puesto en riesgo su salud?

246 respuestas

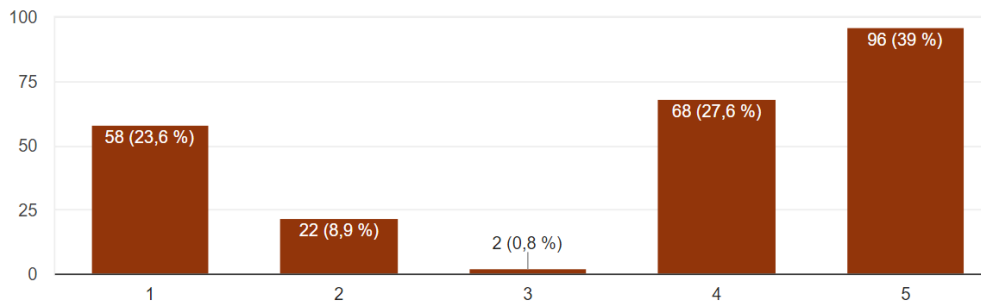


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De los 246 resultados obtenidos un 37,8% están totalmente en desacuerdo de la falta de espacio pone en riesgo su salud ya que, en sus puestos de trabajo tienen el espacio suficiente para laborar con normalidad; un 19,9% están en desacuerdo porque muy pocas tareas realizadas tienen espacio reducido; un 2% están ni de acuerdo ni desacuerdo porque laboran casi siempre fuera de los túneles; un 20,3% están de acuerdo debido a que su espacio es casi reducido al momento de trabajar y un 19,9% están totalmente de acuerdo porque su espacio es muy reducido y tienen riesgo de enfermarse más en la parte lumbar.

Gráfica 16. ¿Ha tenido accidentes laborales con las condiciones de su lugar de trabajo?

246 respuestas

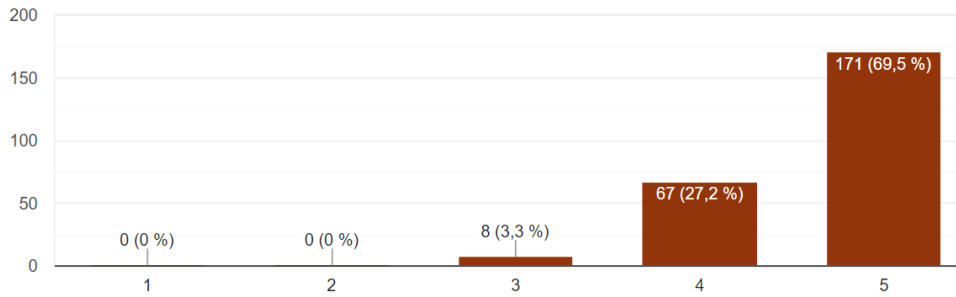


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De los 246 personas encuestadas un 39% están totalmente de acuerdo que frecuentemente han tenido accidentes laborales porque tienen malas condiciones de su lugar de trabajo debido a la falta de inspección del directivo; un 27,6% están de acuerdo ya que, a veces han tenido accidentes laborales por descuido; un 0,8% están ni de acuerdo ni desacuerdo debido a que rara vez sucede; un 13% están en desacuerdo porque casi nunca han tenido accidentes laborales; un 23,6% están totalmente en desacuerdo debido a que su lugar de trabajo es seguro y no han tenido accidentes laborales.

Gráfica 17. ¿La empresa le provee de todos los EPP (equipo de protección personal) necesarios para evitar riesgos de su integridad física?

246 respuestas

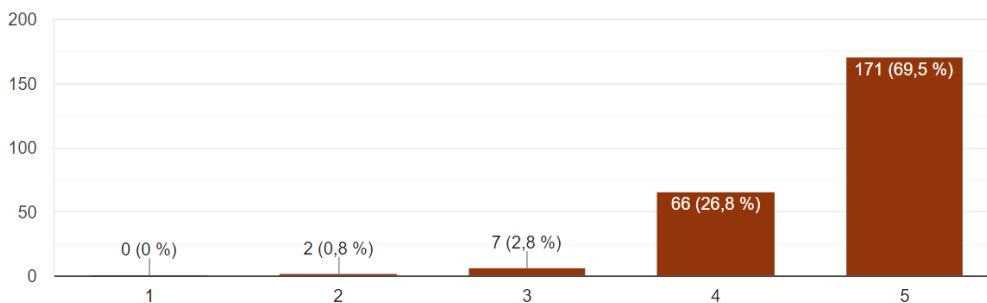


Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De la información recabada de 246 personas encuestadas un 69,5% están totalmente de acuerdo en que la empresa les proporciona todos los EPP necesarios para evitar riesgos en su integridad física que perjudique a la organización; en cambio, un 27,2% están de acuerdo debido a que la empresa les da algunos EPP necesarios por falta de un adecuado control de implementos de seguridad en bodega y un 3,3% están ni de acuerdo ni en desacuerdo por que rara vez les dan todos los EPP requeridos.

Gráfica 18. ¿Se siente satisfecho con su remuneración en relación a las tareas que realiza?

246 respuestas



Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos

Análisis e interpretación: De las 246 personas encuestadas un 69,5% están totalmente de acuerdo que se siente satisfecho con su remuneración en relación a sus tareas realizadas ya que, su sueldo es más alto que el básico unificado; mientras un 26,8% están de acuerdo porque a veces trabajan demasiado en comparación a su remuneración; un 2,8% están ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que hay días que realizan actividades muy por encima de su remuneración como horas extras sin ser pagadas, pero otros días sus actividades son completadas en pocas horas y ganan su sueldo diario y un 0,8% mencionan que el sueldo recibido no está acorde con el trabajo prestado.

4.2 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

4.2.1 Dimensión Técnica

Según Villa et al. (2021) mencionan que la dimensión técnica involucra competencias para dar solución a diferentes problemas, se toma en cuenta la ubicación, el análisis y la exposición de elementos significativos y la forma eficiente de gestionar el tiempo; esta dimensión en proyectos se centra en aspectos técnicos del tamaño del proyecto y facilita el entendimiento de conocimientos, estrategias y el comportamiento profesional que es importante para un emprendedor.

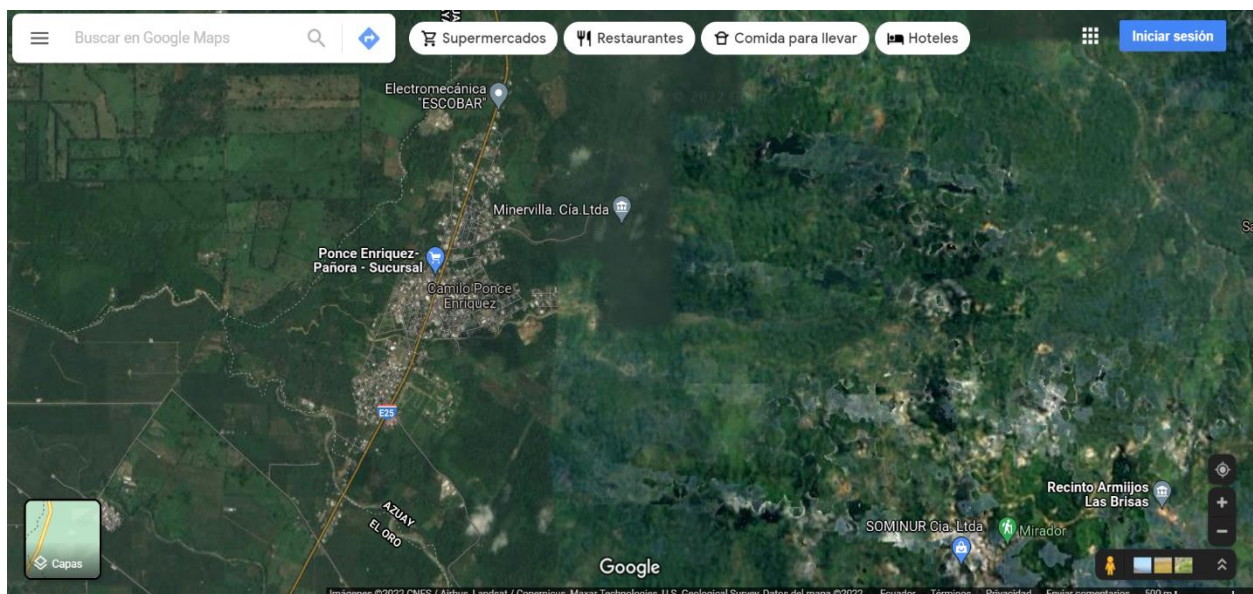
4.2.1.1 Ubicación del Proyecto

Este proyecto integrador se ubicó en el cantón Camilo Ponce Enríquez, directamente en las empresas mineras del cantón, mismas que brindaron su apoyo mediante los líderes mineros debido a que los autores-investigadores del proyecto tienen buena relación y permitieron la ejecución y la facilidad de ingresar a sus establecimientos con las debidas normas protocolarias.

4.2.1.2 Tamaño del Proyecto

Según Google Maps (2022) se puede observar que el cantón Camilo Ponce Enríquez cuenta con diversas empresas mineras ubicadas dentro de sus parroquias (Bella Rica, La Rica, La López, La Florida) y con una población minera de 3214 empleados obreros que forman parte de estas compañías del sector minero, este es el espacio que se abarcó para la investigación y donde se obtuvo una eficiente participación de los colaboradores mineros.

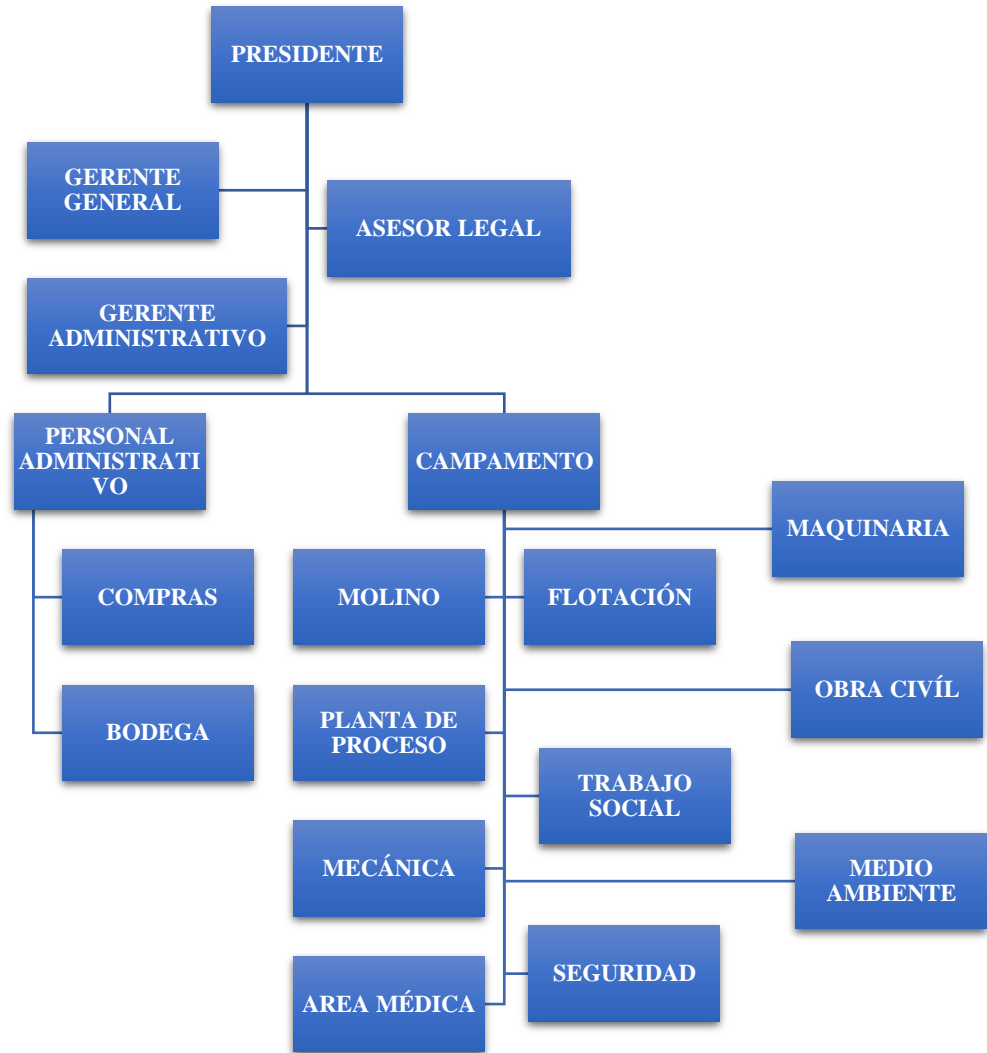
Ilustración 1. Espacio abarcado en el proyecto



Fuente: (Google Maps, 2022)

4.2.1.3 Estructura organizacional de empresas mineras

Según Macías (2021) En su estudio elaboró un organigrama corporativo de la empresa minera EL DORADO que se encuentra ubicada dentro del cantón Camilo Ponce Enríquez, este modelo de organigrama permite tener una clara idea de cómo las compañías mineras del cantón se encuentran estructuradas y que departamentos la componen.



Fuente: Elaboración Propia basada en Macías (2021)

Esta dimensión es factible debido a que la ubicación de la mayoría de empresas mineras del Azuay se concentran en el cantón Camilo Ponce Enríquez, es por ello que si se necesita en un futuro investigaciones sobre la actividad minera es el lugar indicado; su tamaño es favorable por el apoyo

de estas compañías a los profesionales y estudiantes para que mejoren sus conocimientos. También, la estructura organizacional de estas organizaciones es muy eficiente, ya que permite generar empleo y ser responsables con el entorno social y ambiental.

4.2.2 Dimensión Económica

Según Gómez et al. (2018) la dimensión económica es muy importante en un proyecto sea que se utilice para aspectos sociales o gubernamentales, a pesar de su objetivo primario en la mayoría de las veces no solo se concentra en la obtención de beneficios, es necesario poder encontrar la sostenibilidad de la inversión por parte de las empresas y así realizar un análisis económico financiero del proyecto.

4.2.2.1 Ingresos y Utilidades de empresas mineras

Según la Superintendencia de Compañías (2021) presenta los ingresos y utilidades de empresas mineras de Camilo Ponce Enríquez que mantuvieron durante el año 2020; los ingresos corresponden a las ventas del mineral aurífero Oro.

Tabla 3. Ingresos y Utilidades de empresas mineras de Camilo Ponce Enríquez

Año	Expediente	Nombre Empresa	Ingresos	Utilidad Neta
2020	38792	Compañía GRUMINTOR S.A.	9,873,595.83	383,172.92
2020	147085	Minervilla Cía. Ltda.	4,519,323.91	233,857.76
2020	68383	Gruminep Cía. Ltda.	4,575,465.83	200,139.41
2020	165225	Compañía Minera Reyes & Sánchez COMREYSAN S.A.	4,208,361.32	270,135.10
2020	710909	Minera Aurífera Poderosa MINAURIP S.A.	1,265,599.39	232,497.97

Fuente: Elaboración Propia basado de Superintendencia de Compañías (2021)

4.2.2.2 Presupuesto de personal

Según Rodríguez (2017) y Romero et al. (2018) manifiestan que el presupuesto de personal es muy importante para una organización, es por ello que en sus investigaciones presentan un modelo de rol de pagos de la empresa, además este modelo se adoptó a los sueldos del personal obrero que

labora en las empresas mineras, estos valores son mensuales y se destinan como inversión de estas compañías para cumplir con los objetivos de extracción de material aurífero.

Tabla 4. Presupuesto Personal de empresas mineras

Presupuesto Personal									
Cargo	Nro.	Sueldo Mensual	Décimo Tercero	Décimo Cuarto	Vacaciones	Fondo de Reserva	Aporte Personal	Aporte Patronal	Total
Administrador	1	\$1,200	\$100	\$35.42	\$50.00	\$0.00	\$113.40	\$133.80	\$1,632.62
Ing. Geólogo	1	\$1,500	\$125	\$35.42	\$62.50	\$0.00	\$141.75	\$167.25	\$2,031.92
Barrenador	1	\$800	\$66.67	\$35.42	\$33.33	\$0.00	\$75.60	\$89.20	\$1,100.22
Obrero	1	\$450	\$37.50	\$35.42	\$18.75	\$0.00	\$42.53	\$50.18	\$634.37
Cocinera	1	\$550	\$45.83	\$35.42	\$22.92	\$0.00	\$51.98	\$61.33	\$767.47

Fuente: Elaboración propia basado en Rodríguez (2017) y Romero et al. (2018)

Esta dimensión es factible debido a que los ingresos y las utilidades obtenidas por las entidades mineras durante el año 2020 demuestran valores positivos, permitiendo su crecimiento y desarrollo. Además, el presupuesto que destinan para el personal cumple con las expectativas y en las encuestas realizadas a trabajadores obreros consideran que el sueldo que reciben es acorde a los trabajos realizados en el tiempo laboral que suelen ser entre 6 a 8 horas.

4.2.3 Dimensión Social.

Como lo menciona Zapata y Usma (2019) la dimensión social enmarca todo lo relacionado con los trabajos organizacionales que repercuten en el desarrollo de toda la empresa, la culturalización y la convivencia que se constituyen a lo largo del tiempo y que cada vez se mejoran en la actualidad. Los empleados como grupos de interés son fundamentales en el desarrollo de las actividades por lo que la R.S.E. debe estar presente en la seguridad y satisfacción laboral del obrero para afianzar el producto o servicio que ofrezca, de tal forma exista una interrelación entre la sociedad y la corporación.

Esta dimensión está presente en las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, debido a la relevancia de la mano de obra en la realización de las actividades de extracción, ya que sin

colaboradores estas organizaciones no podrán producir metales preciosos. Cada empresa minera trata de cuidar a su personal contra accidentes laborales, aunque debido al trabajo que desarrollan, no es sencillo evitar un golpe de alguna roca, por más leve que sea, por lo que las inspecciones diarias de los lugares de trabajo tienen un impacto positivo en la seguridad y satisfacción de sus obreros, por ende, la de sus familias en las diferentes sociedades que residen.

Tabla 5. Stakeholders de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez y su interés.

Stakeholders	Intereses
Empleados	Empleo seguro, seguridad laboral, salud ocupacional, sueldos y salarios.
Propietarios	Utilidades, Aseguramiento, Contribución.
Gobierno	Regalías, permisos de operación.
Comunidades y sociedades	Donación y mejoramiento de infraestructuras (escuelas, canchas múltiples), carreteras.
Mercado	Producto de calidad (Oro 24 kt).

Fuente: Elaboración propia basado en Contreras, Talero, y Escobar (2020).

Según el Ministerio de Minería (2017) decretan organismos de control minero y protección laboral para brindar seguridad al personal operativo y administrativo de las empresas mineras, mediante mecanismos y estrategias de uso obligatorio de equipos de protección personal, señaléticas, chequeos médicos tres veces al año, inspección a las infraestructuras interna y externa de los pozos mineros, seguro social como lo señala en la Ley Minera y Ley de Trabajo. Los objetivos de estos organismos es hacer cumplir todo lo que estipula las leyes en cada organización para salvaguardar la integridad del obrero.

Tabla 6. Organismos de Control Minero y Protección Laboral

Sigla	Organismo
ARCOM	Agencia de Regulación y Control Minero
INIGEM	Instituto Nacional de Investigación Geológico Minero Metalúrgico
ENAMI EP	Empresa Nacional Minera

Fuente: Elaboración propia en base al Ministerio de Minas (2017)

Por lo que, la valoración en la dimensión social es factible debido a que los empleados de las empresas se encuentran satisfechos con su trabajo, porque estas organizaciones brindan seguridad social y medidas de contingencia en caso de ser necesario ante algún accidente imprevisto, equipos de protección personal y capacitaciones sobre el desarrollo de las actividades operativas en cada puesto de trabajo. En estas empresas de extracción existe un involucramiento de todo el personal de la organización para que el riesgo laboral sea bajo y crear un ambiente agradable, onde la comunicación y compromiso sean los actores de buenos resultados sociales entre jefe y empleado.

4.2.4 Dimensión Ambiental.

Esta dimensión hace referencia al cuidado y preservación de los ecosistemas contra la contaminación provocada por la actividad empresarial, analizar a la naturaleza que rodea a las organizaciones en que puedan regenerarse o como han sufrido cambios tras las operaciones industriales o mineras. Las agresiones contaminantes deben ser equivalente a la capacidad de recuperación de los ecosistemas, o que las empresas adopten mecanismos de reducción de desechos que disminuya la contaminación (Afonso, 2019).

En el cantón de Ponce Enríquez existe en su gran mayoría empresas mineras ubicadas en los cerros, muchas de estas están legalmente constituidas pero por tratarse de organizaciones de extracción es muy difícil llevar un perfecto control ambiental, algunas han implementado mecanismos de prevención como piscinas de decantación para no contaminar el agua y suelo, otras han realizado plantación de vegetación perenne para que haga frente a los gases extraídos de los túneles que salen a la superficie, pero no es suficiente por lo que se sigue analizando más estrategias de mitigación.

De acuerdo con ENAMI EP (2019) las empresas mineras legales son entidades controladas por los organismos de control, para preservar y mitigar los impactos ambientales que estas causan con la extracción de material aurífero. Justamente menciona las empresas que están dentro de este estudio, recalca el compromiso que tienen con el medio ambiente, ya que señala la realización de procesos de mitigación en el informe de cumplimiento de aplicación normativas en participación social que se detallan en la ley de Gestión Ambiental, también menciona las empresas ilegales pero que están en proceso de legalización para su operabilidad.

Tabla 5. Impactos Ambientales más frecuentes en los procesos de extracción de material aurífero.

Aspectos	Impacto Ambiental
Suelo	Hundimientos, deslizamientos, erosión.
Agua	Sequía, obstrucción de afluentes naturales, contaminación agua, sedimentación.
Aire	Altos niveles de ruido, gases tóxicos.
Paisaje	Alteración de paisajes naturales, botaderos de roca, tala de árboles.
Flora y Fauna	Allanamientos en ecosistemas, extinción y migración de especies.

Fuente: Elaboración propia tomado de Área Minera Municipal “Jaqueline” (2017)

Cabe señalar que algunos impactos ambientales descritos no suceden frecuentemente en empresas mineras legalmente constituidas en Ponce Enríquez, pero las ilegales si contaminan como por ejemplo los gases tóxicos generados por la explosión de dinamita, es inevitable que lleguen a la superficie y se mezcle con el oxígeno generando una contaminación al aire o también, la contaminación del agua por desechos líquidos derramados desde las piscinas de decantación si es que las tienen o sino directamente vierten el agua contaminada del túnel a las montañas que frecuentemente conducen a quebradas.

Entonces, esta dimensión tiene una valoración de factibilidad en las empresas mineras legalmente constituidas por los mecanismos de prevención y mitigación ambiental que aplican para contrarrestar la contaminación tras la explotación y extracción de material aurífero. Estas organizaciones son constantemente controladas por organismos de protección medio ambiental como la Agencia de Regulación y Control Minero (ARCOM) y el Ministerio de Energía y Minas no Renovables, también la aplicación de la Ley Minera.

Pero no se puede valorar la factibilidad en el cantón Ponce Enríquez a las empresas mineras ilegales que realizan malas prácticas ambientales, contaminando los ecosistemas existentes en esas zonas y afectando a pueblos aledaños. Tales empresas se forman en puntos ciegos de las montañas donde los organismos de control minero y ambiental no alcanzan a identificar, pero si se palpa en los ríos contaminados que cruzan por el cantón; aunque el alcance de este estudio es desarrollado en zonas mineras responsables y controladas.

4.3. Contrastación teórica de resultados

En relación con los resultados de esta investigación se evidencia el cumplimiento de uno de objetivos donde se detalla que los obreros consideran importante la preocupación, comunicación (58,9%) y motivación (60,2%) que tienen sus directivos con ellos, ya que mediante un liderazgo ético y transformacional se busca lograr que las personas se sientan cómodas en el trabajo que realicen y sean parte de una misma meta o propósito organizacional, resultados que se relacionan con el criterio de Rodríguez et al. (2018) donde mencionan que un líder tiene que comprender la necesidad que puede llegar a tener uno o varios seguidores, mantener un buen ambiente con ellos, transmitiendo el ejemplo, una buena motivación y ganas para que todo lo planificado se cumpla.

Así mismo, se cumple otro objetivo específico donde los resultados demostraron relevancia de los colaboradores en las entidades mineras, sus aportes que pueden brindar mediante ideas y sugerencias (51,2%) por su experiencia, también las oportunidades de capacitarse (64,2%), esto beneficia y mejora constantemente a una minera, estos resultados no se contrastan en parte con lo que menciona Guerrero y Cardoza (2018) donde detallan que las empresas operativas no consideran relevante la capacitación de obreros, provocando así un bajo crecimiento, limitaciones en invertir en nuevos productos de mejor calidad y tecnologías que mejoren su producción.

También, los resultados de esta investigación demuestran el cumplimiento de otro objetivo específico en el que los obreros consideran positivamente algunos factores al trabajar en estas empresas mineras como la salud ocupacional (57,3%), calidad de trabajo (54,9%), seguridad (69,5%), clima laboral (61%) y sistema de incentivos (69,5%), mismos que provocan un aumento de la satisfacción laboral en las empresas mineras, estos resultados se relacionan con el Servicio ecuatoriano de Normalización (2018) y Castro et al. (2018) que exponen sobre la Norma ISO 45001 y la Organización Internacional del Trabajo OIT, estas normas se enfocan en evitar enfermedades físicas y mentales en los obreros, formar actividades que sean adecuadas y seguros, libertad para los empleados que se puedan organizar y participar en las decisiones que puedan afectar sus vidas, tener las mismas oportunidades y mejores perspectivas para su desarrollo personal.

De igual forma, tienen relación según los criterios de Sánchez y García (2017), Ocampo y Valencia (2018) y Motta et al. (2018) que en sus investigaciones remarca la relevancia de la comunicación

entre colaboradores, ya que cada empleado siente apoyo del otro si lo necesita; además siendo empresas extractivistas de material aurífero, es inevitable impedir accidentes laborales como resbalones, caídas o inhalación de gases, debido a túneles con desnivel o falta de señales informativas, pero ya depende del compromiso de la empresa en actuar de inmediato para salvaguardar la vida del empleado, mediante la construcción de túneles seguros y correcta señalización.

Es importante que un liderazgo incluya la intercomunicación, es decir el jefe con sus obreros coordinen detalles permitiendo crear un buen ambiente laboral y que por una buena coordinación y dirección se puedan cumplir con los tiempos y metas que se establecen en la producción así lo afirman Puglla et al. (2020), este criterio tiene relación con la investigación, debido a que los colaboradores manifiestan que las metas diarias que sus líderes les encomiendan son factibles y que no tienen ningún problema en completarlas en los tiempos establecidos.

Se comprobó las hipótesis planteadas referente a la operatividad de las empresas mineras, sus dirigentes y colaboradores, ya que las habilidades más relevantes de los administradores es mantener una comunicación óptima con sus dirigidos afianzando el trabajo en equipo, saber motivar para aumentar el compromiso laboral de manera que se obtenga resultados más eficientes, las constantes capacitaciones sobre la funcionalidad de estas empresas mineras para prevenir accidentes, la implementación de salud ocupacional para prevenir y curar enfermedades; con estas habilidades los líderes aumentan la satisfacción laboral en trabajadores y en contraste reciben mayores beneficios económicos en estas organizaciones.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se puede concluir que en las empresas mineras del cantón Camilo Ponce Enríquez los administradores o técnicos operativos para lograr una buena satisfacción del recurso humano una de las variables que influyen directamente son las prácticas del liderazgo, dentro de este factor podemos mencionar que si aplican de forma eficiente debido a que están preparados para comunicarse y dirigir al personal que en su mayoría tienen diferentes culturas, además que aprovechan la inversión destinada en los obreros, logrando que se sientan protegidos y respaldados

por la empresa con la finalidad de que brinden un buen desempeño en cualquiera de las dos jornadas que les toque laborar.

Los objetivos de este proyecto integrador se cumplieron en relación con los resultados y las opiniones de diversos autores, demostrando la importancia que tiene un buen liderazgo para contribuir favorablemente con la satisfacción laboral de los empleados mineros, mediante un liderazgo ético y transformacional, tener en cuenta esto puede favorecer directamente al desarrollo de las compañías con un crecimiento constante, debido a que cuentan que todos sus colaboradores entreguen un rendimiento eficiente en sus actividades diarias; además existen factores importantes como la seguridad, el clima laboral, la salud ocupacional, la calidad de trabajo y un buen sistema de incentivos que son relevantes para que no se pierda la armonía en la empresa.

La aplicación de diversos tipos, niveles, diseño y metodología de investigación fueron favorables para detallar de forma exacta las características necesarias, la relación entre variables del proyecto, explicar las razones del por qué se investiga el objeto de estudio, explorar y analizar fenómenos no investigados y recolectar información que pueda ser cuantificable para analizarla posteriormente, en relación a lo mencionado se aplicó una encuesta a 246 obreros mineros.

Los resultados en esta investigación detallaron que las personas se encuentran satisfechas, motivadas e involucradas al trabajar en este tipo de empresas, pese a ser un trabajo de alto riesgo confían en sus directores y en la protección y seguridad que les brindan ante cualquier accidente no deseado, así también el ambiente entre compañeros de trabajo es satisfactorio, ya que todos se protegen entre sí y se mantienen el mismo respeto.

Las hipótesis planteadas fueron aceptadas en base a los comentarios de algunos investigadores y la evaluación de resultados donde se detallan las habilidades y comunicación de los directores para trabajar con una cantidad amplia de colaboradores, además de preocuparse por disminuir riesgos con capacitaciones, equipos de protección personal y tener a la disposición del trabajador un centro médico para cualquier necesidad que se presente.

5.2 Recomendaciones

Se puede recomendar que dentro de estas empresas mineras exista un trato igualitario o que no se pierda el afecto positivo, sin importar la capacidad que tenga cada empleado, ya que puede afectar a rentabilidad efectiva del recurso humano, que no haya favoritismo en el grupo que laboran en

estas empresas, aun mas de parte del líder quien se encarga de designar obligaciones en las diferentes áreas de producción. Promoviendo un trato igualitario por parte de sus directivos, la satisfacción laboral de cada obrero será optima, generando un compromiso por la empresa para lograr cumplir con los objetivos que persiguen.

También, en base a la información recabada por las encuestas, podría las empresas mineras potenciar algunos aspectos que para el obrero son muy importantes, muchos desean aportan sugerencias en base a la experiencia que tienen para intentar resolver un problema, pero algunos directivos no las consideran pensando que no tienen valor, sin darse cuenta que al despreciar la ayuda dada por ellos afecta psicológicamente al colaborador repercutiendo en su productividad y falta de compromiso. De tal forma, la relevancia de considerar a las ideas que aportan los trabajadores que suelen ser acertadas y que aumentan su deseo por trabajar.

Ya dentro de la información proporcionada en este trabajo investigativo sobre la satisfacción laboral, se recomienda incluir información sobre las relaciones externas de los obreros como parte de su comportamiento en sus puestos de trabajo, en como las familias influyen un mejor rendimiento en el desarrollo de actividades que beneficia a estas organizaciones. Probar si las amistades fuera del lugar de trabajo influyen positiva o negativamente en el ánimo del colaborador.

Del mismo modo, en muchos proyectos solo contienen referencias de papers a nivel de Sudamérica por lo que, se debe utilizar buscadores de artículos científicos de otros continentes como europeos, con la finalidad de darle más sustento al trabajo investigativo. Mejorando la utilización de citas bibliográficas, el trabajo aportará mejor información que será llamativo para otros investigadores a nivel mundial.

5.3 Referencias

Afonso, A. (2019). Minería y desarrollo sostenible: un acercamiento a la explotación de materiales para la construcción en Uige, Angola. *Minería y Geología*, 35(4), 481.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2235/223560062008/223560062008.pdf>

Agencia de Regulación y Control de Energía y Recursos Naturales no Renovables. (2020). *Actividades ilegales de explotación minera aluvial fueron suspendidas en Camilo Ponce Enríquez, Azuay*. Camilo Ponce Enríquez. Obtenido de https://www.controlrecursosyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Boleti%CC%81n-005_Operativo-min-ilegal-Camilo-Ponce-E-Azuay_030920.pdf

- Área Minera Municipal Jacqueline. (2017). Estudio de impacto ambiental y plan de manejo ambiental. *Municipalidad de Loja*, 48. Obtenido de https://www.loja.gob.ec/files/image/dependencias/GestionAmbiental/estudio_ambiental_jacqueline.pdf
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arredondo, D. E., Gómez, C. R., Lalama, F. R., & Chóez, C. L. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(1). Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411/2456>
- Banco Central del Ecuador. (2017). Reporte de Minería. *Contenido bce*, 12. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/Hidrocarburos/ReporteMinero012017.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (2020). *Reporte de Minería*. Quito. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/Hidrocarburos/ReporteMinero062020.pdf>
- Barrios, A. T., Medina, M. C., Guarín, G. A., & Carpintero, D. J. (2019). Nueva propuesta para la gestión del conocimiento en la educación superior desde la andragogía creativa: Estudio de caso. *Boletín de Innovación, Logística y Operaciones*, 1(1). Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/bilo/article/view/2762/2907>
- Beltrán, R. J., López, G. J., & Vélez, B. O. (2018). Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín. *Revista Clío América*, 12(23). doi:<https://doi.org/10.21676/23897848.2616>
- Bernal, I., Lucio, D., & Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Universidad de Zulia*, 23(84), 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Briones, J. (Diciembre de 2019). *ARCOM Informa*. Obtenido de ARCOM: http://www.controlminero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/revista-ARCOM_segunda-edicion.pdf
- Cabana, R. (2017). Gestión del recurso humano: análisis en la gran minería chilena según líderes sindicales. *Retos de la Dirección*, 11(2), 1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200002
- Cabana, V. R., & Pino, C. C. (2020). Modelo de gerencia sustentable para fortalecer la competitividad en las empresas del retail “supermercados” de la región de Coquimbo, Chile. *Contaduría y administración*, 65(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n2/0186-1042-cya-65-02-00011.pdf>

- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
- Calderón, A. A., & Aranibar, M. F. (2020). Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 2(10). Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/10/liderazgo-transformacional.html>
- Castro, G. S., & Bande, B. (2019). Influencia del liderazgo ético y la percepción de RSC en el desempeño de la fuerza de ventas. *Revista Galega de Economía*, 28(3), 55-72. Obtenido de <https://revistas.usc.es/index.php/rge/article/view/5844/6710>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión del talento humano para mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1), 191. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Checa, C. V., & Rodríguez, C. T. (2016). ANÁLISIS DEL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN S.E.R.L.I. SOCIEDAD PRO-REHABILITACIÓN EN GUAYAQUIL EN EL AÑO 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*(44). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567009/523556567009.pdf>
- Cifuentes, A. (2019). Tendencias en metodología de la investigación en Psicoterapia: Una aproximación epistemométrica. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(2), 201-210. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67962600002/html/index.html>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Buenos Aires: Editorial Teseo. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Contreras, O., Talero, L., & Escobar, L. (2020). Sostenibilidad, stakeholders y crisis de empresa: un análisis estructurado de percepciones. *Suma de Negocios*, 11(24), 67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6099/609964339007/609964339007.pdf>
- De Izarra, J., Peña, R. H., & Sáenz, O. C. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472719.pdf>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809014/521758809014.pdf>

- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- ENAMI EP. (2019). Proceso de Participación Social del Estudio de Impacto Ambiental ex post para las fases de exploración y explotación simultánea de minerales metálicos bajo el Régimen de Pequeña Minería de a concesión minera Muyuyacu (Código 3622). *Informe*, 10. Obtenido de <https://www.enamiep.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/07/Formato-Invitaci%C3%B3n-personal-Participaci%C3%B3n-Ciudadana-Proyecto-Muyuyacu.pdf>
- Espinoza, J. C., & Esguerra, G. A. (2017). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Revista Espacios*, 38(9), 21. Obtenido de <http://revistaespacios.com/a17v38n09/17380921.html>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>
- Flores, C., Capa, C., & Capa, L. (2018). Gestion de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200310
- Gamboa, G. M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(2). Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427/443>
- Gelvez, E., Soto, E., Rodríguez, E., & Jerez, A. (2021). Influencia de los riesgos Psicosociales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la empresa minera Triturados el Zulia S.A.S. Sede Operativa ubicada en la ciudad de Cúcuta-Norte de Santander. *POLIANTEA*, 16(28), 4-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8182659.pdf>
- Gómez, C., Sanchez, V., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Revista Contexto*, 7. Obtenido de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/885/1362>
- Gonzales , J., Paredes, M., Núñez , R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 246. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- González, C. C., García, S. M., & Murillo, V. G. (2020). EFECTO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista Prisma Social revista de ciencias sociales*(31). Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3902/4548>

- González, O., Molina, R., & Patarroyo, D. (2019). *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864013/html/index.html>
- Google Maps. (02 de 2022). Obtenido de <https://www.google.com.ec/maps/@-3.0617789,-79.7316099,4916m/data=!3m1!1e3!5m1!1e4?hl=es>
- Govea, A. K., & Zuñiga, B. D. (2020). EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS. *Revista Investigación & Negocios*, 13(21). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Guerrero, A. R., & Cardoza, C. Y. (2018). *IMPULSO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE ALEACIONES FÉRREAS MEDIANTE EL ESTUDIO DE PROCESOS DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE FUNDICIONES GRISES PRODUCIDAS EN EL NORTE DEL PERÚ CON APORTES DE INVESTIGADORES PERUANOS Y COLOMBIANOS*. Córdoba. Obtenido de https://cadi.org.ar/wp-content/uploads/2018/09/4_CADI_y_10_CAEDI_paper_221.pdf
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (07 de Diciembre de 2020). *593 Digital Publisher*. Obtenido de 593 Digital Publisher: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/436/589
- Illescas, R. (2021). *Servicios. Industrias*. Obtenido de Ministerio de Minería: http://servicios.industrias.gob.ec/site_foro_empresarial/ponencias/Panel2/8PPT_Ministra_Illescas.pdf
- Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Ciencias económicas y empresariales*, 3(8), 78. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestion del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 756. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jimenez, L. A., Gómez, A. D., Rendón, O. J., & Peláez, A. S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1). Obtenido de <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399/html>
- Lapo, M. M., & Jácome, O. M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9(4), 11-16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6419728.pdf>

- Macías , M., Ruíz , S., & Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial, XLI*(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>
- Macías, P. (2021). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA LA OPERACIÓN MINERA EL DORADO, UBICADA EN EL CANTÓN CAMILO PONCE ENRÍQUEZ PROVINCIA DEL AZUAY*. Camilo Ponce Enríquez. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4415/1/Proyecto%20de%20titulaci%C3%B2n%20Pedro%20Mac%C3%ACAS%20Bal%C3%B2n.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad, 12*(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Martínez, M. (2017). *INNOVAR Research Journal, 2*(3), 61. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057496.pdf>.
- Martínez, M. (2019). *Perfiles Latinoamericanos*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/115/11562807001/11562807001.pdf>
- Meléndez, J. S., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina, 4*(2), 1510 - 1523. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Gobierno del encuentro*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.finanzas.gob.ec/usd-3-800-millones-de-inversion-minera-hasta-2021-daran-mas-prosperidad-al-ecuador/>
- Ministerio de Minas. (2017). Rendición de cuentas. *Informe, 8*. Obtenido de <https://www.rekursyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Informe-rdc2017-3.pdf>
- Montoya, C., & Boyero, M. (12 de Diciembre de 2016). *Visión de Futuro*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y Valores, VII*(100), 9. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Moreira, P. M., Amaya, C. D., Morales, Z. F., & Zambrano, O. G. (2021). Calidad educativa en la gestión docente en el bachillerato. *Revista científica Dominio de las Ciencias, 7*(2), 717-732. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1824/3674>

- Moreno, M., & Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chiken king de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27), 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132011/409658132011.pdf>
- Motta, A., Ustariz, M., & Ordoñez, O. (2018). *Boletín de las Ciencias de la Tierra*. doi:<https://doi.org/10.15446/rbct.n44.61646>
- Mucha, H. L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanitarias*, 12(1). Obtenido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/23>
- Muñoz, P. C. (2020). Estudio de caso único sobre la participación de estudiantes en el aula desde los principios del liderazgo distribuido a través de focus group y entrevista semiestructurada aplicada a estudiantes y docentes. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 46(3), 167-180. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v46n3/0718-0705-estped-46-03-167.pdf>
- Noboa, S. J., Barrera, C. G., & Rojas, T. D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Ocampo, D., & Valencia, N. (2018). *Luciérnaga: Revista Virtual*. Obtenido de Portal Amelica: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/250/2501425007/>
- Ordoñez, M. U., Bustamante, M. A., & Campos, R. M. (2017). Factores de Liderazgo en la Fiebre del Oro en la Región Sur del Ecuador. *Revista Información tecnológica*, 28(3), 153. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v28n3/art16.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Salud Ocupacional*. Obtenido de OPS: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Pazmay, R. S., & Ortiz, d. P. (2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Revista Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 14(26), 44-45. doi:<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pedraja, R. L., Marchioni, C. Í., Espinoza, M. C., & Muñoz, F. C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>

- Peña, C. M., Díaz, D. G., & Carrillo, P. A. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar. *Revista internacional administracion y finanzas*, 8(1), 37-50. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791
- Prieto, C. B. (2017). El uso de Los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Puglla, T. L., Paucar, A. J., & Romero, B. W. (2020). El liderazgo como herramienta de gestión de calidad en las sociedades mineras: caso Bella Rica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3). Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/201/450
- Ramírez, G. A., Orozco, Q. D., & Garzón, C. M. (2020). GESTIÓN DE LA FELICIDAD, BIENESTAR SUBJETIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Dimensión Empresarial*, 18(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v18n2/1692-8563-diem-18-02-00118.pdf>
- Ramos, G. C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Ciencia America*, 9(3). Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621>
- Rea, T. A. (2017). Política minera y sostenibilidad ambiental en Ecuador. *Revista Digital*, 1(2), 41-52. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/RevFIG/article/view/68/48>
- Riquelme, C. J., Pedraja, R. L., & Vega, M. R. (febrero de 2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación UNiversitaria*, 13(1). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n1/0718-5006-formuniv-13-01-135.pdf>
- Rodríguez , A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 191. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, Á. H., Martínez, Q. A., Orrego, B. J., & Vargas, M. J. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. *Revista Perspectiva*, 19(3), 387. Obtenido de http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/594/submission/review/594-133-2141-1-4-20181206.pdf
- Rodríguez, S. B. (2017). *ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS CONTABLES PARA CÁLCULO, LIQUIDACIÓN, PAGO Y REGISTRO CONTABLE DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA EMPRESA ENERGÍAS DEL AGRO SAN JUAN S.A. ENERAGRO*. Guayaquil. Obtenido de

- <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/325/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20RODR%c3%8dGUEZ%20CANTOS.pdf>
- Rodríguez, Y., Pérez, E., & Barrantes, W. (2019). *Scientia Et Technica*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/849/84961237012/html/index.html>
- Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2019). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55962867008/55962867008.pdf>
- Romero, O., Hidalgo, A., & Correa, H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio*. Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Roque, L. V., & Arriaga, M. A. (2019). El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México. *Revista Contaduría y Administración*, 64(3), 12. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n3/0186-1042-cya-64-03-e109.pdf>
- Salgado, L., & Espejel, J. (2016). Análisis del estudio de las relaciones causales en el marketing. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(62), 81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81847431007.pdf>
- Salinas, M. P., & Cordero, C. C. (2016). Transformación de los liderazgos en la minería: gestión estratégica para incorporar mujeres a la industria. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(61). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81846217008.pdf>
- Sánchez, L., & Eguiguren, M. (2017). Aportes teóricos-metodológicos para un Sistema de Alerta Temprana de conflictos socioambientales. Experiencias en torno al Proyecto Mirador, Ecuador. *ScienceDirect*(93), 72. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S018846111730050X?token=F7A83A93C897C6BDD4C1DE46B837A74E03A3471A083A1BAF53F3A00E73BDAC228139808C7D0D802F4681AE80A15B9E4C&originRegion=us-east-1&originCreation=20211224035725>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). *Scientia Et Technica*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santamaría, P. R., & Mejías, A. A. (2020). Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de la calidad de las pymes. Reflexiones para la discusión. *Ingeniería Industrial*(038), 93-107. Obtenido de https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/view/4767/4705
- Servicio ecuatoriano de Normalización. (2018). *NTE INEN-ISO 45001*. Quito. Obtenido de https://www.normalizacion.gob.ec/buzon/normas/nte_inen_iso_45001.pdf

- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 385. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Suarez, R., & Pinzón, F. A. (2020). Neuroliderazgo: Simulación de un escenario como parte del proceso de Selección Organizacional. *Revista Espacios*, 41(8). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/a20v41n08p17.pdf>
- Superintendencia de Compañías. (2021). *Supercias*. Obtenido de <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=01&tipo=2>
- Tapia, C. Z., & Antequera, R. J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista ADGNOSIS*, 9(9), 119-134. Obtenido de <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/443/554>
- Villa, A., Arias, M. d., & Peña, M. (2021). Un modelo de formación para desarrollar el emprendimiento social. *Revista Educar*, 57(1). Obtenido de <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/10.5565-rev-educar.1153/477094>
- Villafuerte, C. J., & Verdezoto, N. J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Revista Ciencia Latina*, 5(5). Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1473>
- Villar, M., & Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento y gestión*(49), 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64664303008/64664303008.pdf>
- Zapata, L., & Usma, L. (2019). Los fraudes en las rentas departamentales: una mirada desde la institucionalidad a las dimensiones social, económica, legal y normativa. *En-Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 7(11), 216. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5518/551861265010/551861265010.pdf>

5.4 Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN: PROYECTO INTEGRADOR SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DEL CANTÓN PONCE ENRÍQUEZ, AÑO 2021.

TEMA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Satisfacción Laboral de los colaboradores de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, año 2021.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES INDEPENDIENTE X	Liderazgo	Mejora de habilidades	1 ¿Su director motiva a los empleados para mejorar las actividades desarrolladas por usted en la organización? 2 ¿Mi director dedica tiempo a enseñarme y/o asesorarme en mis actividades laborales?
	¿Cuál es la habilidad más relevante que deben tener los administradores para que exista una buena satisfacción laboral en las empresas mineras?	Determinar la importancia del liderazgo en la satisfacción laboral del recurso humano de las empresas mineras del cantón Ponce Enríquez, mediante investigación dirigida a los trabajadores, para establecer su influencia en el desarrollo económico de	¿Determinando el impacto del liderazgo mejoraría la satisfacción laboral en las empresas mineras?	El Liderazgo	Liderazgo transformacional	Comunicación	3. ¿Su director le informa sobre los inconvenientes o las deficiencias que tiene usted en su trabajo?
					Liderazgo transaccional	Cumplimiento de metas	4. ¿Las metas impuestas por su director son factibles de cumplir?
					Liderazgo Ético	Relaciones interpersonales preocupación por los demás	5. ¿Mi director me da confianza para expresar las dificultades que tengo en el trabajo?
					Liderazgo Liberal	Delegación del poder	6. ¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?

		estas concesiones mineras en el año 2021.				Admisión de participación	7. ¿Su director permite su participación en la toma de decisiones?
					Consecuencias del liderazgo	Rendimiento	8. ¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse? 9. ¿La dirección del supervisor permite que los empleados sean más eficientes?
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1	VARIABLES DEPENDIENTE Y	Satisfacción laboral	Puesto de trabajo	10. ¿Se siente respaldado por la empresa si presenta algún inconveniente personal, laboral, o de salud?
	¿Cómo el liderazgo eficaz contribuye con la satisfacción laboral?	Determinar de qué manera un liderazgo eficaz contribuye con la satisfacción laboral del recurso humano.	¿Implementando un liderazgo eficaz podrá contribuir para que los trabajadores se sientan cómodos y mejoren su rendimiento?	Satisfacción Laboral	Clima laboral	Relación entre colaboradores	11. ¿Existe una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2		Calidad de vida	Reconocimiento laboral	12. ¿Mi director me da reconocimiento económico o emocional por el buen trabajo?
	¿Por qué es relevante la satisfacción laboral en el desarrollo económico de las	Establecer la relevancia de la satisfacción laboral en el desarrollo	¿Mejorando la satisfacción laboral se tendrán mejores ingresos económicos		Motivación	Ambiente agradable	13. ¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?

	compañías mineras?	económico de las compañías mineras.	en las compañías mineras?				
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3		Estrés laboral	Personalidad	14. ¿Mi jefe es temperamental, de humor cambiante y me genera estrés en el trabajo?
	¿Qué factores influyen en la satisfacción laboral de las empresas mineras?	Definir los factores que influyen en la satisfacción laboral de las empresas mineras.	¿Identificando los factores que influyen en la satisfacción laboral incrementará el compromiso de los colaboradores de las empresas mineras?		Salud ocupacional	Bienestar personal Protección laboral	15. ¿La falta de espacio suficiente ha puesto en riesgo su salud? 16. ¿Ha tenido accidentes laborales con las condiciones de su lugar de trabajo? 17. ¿La empresa le provee de todos los EPP (equipo de protección personal) necesarios para evitar riesgos de su integridad física?
					Sistema de incentivos	Remuneración	18. ¿Se siente satisfecho con su remuneración en relación a las tareas que realiza?

Encuesta

PROYECTO INTEGRADOR: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS PONCE ENRÍQUEZ, AÑO 2021.


Saludos cordiales, mediante el presente instrumento de recolección de datos necesitamos de su activa participación para completar esta investigación; documento que servirá para conocer la importancia e impacto del liderazgo en la satisfacción laboral y como se sienten al trabajar en este tipo de empresas, además de ser para fines académicos en el proceso de titulación.

Responder mediante la siguiente escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo,
2. En desacuerdo,
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo,
4. De acuerdo,
5. Totalmente de acuerdo.

Nombre y apellido: Edison Manuel Lucas Cedeño

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN VARIABLES: LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL	Calificación según escala de Likert				
	1	2	3	4	5
Preguntas con relación a la Variable Liderazgo					
1. ¿Su director motiva a los empleados para mejorar las actividades desarrolladas por usted en la organización?			/		
2. ¿Mi director dedica tiempo a enseñarme y/o asesorarme en mis actividades laborales?			/		
3. ¿Su director le informa sobre los inconvenientes o las deficiencias que tiene usted en su trabajo?					/
4. ¿Las metas impuestas por su director son factibles de cumplir?					/
5. ¿Mi director me da confianza para expresar las dificultades que tengo en el trabajo?			/		
6. ¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?					/
7. ¿Su director permite su participación en la toma de decisiones?					/
8. ¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse?					/
9. ¿La dirección del supervisor permite que los empleados sean más eficientes?					/
Preguntas con relación a la Variable Satisfacción Laboral					
10. ¿Se siente respaldado por la empresa si presenta algún inconveniente personal, laboral, o de salud?					/
11. ¿Existe una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo?					/
12. ¿Mi director me da reconocimiento económico o emocional por el buen trabajo?			/		
13. ¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?					/
14. ¿Mi jefe es temperamental, de humor cambiante y me genera estrés en el trabajo?			/		
15. ¿La falta de espacio suficiente ha puesto en riesgo su salud?					/
16. ¿Ha tenido accidentes laborales con las condiciones de su lugar de trabajo?	/				
17. ¿La empresa le provee de todos los EPP (equipo de protección personal) necesarios para evitar riesgos de su integridad física?					/
18. ¿Se siente satisfecho con su remuneración en relación a las tareas que realiza?					/


Illescas Mora Roy David
 Investigador – Estudiante UTMACH

Anexo Fotográfico

