

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de **INGENIERÍA DE MINAS**

“ESTUDIO COMPARATIVO DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA JORNADA ATÍPICA 14 X 7 CON LA JORNADA 5 X 2 EN EL AREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA DEYFOR EIRL, CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**Ingeniero de Minas**

**Autor:**

Michael Greison Heros Peña

**Asesor:**

Ing. Víctor Eduardo Alvarez León

<https://orcid.org/0000-0001-8466-6616>

Cajamarca - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Gladys Sandi Licapa Redolfo</b>	<b>41379556</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Danyer Stewart Girón Palomino</b>	<b>30675947</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Oscar Arturo Vásquez Mendoza</b>	<b>46795074</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Objetivos	23
1.3.1 Objetivo Principal	23
1.3.2 Objetivos Específicos	23
1.4. Hipótesis	23
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
2.1. Tipo de investigación	24
2.2. Población y muestra	24
2.2.1. Población	24
2.2.2. Muestra	24
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	25
2.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.3.2. Técnicas e instrumentos de análisis de datos	26

2.4. Procedimiento	27
2.4.1. Recolección de la información	27
2.4.2. Etapa de Campo	28
2.5. Aspectos éticos	28
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>30</b>
3.1. Contexto socio demográfico de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Deyfor EIRL	30
3.2. Participación de los trabajadores en la vida familiar y preferencia laboral en función a los días acumulados trabajados.	35
3.3. Rendimiento laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la Empresa Deyfor EIRL.	41
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
4.1. Discusión	49
4.2. Conclusiones	54
<b>REFERENCIAS</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Género de trabajadores por Áreas de Trabajo en la empresa DEYFOR EIRL .....	30
<b>Tabla 2.</b> Personal Administrativo y No Administrativo en el Área de Operaciones en la empresa DEYFOR EIRL .....	31
<b>Tabla 3.</b> Edad de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	31
<b>Tabla 4.</b> Edad de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	33
<b>Tabla 5.</b> Estado civil de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL según su lugar de procedencia .....	34
<b>Tabla 6.</b> Personas con las que habitan los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	35
<b>Tabla 7.</b> Personas a cargo de los trabajadores, Operaciones DEYFOR EIRL .....	36
<b>Tabla 8.</b> Personas a cargo de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	37
<b>Tabla 9.</b> Horas trabajadas/día de los trabajadores, Operaciones empresa DEYFOR EIRL	38
<b>Tabla 10.</b> Frecuencia del Cumplimiento de condiciones de seguridad laboral por parte de la empresa DEYFOR EIRL hacia los trabajadores del Área de Operaciones. ....	39
<b>Tabla 11.</b> Preferencia de sistema atípico de trabajo .....	40
<b>Tabla 12.</b> Plantilla personal de Deyfor EIRL (Operaciones) con jornadas 5x2 y 14x7 – Yanacocha. ....	41

<b>Tabla 13.</b> Plantilla personal de Deyfor EIRL (Operaciones) con jornadas 5x2 y 14x7 – Marcobre.....	42
<b>Tabla 14.</b> Rendimiento laboral del trabajador en el área de Operaciones con jornadas 5x2 y 14x7. ....	43
<b>Tabla 15.</b> Análisis del rendimiento laboral del trabajador en el área de Operaciones con jornadas 5x2 y 14x7.....	46
<b>Tabla 16.</b> Escala de la valorización del Alfa de Cronbach.....	47
<b>Tabla 17.</b> Validez de confiabilidad del instrumento aplicado “Evaluacion del desempeño laboral”. ....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> % Edad del Trabajador, empresa DEYFOR EIRL.....	32
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de la procedencia de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	33
<b>Figura 3.</b> Estado civil de los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL .....	34
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de personas con las que habitan los trabajadores del área de operaciones de la empresa DEYFOR EIRL. ....	36
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de personas a cargo de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Deyfor EIRL .....	37
<b>Figura 6.</b> Porcentaje de Horas trabajadas por día de los trabajadores del Área de Operaciones en la empresa DEYFOR EIRL .....	38
<b>Figura 7.</b> Cumplimiento de condiciones de seguridad laboral por parte de la empresa DEYFOR EIRL hacia los trabajadores del Área de Operaciones. ....	39
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de preferencia de sistema atípico de trabajo.....	40

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo comparar el rendimiento laboral de los trabajadores en una jornada atípica 14x7 con la jornada 5x2, para determinar si existen diferencias en el rendimiento de los trabajadores entre ambas jornadas en la empresa Deyfor EIRL. El estudio utilizó técnicas de recolección de datos como la observación directa, el análisis documental y la encuesta a los trabajadores. La muestra estuvo compuesta por los 30 colaboradores que laboran en el área de operaciones de la empresa, seleccionada por muestreo no probabilístico por conveniencia. La investigación es del tipo aplicada, enfoque cuantitativo y con diseño No experimental, descriptivo-transversal, comparativo en dos jornadas de trabajo atípicas. La empresa necesita amplia mano de obra debido a que, el trabajo en el sector minero es constante y abundante, siendo así que DEYFOR SRL realiza actividad las veinticuatro horas del día, generando la necesidad de organizar sus jornadas mediante turnos de trabajo; por esa razón es que la empresa en estudio opta por utilizar jornadas atípicas. Se concluye que el rendimiento laboral es superior en la jornada 5 x 2 en comparación con la jornada 14 x 7. En la jornada 5 x 2 se tiene a favor un valor promedio de 89 puntos en comparación al valor de la jornada 14 x 7 que fue de 59 puntos, la diferencia es de 30 puntos entre ambos valores. También se muestra los valores mínimo y máximo de 79 y 84 puntos respectivamente, que corresponden a la jornada 5 x 2, que son superiores a los valores mínimo y máximo de la jornada 14 x 7. Los valores obtenidos en la estadística de fiabilidad dan un valor de 0.95 para los 10 ítems del instrumento, por lo que su interpretación se rige en que la apreciación del alfa de Cronbach es Excelente y Confiable.

**PALABRAS CLAVES:** Jornadas atípicas, rendimiento laboral, rendimiento de la tarea, socio demográfico.



## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.**

## REFERENCIAS

- Boulding, K. (2007). La teoría general de los sistemas y la estructura científica. *Revista Management Science*, 2, 197-208. Recuperado el 07 de Noviembre de 2022, de [http://cienciared.com.ar/ra/usr/37/451/103\\_115.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/37/451/103_115.pdf)
- Chockalingam, D. (28 de Junio de 2008). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. Recuperado el 17 de Setiembre de 2022, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2389.00151>
- Chusho Obispo, G., León Guerrero, D. J., Quintanilla Trigos, A. M., & Ramirez Camasca, G. M. (2019). *La relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero. [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado el 27 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1736>
- CIA Antamina. (2018). *Antamina Web Site*. Recuperado el 15 de Febrero de 2022, de de Nuestra Empresa: <http://www.antamina.com/sobre-antamina/quienes-somos/nuestra-empresa>.
- El Comercio. (07| de Octubre de 2014). *Minería: las razones de sus jornadas laborales atípicas*. Recuperado el 15 de Junio de 2022, de <https://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-jornadas-laborales-atipicas-178196-noticia/>
- Falcón, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva [Tesis de Grado]*. Repositorio Institucional PIRHUA - Universidad de Piura, Piura, Perú. Recuperado el 13 de Agosto de 2022, de <https://hdl.handle.net/11042/2559>

Flores Varela, K. d. (2021). *Jornada Atípica de Trabajo y Percepción del Riesgo Laboral en la empresa constratista IGROUP Perú SAC - Compañía Minera Lincuna SA, 2021. [Tesis de Licenciatura]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash, Perú. Recuperado el 27 de Setiembre de 2022, de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4963>

George, D., & Mallery, P. (2013). *SPSS for Windows step: A simple guide and referender. 11.0(4)*. Boston.

Huilca Condori, K. G., & Castillo Chambi, C. M. (2021). *Influencia del sistema atípico en el funcionamiento familiar del personal natural y foráneo que labora en la empresa AESA-U.M San Rafael Antauta - Arequipa 2020. [Tesis de Grado]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el Setiembre de 20 de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14478>

Investigalia . (05 de Mayo de 2021). *Análisis comparativo: Qué es y cómo se realiza*. Recuperado el 25 de Setiembre de 2022, de <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-comparativo/>

koopmans, L., Coffeng, J., Bernaards, C., Boot, C., Hildebrant, V., de Vet, H., & Van der Beek, A. (27 de Mayo de 2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*, 2-11. Recuperado el 19 de Setiembre de 2022, de <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-14-513>

Lim, S., Seokho, C., Deuk Lee, J., Hoon-Jin, L., & Hyunjung, C. (10 de Julio de 2018). Analyzing psychological conditions of field-workers in the construction industry. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 23(4), 261-281.

- Recuperado el 25 de Febrero de 2022, de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10773525.2018.1474419>
- Luengo Esteban, S. (2021). *La influencia del empleo atípico en los trabajadores. [Trabajo de fin de Grado]*. Repositorio Institucional de , Soria, Valladolid, España. Recuperado el 23 de Setiembre de 2022, de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51273>
- MEF. (2008). *Estadísticas económicas Perú*. Recuperado el 05 de Noviembre de 2022, de <https://www.mef.gob.pe/es/asociaciones-publico-privadas/estadistica>
- Mendoza , A. (2018). *Trabajo Atípico Y Calidad De Vida De Los Obreros Del Sector Minero De Pataz, Año 2018. [Tesis de Grado]*. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Patáz, Perú. Recuperado el 18 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33777>
- Murphy, K. (1990). *Job Performance and Productivity*. (P. Press, Ed.) 1. Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203771891-16/job-performance-productivity-kevin-murphy>
- O'Boyle, E., Humphrey, R., Pollack, J., Hawver, T., & Story, P. (13 de Junio de 2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.714>
- Ochoa, C. (29 de Mayo de 2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Recuperado el 26 de Setiembre de 2022, de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>

- Reeshad, D., Baysinger, M., Brumel, B., & LeBreton, J. (2017). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1). Recuperado el 15 de Marzo de 2022, de <https://psycnet.apa.org/record/2012-35172-012>
- Rios More, R. A. (2021). *Satisfacción Laboral y Engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros. [Tesis de Licenciatura]*. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado el 26 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f67d6a3f-3b7e-4367-a4c9-a441e8487ca9>
- Rojas Santana, M. Á. (2020). *La representación sindical y las relaciones laborales en la Minera Chinalco, Morococha, 2015-2018. [Tesis de Grado]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado el 25 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6125>
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., & González, C. (2018). Impacto en el bienestar del trabajador durante los procesos de cambio e inestabilidad organizacional. *Revista de Psicología*, 36(1), 106-134. Recuperado el 02 de Julio de 2022, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>
- Suárez, I. (05 de Noviembre de 2013). *Programación de turnos en jornada laboral de 14 días con 7 de descanso*. Recuperado el 20 de Setiembre de 2022, de En turnos de trabajo de 14x7 los trabajadores pueden trabajar hasta 12 horas diarias: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/682-turno-trabajo-14x7-catorce-siete-descanso-jornada-laboral>

Villacis, D., Gonzalez, R., & Calderón, J. (Enero-Junio de 2021). Estudio Comparativo del Rendimiento Laboral en dos Proyectos Constructivos en Quito-Ecuador. . *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1). Recuperado el 18 de Setiembre de 2022, de <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/309>

Ziegler, R., Schlett, C., Kerstin, C., & Diehl, M. (2012). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 176-190. Recuperado el 04 de Setiembre de 2022, de <https://psycnet.apa.org/record/2012-30924-003>