

Introducción

El Perú es un país minero desde tiempos ancestrales, donde casi todos los metales conocidos por el hombre han sido alguna vez explotados. Actualmente, el sector minero se mantiene como una de las principales actividades económicas, además de ser la mayor generadora de divisas. Situación que se vio favorecida por las políticas de promoción en minería a partir de la década de 1990 que hicieron ingresar al país grandes flujos de capitales. Lo que a su vez produjo un crecimiento sin precedentes en la producción minera y como tal se ha producido grandes inversiones. Un ejemplo de ello fueron los proyectos Yanacocha y Antamina.

Uno de los principales aspectos a tener en consideración para lograr que estas importantes inversiones tengan altas tasas de rentabilidad con un mínimo riesgo es contar con un clima organizacional propicio que garantice un alto nivel de satisfacción de los trabajadores y un elevado nivel de productividad. El éxito dependerá de un conjunto de factores físicos, laborales, sociales, entre otros, que deben estar enmarcados dentro de la cultura empresarial.

La forma más adecuada de ser competitivos en esta realidad es a través del factor humano. Por ello, es indispensable que las organizaciones evalúen constantemente su clima organizacional para lograr que los trabajadores se

sientan identificados y motivados en su lugar de trabajo y de esta manera puedan lograr una alta productividad y satisfacción personal; los trabajadores deben interiorizar las normas y valores de la organización. Por consiguiente, a través de la capacitación y motivación adecuada el trabajador sentirá el impulso de actuar por voluntad propia en beneficio de la empresa, identificándose con ella desde un primer momento pues conoce sus objetivos y se encamina a lograrlos. En este sentido, es fundamental establecer estrategias inmediatas, que permitan conservar al personal y mantenerlo contento en su puesto de trabajo; teniendo en cuenta que los resultados redundarán a favor tanto de la empresa como del trabajador.

La presente investigación tiene como objetivo establecer qué dimensiones componen el clima organizacional en las empresas mineras en el Perú. Para ello se tomó como modelo a la Unidad Económica Administrativa (UEA) Orcopampa de la Compañía de Minas Buenaventura SAA. Se busca entonces descubrir cuál es el clima organizacional actual y qué medidas se deben tomar para obtener un clima organizacional ideal, cuál es la percepción de los actores y qué recomendaciones se deberían dar para fortalecer un adecuado clima organizacional en la UEA Orcopampa de la Compañía de Minas Buenaventura SAA.

La investigación se centra en el diagnóstico y evaluación de un clima organizacional tanto actual como ideal en la UEA Orcopampa; con la finalidad de disminuir la brecha existente entre el clima actual y el ideal. Se tomó en cuenta aspectos tales como el estilo de liderazgo, manejo y niveles de comunicación, las diferentes relaciones laborales que se originan entre los trabajadores, la rigidez, flexibilidad y adaptabilidad de la organización. Asimismo, se explican los factores que influyen en la eficacia del personal e intervienen en el grado de identificación, motivación y compromiso del recurso humano con su empresa.

Investigación que servirá como punto de partida para estudios posteriores sobre evaluación del clima organizacional en empresas mineras. Se realiza una especie de confrontación final del análisis del clima organizacional actual con el clima organizacional pasado; a través de entrevistas con información histórica debido a la falta de información de evaluaciones que nos permitan ver la evolución del clima organizacional en las empresas del sector minero.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos. El capítulo 1 contiene el análisis de la realidad laboral minera en el Perú. En el capítulo 2, se desarrolla el marco conceptual en el cual se apoya el estudio junto con la metodología a seguir; señalando los instrumentos empleados. En el capítulo 3, se define las dimensiones y el cuestionario empleado en la investigación. En el capítulo 4, se muestra el análisis del instrumento de recolección de datos. En el capítulo 5, se analiza el clima organizacional en las empresas mineras en el Perú tomando como modelo la UEA Orcopampa. Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.