



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

**Resultados del programa integral de desarrollo humano mediante la filosofía de S, Covey, Caso:
MICARE**

NEMECIO LORENZO VALENZUELA SALAZAR¹

CLARA PATRICIA BUENTELLO MARTÍNEZ*

GUALTERIO LÓPEZ DELGADILLO*

Resumen

La capacitación es de vital importancia para las organizaciones con esta, las personas desarrollan habilidades, destrezas y conocimientos incrementando la productividad y rentabilidad de la empresa Minas a cielo abierto de MICARE tiene la problemática de carecer de una nueva cultura laboral tiene como objetivo crear esa cultura mediante la implementación de un programa integral de desarrollo humano donde se integren los trabajadores en grupos de trabajo hacia el logro de resultados en, Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Calidad y Costos y de beneficios tangibles en el corto plazo y que el costo del programa genere el retorno de su inversión

Esta investigación refleja los resultados de dicho programa

Palabras claves: Capacitación, implementación, programa integral, cultura laboral, desarrollo humano

Abstract:

Training is of vital importance to organizations with this, people develop skills, abilities and knowledge increase productivity and profitability opencast mines MICARE has the problem of not having a new work culture aims to create the culture by implementing a comprehensive program of human development which integrates workers into working groups towards achieving outcomes, Safety, Health, Environment, Quality and Cost and tangible benefits in the short term and that the cost of the program generate a return on investment this research reflects the results of the program

Keywords: Training, implementation, comprehensive program, working culture, human development

¹ *Universidad Autonoma de Coahuila – Facultad de Administración y Contaduría

Introducción:

El desarrollo humano dentro de la empresa y las necesidades de la organización.

El sistema de capacitación y desarrollo de las personas en la empresa nace del equilibrio necesario entre las nuevas competencias (conocimientos y habilidades) actuales y futuras de las personas y las necesidades presentes (representadas por el cargo) y futuras de la organización en función de su entorno, su misión y su estrategia es decir los desafíos que asuma la empresa.

Si bien el sistema de capacitación presente en la organización apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden colaborar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Los beneficios que se obtienen mediante el desarrollo del individuo que creen una nueva cultura laboral podrían ser las siguientes.

- Provoca mejores resultados económicos aumentando el valor de las empresas
- Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles
- Mejora el clima organizacional y aumenta la satisfacción de las personas
- Mejora la relación jefes-subordinados
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto
- Etc.

Planteamiento del problema:

Minera del Norte Unidad MICARE (Minera Carbonífera de Río Escondido), en la búsqueda de la creación de una nueva cultura laboral tiene la necesidad de implementar un programa integral de desarrollo humano que lo lleve por el camino de mejorar su cultura de trabajo por tal motivo se dedico a buscar una organización capacitadora que le brindara una cobertura total además de beneficios que tangibles en el corto plazo y que el costo del programa le generara un retorno de su inversión.

A principios del año 2004 el departamento de capacitación comenzó con dicha búsqueda entrevistando a numerosas proveedoras que por obvias razones no se cita en este documento sus identidades, después de contactar con el instituto Franklin Covey de México, comenzaron a estudiar el programa de alineamiento organizacional en el cual se incluye el programa de “Los 7 Hábitos de las Personas

Altamente Efectivas” base del programa integral que se requería dando inicio a una nueva etapa de mejoramiento en la Compañía.

Por tal motivo, como parte inicial se acudió a la Ciudad de México y personal del área conoció dicho programa, posteriormente se impartió este curso a personas clave dentro de la empresa, en conjunto el instituto y la empresa diseñan un programa integral de capacitación en el cual se incluya a el total del personal, desde las direcciones de la empresa hasta el trabajador del escalafón, se formó a un equipo de veinticuatro personas como facilitadores los cuales el instituto certifico y les otorgó licencia para impartir dicho programa, los facilitadores otorgaran entrenamiento a la base laboral y los guiaran para que puedan llevar a sus vidas los 7 Hábitos de las personas altamente efectivas, así mismo se invitó a las familias de los trabajadores a conocer esta filosofía, y puedan integrar en el hogar las enseñanzas.

De esta manera da comienzo la implantación de los 7 hábitos en minas a cielo abierto.

Este será impartido a los setecientos cincuenta trabajadores con 535 de la base trabajadora y 165 personas de confianza. En un periodo de dos años con sesiones semanales y de 32 horas capacitación por persona. Como dirían Drucker y Bennis “Administrar es hacer las cosas bien, liderar es hacer las cosas correctas” (Peter Drucker y Warren Bennis). [http:// www.witer.com/2010/12/26](http://www.witer.com/2010/12/26).

Menciona en sus libro meditaciones diarias para la gente altamente efectiva que la administración busca la eficiencia en el ascenso por la escalera del éxito; el liderazgo determina si la escalera está o no apoyada en el lugar correcto (Covey S. 1994)

Preguntas de Investigación

- 1 ¿Por qué los 7 hábitos de las personas altamente efectivas?
- 2 ¿Por qué a todo el personal de la unidad minera?
- 3 ¿Por qué formar a los trabajadores como facilitadores del instituto?
- 4 ¿Cómo fueron escogidos?

Objetivo general

Conocer los resultados obtenidos en materia de Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Calidad y Costos a través de un programa integral de desarrollo humano utilizando la filosofía de los siete hábitos para la gente altamente efectiva y como impacta está en la creación de una nueva cultura laboral en la empresa Minas a Cielo Abierto de Minera del Norte, Unidad MICARE además de a analizar el retorno de inversión de dicho programa.

Objetivo particulares

- 1.- Identificar los resultados obtenidos al implementar el programa integral de desarrollo humano en materia de Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Calidad y Costos
- 2.- Identificar cual fue el impacto en la creación de una nueva cultura laboral
- 3.- Demostrar que con la capacitación de desarrollo humano y la atención a las necesidades básicas de los trabajadores, y en especial con la implantación de los “7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas” se aumenta la productividad en la unidad minera.

La justificación de esta investigación se relaciona con la búsqueda de una nueva cultura laboral y tratando de llevar a la empresa a constituirse como el “mejor lugar para trabajar en México” este tipo de programas se implantan, las nuevas tendencias administrativas tienden a incorporar los aspectos básicos de las personas y el programa de los siete hábitos de las personas altamente efectivas precisamente trata mejorar el desempeño laboral social y humano.

Su delimitación está enfocada exclusivamente a las Minas a Cielo Abierto Minera del Norte Unidad MICARE, en todos los departamentos del área.

Marco Teórico.- Antecedentes

La importancia de implementar un sistema de capacitación y desarrollo.

La secuencia que es recomendable seguir antes de dar principio a las actividades de capacitación y desarrollo. Para obtener los beneficios todos los involucrados en el proceso de aprendizaje (gerentes, jefes directos y trabajadores) deben evaluar las necesidades, objetivos, contenido y principios de Aprendizaje que se relacionan con la capacitación.

Para Rodríguez y Ramírez (2006), la persona que tiene a su cargo esta función debe evaluar las necesidades del empleado y la organización a fin de llegar a los objetivos de su labor.

Determinados los objetivos, se deben considerar los contenidos específicos y los principios de aprendizaje. Ya sea que el proceso de aprendizaje sea conducido por especialistas del departamento de personal, uno proveniente de otro departamento o uno externo a la organización, estos pasos son necesarios para poder crear un programa efectivo.

A continuación se presenta una serie de conceptos que serán utilizados como base de la investigación, sus definiciones básicas y su significado más importante.

Los siete hábitos de la gente altamente efectiva Origen y definición.

Los siete hábitos de la gente altamente efectiva es el título del libro que escribió el Dr. Stephen Covey, conocido pensador y consultor familiar y empresarial de la actualidad, Covey escribió el libro debido al hallazgo que hizo sobre su investigación de tesis doctoral.

El se propuso encontrar en los libros de los pasados doscientos años los factores comunes del éxito y del liderazgo tanto personal, como empresarial, y de dicha labor surgieron los pilares de lo que llamó los siete hábitos.

Los siete hábitos son el resumen de dicha investigación, como el mismo Dr. Covey ha mencionado y no una invención personal, sin embargo han probado ser una guía útil en la búsqueda del mejoramiento personal y de grupo, ya sea este familiar o empresarial, ya que los siete hábitos pueden aplicarse prácticamente a cualquier entorno de la vida.

Puntos importantes de los siete hábitos

De adentro hacia afuera

El liderazgo y la excelencia pueden alcanzarse únicamente si estos se cultivan firmemente en la propia persona, es decir, adquiriéndolos primero a nivel personal y posteriormente influenciar a las personas que se encuentran en el círculo social del involucrado, este primer paso ha sido llamado la victoria privada ya que simboliza el éxito que se obtiene luchando contra las propias fuerzas internas del individuo y rompiendo con ideas rígidas y preconcebidas del pasado para dar lugar a una mentalidad abierta y de aprendizaje.

Cambio de paradigma

Un paradigma es un conjunto de modelos mentales e ideas que una o más personas tienen sobre algún tema en particular, normalmente enraizado desde tiempo atrás y que es difícil de cambiar. Un cambio de paradigma significa adquirir una nueva manera de pensar y la capacidad de ver las cosas de diferente manera, de modo que éstas puedan enfrentarse de modo distinto, lo que generalmente permite alcanzar soluciones que de otro modo son difíciles de visualizar.

Paradigma centrado en principios

Los principios son leyes fundamentales que no cambian y que se mantienen invariables a lo largo del tiempo, sin importar los acontecimientos que sucedan alrededor, de ahí su fuerza y consistencia, aunque una persona los abandone y deje de practicarlos, los principios siguen siendo válidos invariablemente. Algunos ejemplos de principios son: la honestidad, la honradez y la puntualidad.

Un paradigma centrado en principios promueve que nuestras acciones se basen en principios que dan a nuestra vida una base firme y sólida de acción.

Según Khun (1968), en su libro de las revoluciones científicas menciona que los paradigmas son realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica (Khun T, 1968).

Descripción de los siete hábitos

Hábito Primero: Ser proactivo

Para entender la proactividad, se debe entender primero su opuesto: la reactividad que es una situación común en todas las personas, debido a la educación que normalmente se recibe en el hogar y las influencias del ambiente, la reactividad consiste en que los individuos reaccionen a los estímulos externos según estos sean, es decir, que si los estímulos son positivos el individuo responde positivamente, pero si estos son adversos, el individuo se defenderá y responderá normalmente de manera agresiva y se pondrá a la defensiva inmediatamente evadiendo toda responsabilidad de los hechos y culpando a los otros de sus errores.

La proactividad, otorga la libertad para poder escoger nuestra respuesta a los estímulos del medio ambiente. Nos faculta para responder (responsabilidad) de acuerdo con nuestros principios y valores. Ésta es la cualidad esencial que nos distingue de los demás miembros del reino animal. En esencia, es lo que nos hace humanos y nos permite afirmar que somos los arquitectos de nuestro propio destino.

El término proactividad lo acuñó Viktor Frankl, un neurólogo y psiquiatra austriaco que sobrevivió a los campos de concentración nazis, en su libro *Man's Search for Meaning* (El hombre en busca de sentido en español). (Frankl V.1946).

Hábito Dos: Comenzar con el fin en la mente

Empezar con un fin en mente significa estar basado en principios sólidos para actuar en todo momento guiado por valores y no por sentimientos, teniendo siempre la certeza que las decisiones tomadas serán beneficiosas para el entorno en el cual se llevan a cabo y que no deteriorarán las relaciones con la familia, amigos y compañeros de trabajo.

Esto hace posible que nuestra vida tenga razón de ser, pues la creación de una visión de lo que queremos lograr permite que nuestras acciones estén dirigidas a lo que verdaderamente es significativo en nuestras vidas. Cuando se planifican actividades, el liderazgo precede a la administración, esta última dice cómo hacer las cosas mientras el liderazgo indica qué hacer.

Enunciado de misión.

El enunciado de misión es fundamental dentro de una organización o para una persona particular, consiste en una lista de principios y valores que a criterio nuestro deben regir nuestras acciones y

pensamientos en todo momento, fundamentalmente responderse a las preguntas de quién se desea ser y qué es lo que se desea alcanzar, todo ello basado en principios y valores sólidos.

Hábito Tres: Poner primero lo primero

Mientras el hábito dos es la primera creación o creación mental, el hábito tres es la creación física o la realización material del hábito dos, lo cual requiere que los hábitos uno y dos sean practicados como requisito fundamental, acción que se requiere de mucho coraje y disciplina.

La planificación de las actividades puede hacerse dentro de varios esquemas, sin embargo debe utilizarse el esquema de cuarta generación de la planeación de manera preferente. Este esquema consiste en planificar las actividades basándose en el valor de cada una de ellas en lugar de hacerlo según la prioridad de cada una como se hace normalmente.

Cuadrantes del tiempo

Según el Dr. Covey, toda actividad humana se realiza dentro de 4 cuadrantes de tiempo, cada actividad se encuentra dentro de uno de esos cuadrantes y se ordenan según sea la importancia o urgencia de la actividad a desarrollar, dichos cuadrantes son: cuadrante 1 importante/urgente, cuadrante 2: importante/ no urgente, cuadrante 3: no importante/urgente y cuadrante 4 no importante/no urgente.

La mayoría de personas se mantiene en el cuadrante número uno, el cual representa a lo urgente e importante, normalmente las actividades inician por el cuadrante dos es decir que son importantes pero no urgentes, sin embargo la mayoría de personas al no ser proactivas descuidan estas actividades trasladándose a los cuadrantes tres (lo urgente pero no importante) o bien al cuatro (ni urgente ni importante).

Lo anterior crea un círculo vicioso que terminará nuevamente en el cuadrante uno debido a que no queda más tiempo para dedicarse a esa tarea tan importante y que ahora es urgente.

Planeación

La planificación por tanto, debe ser, a criterio de Covey semanal y estar basada en roles que se toman del enunciado de misión personal, descrito en el hábito dos. Al final de la semana se deben revisar los planes realizados y evaluar el cumplimiento de las metas trazadas de antemano y de ser necesario aplicar medidas correctivas con el fin de fomentar la renovación constante.

Hábito Cuatro: Piense en ganar-ganar

El cuarto hábito es el primero de la segunda parte de la obra del Dr. Covey, y consiste en que una vez se ha alcanzado el liderazgo personal, se está listo para influir con dicho liderazgo al entorno en el cual nos desenvolvemos con el fin de crear equipos de trabajo eficientes proactivos e interdependientes, con valores y metas comunes y una visión compartida. Cuando establecemos el balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás podemos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea con la consideración para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos.

Paradigmas de cooperación humana.

Las personas tenemos varios esquemas de cooperación mutua, esos esquemas definen cómo lucharemos por un objetivo, sea común o no, y según sea este esquema así también obtendremos una recompensa moral o bien una carga psicológica adicional, los modelos son los siguientes:

- Ganar - Perder
- Perder - Ganar
- Perder - Perder
- Ganar – Ganar
- . Ganar - Ganar o no hay trato

En todo grupo de individuos existe un concepto llamado cuenta bancaria emocional y consiste en que cada vez que un grupo o persona ejecuta un acto de consideración hacia el otro, efectúa un depósito, mientras que cuando realiza un acto que vulnera la libertad, conciencia o respeto hacia el otro ejecuta un retiro, generalmente un retiro es más voluminoso que un depósito.

Hábito Cinco: Buscar primero entender luego ser entendido

El hábito cinco comprende las habilidades básicas de comunicación, estas habilidades son definitivamente las más importantes en la vida del ser humano ya que éste pasa casi siempre comunicándose con sus semejantes de forma verbal o en abundantes formas no verbales.

Implica un gran cambio de paradigma, ya que propone botar nuestras barreras psicológicas y escuchar al otro de manera atenta, no a la defensiva y sin tratar de desprestigiarle, es decir tratar de entenderle primero libre de prejuicios.

Hábito Seis: Sinergizar

La sinergia es motor potente e indispensable en el trabajo de grupo, ya sea con la familia, amigos o dentro de la organización, sugiere pertenencia al grupo e identificación con la misión grupal y de conjunto, significa simplemente que la unión de fuerzas de un grupo produce mayores beneficios que la suma de todos los esfuerzos hechos individualmente por los mismos participantes o como dice el Dr. Covey: “uno mas uno es igual a tres o más”.

El ser sinérgico significa esforzarse en encontrar esa opción oculta que lleve hacia un común entendimiento, muchas veces las personas sienten que tienen la razón absoluta en una determinada situación, mientras que los otros están equivocados y sus contrapartes piensan lo mismo, lo que redundaría en un bloqueo de ideas con la consiguiente degeneración de la comunicación y entendimiento, esto es peligroso porque puede llevar hacia un esquema perder-perder que es sumamente nocivo para los entornos de grupo.

Hábito Siete: Afilar la sierra

El séptimo hábito consiste en la renovación, esta renovación prepara al individuo para seguir mejorando en sus entornos de vida, personales, familiares, sociales y empresariales, así como le da nuevas energías para afrontar los desafíos futuros. Este hábito trabaja en el cuadrante de tiempo dos. El Dr. Covey define cuatro niveles de renovación:

Renovación física

Esta renovación implica el cuidado del cuerpo humano, consiste en comer bien, descansar la cantidad correcta de tiempo y hacer ejercicios.

En la vida diaria que la mayoría de personas afronta, la alimentación adecuada, el descanso y sobre todo el ejercicio son actividades que casi no se efectúan con el pretexto de que no se tiene tiempo para ellas, sin embargo, la negligencia en la práctica de las mismas, conduce a situaciones de urgencia en el cuadrante uno referentes a la salud, donde se debe recurrir a tratamientos correctivos de la salud que a la larga exigen mayor esfuerzo del efectuado si se hubiera tenido cuidado en aplicar la renovación.

Renovación espiritual

Este tipo de renovación tiene que ver con el centro de vida descrito en el hábito dos, consiste en aprender y practicar alguna doctrina espiritual que ayude a la persona a tener una guía o eje fundamental de vida que le fortalezca, especialmente en los tiempos difíciles y que le ayude a mantener los pies sobre la tierra, ejemplo de ello son las religiones, la lectura de textos inspirados y la música especialmente seleccionada.

Renovación mental

Consiste en mantener una conducta de aprendizaje continuo, muchos profesionales al salir de sus facultades descuidan su aprendizaje y quedan rápidamente obsoletos. En un área como la informática esto es impensable debido al rápido avance de la misma y al apareamiento de nuevas tecnologías.

Renovación social

Renovación social se refiere a la práctica de los hábitos cuatro, cinco y seis, consiste en saber cómo relacionarse mejor con los demás y alcanzar metas de grupo por medio de la escucha empática, la sinergia y la búsqueda de acuerdos ganar-ganar. Se debe alentar los depósitos positivos en la cuenta bancaria emocional con los demás y se debe tratar en la autoafirmación positiva para producir un cambio de paradigmas personal e influir en los demás para que también ellos cambien sus paradigmas.

Marco Refencial

En esta parte se explicara las diferentes definiciones al implantar este programa

El programa encuentra muy sólidamente fundamentado en los estudios que realizara Stephen R. Covey sobre las ideas escritas sobre el éxito en los últimos doscientos años en su país de origen. En efecto, el propio autor señala que su estudio sobre la literatura del éxito comprende los millares de escritos realizados desde 1776 en su país. Este extraordinario conocimiento no constituiría sino la esencia de la sabiduría de un pueblo democrático sobre el arte de vivir basándose en principios.

La expresión cambio de paradigma fue introducida por Thomas Khun en un libro muy influyente, una piedra angular, titulado La estructura de las revoluciones científicas. Khun demuestra que casi todos los descubrimientos significativos en el campo del esfuerzo científico aparecen primero como rupturas con la tradición, con los viejos modos de pensar, con los antiguos paradigmas

Fundamentos de la efectividad personal y organizacional.

Las cinco columnas que sostienen la estructura conceptual del pensamiento de Stephen R. Covey, son las siguientes: 1. Paradigmas; 2. Principios; 3. Proceso de adentro hacia fuera; 4. Hábitos de efectividad; y 5. Niveles de efectividad. Conviene al llegar a este punto explicar someramente cada uno de estos conceptos para entender los hábitos de la efectividad personal y organizacional.

Metodología

Tipo de investigación

Esta investigación de Tipo Cualitativa y documental pretende comprobar que los resultados de la aplicación del programa integral el desarrollo humano. A través de los cambios de actitud en el personal de la compañía y como esto se refleja el impacto en la empresa en materia de Seguridad,

Salud, Medio Ambiente, y Costos que ayudan a mantener la misma como un ente económico y atractivo para los inversionistas.

El sujeto de la investigación

Lo constituye el personal de la compañía y la población es de 2000 trabajadores de la empresa MICARE determinando una muestra 647 trabajadores de Minas a Cielo Abierto.

Herramienta de medición.

Se utilizo la metodología de los “7 hábitos de las personas altamente efectivas” como proceso de capacitación en la implementación del programa integral mismo que resulto provechoso en la empresa como beneficio de sus trabajadores, familias y la comunidad ya que todos ellos asistieron a los cursos, platicas y talleres.

Resultados

Estos han sido los resultados en la implementación del programa que inicio en el 2006

- **Área Seguridad**

Accidentes totales

Con respecto a este indicador se ha logrado una reducción del 83% de accidentes incapacitantes, es decir que requiere atención médica y ocasiona días perdidos.

Aplicación de los procedimientos operativos

En cuanto a la aplicación de los procedimientos operativos contribuye con el logro de las metas puesto que en todos ellos se explica detalladamente cada paso para la realización de los trabajos actualmente la mina cuenta con 154 procedimientos y 75 catálogos e instructivos de trabajo.

Los procedimientos operativos representan un eslabón muy importante en el logro de objetivos de seguridad, así como la correcta operación de los diferentes frentes de trabajo, en ello se ha trabajado de manera ardua en conjunto con la certificación de la empresa en la norma de calidad ISO 9001-2000.

Índice de salud

Los índices de salud han ido disminuyendo aun y cuando los problemas de salud asociados a los trabajadores con padecimientos de tiempo pasado se han ido controlado poco a poco y el departamento de medicina del trabajo ha hecho esfuerzos en los cuales se han formado clubes de salud en donde en

ellos se tienen rutinas de ejercicio antes de comenzar las labores del día, también los trabajadores acuden mensualmente a enfermería en donde se lleva un control de los padecimientos y ayuda para controlarlos, también se ha comenzado a visitar a sus familias para externarles la preocupación que tiene la empresa en el cuidado de su salud y se logra hacer llegar a sus familiares las dietas especiales, y la sensibilización del cuidado de la salud del trabajador.

La Tasa de incidencia

Son los casos de enfermedad general entre el número de trabajadores de un área y este indica las inasistencias por enfermedad así como accidentes en el hogar y fuera de trabajo que representa ausentismo a la fuente de empleo sea cual sea el motivo por el cual el trabajador se incapacita, disminuyendo con esto los ingresos familiares, y causando un detrimento en el patrimonio de las familias de los trabajadores. En este sentido la empresa se dio a la tarea de entregar equipo de protección personal para que lo tengan en el hogar siendo conscientes que el mismo trabajador es quien debido a la situación económica hace los trabajos de mantenimiento en el hogar, de igual forma se realizan pláticas diarias de seguridad, en las cuales se tocan temas en general tanto del hogar, el trabajo y el medio ambiente. Logrando con estas medidas una disminución en 63% de estos índices.

- **Área Ambiental**

Medio ambiente

Dentro del tema del medio ambiente la empresa se ha tomado el compromiso de ser social y ambientalmente responsables por ello se han realizado un sinnúmero de trabajos para realizar la rehabilitación ecológica dentro de los límites que marca la legislación en materia y existe un departamento que se encarga de cumplir lo que se refiere a esta materia y por lo tanto las gerencias están obligados a trabajar acompañados con un desarrollo que resulte sustentable y así entregar a la comunidad y a los trabajadores que en ella realizan sus actividades.

Residuos peligrosos

En el tema de generación de residuos peligrosos la empresa se ha dedicado a evaluar las áreas conforme las leyes ambientales y esto se realiza mensualmente en cada una de las áreas con estricto apego a derecho esta evaluación la realiza personal del departamento de medio ambiente y esto se compara en la reunión directiva, en temas ambientales cuando se presenta una desviación considerable la gerencia implicada tiene que presentar una acción correctiva y a esta se le da estricto seguimiento.

Polvo al ambiente

Uno de los temas que se cuidan con mucho interés es las emisiones de polvo al ambiente, esto se da con mediciones mensuales y son analizadas en laboratorio, este aspecto es muy vigilado puesto que del incumplimiento en este sentido puede ocasionar que la autoridad ambiental podría cancelar las operaciones.

- ***Área financiera***

Por ser estos datos de origen confidencial en la compañía únicamente se hará mención del como la implantación de los 7 hábitos ha impactado a las finanzas de la empresa de manera importante y se puede mencionar que se reflejó un incremento en la producción de un 28% con respecto al año 2006.

Se obtuvo un importante incremento en el EBITDA en un 108%. (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) que en español significa Utilidad Antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones de la compañía

Conclusiones.

Se puede concluir que la implantación del programa de los 7 hábitos de las personas altamente efectivas en MICARE ha sido un gran éxito puesto que las herramientas de ejecución han resultado de éxito, ha mejorado la calidad de vida de los trabajadores y empleados. También ha despertado en los inversionistas un deseo por que sus colaboradores tengan condiciones laborales y emocionales que les brinden un mejor ambiente. Se concluye que la filosofía del Dr. Stephen Covey es una herramienta, sumamente sencilla puesto que nos muestra términos y prácticas que de alguna manera la mayoría de las personas conocemos, el mérito y gran logro que alcanzo con ello fue el acomodo de estos términos de tal manera que una vez comprendidos es fácil de llevar y poner en práctica y nos proporciona una brújula que nos permite continuar con el buen camino.

También se puede mencionar que una organización que ha apostado en esta filosofía es una empresa emprendedora y los resultados se han mostrado y ha reafirmado la posición de la empresa dentro de la comunidad como una empresa socialmente responsable y con visión de futuro en donde acompaña al medio ambiente.

La contundencia de los resultados muestra que este programa puede ser implantado en cualquier compañía y este podrá arrojar resultados similares a los mostrados en esta investigación.

Referencias.

Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. 1ª. Edición. México D.F. Editorial Paidós Mexicana S.A.

Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. 4ª. Reimpresión. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Covey, S. (1994). *Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva*. 2ª. Reimpresión. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Covey, S. (1998). *Los 7 hábitos de las familias altamente efectivas*. 1ª. Edición. México D.F. Editorial Grijalbo S.A. de C.V.

Frankl, V. (1996). *El hombre en busca de sentido*. 18ª. Edición. Barcelona. Editorial Herder S.A.,

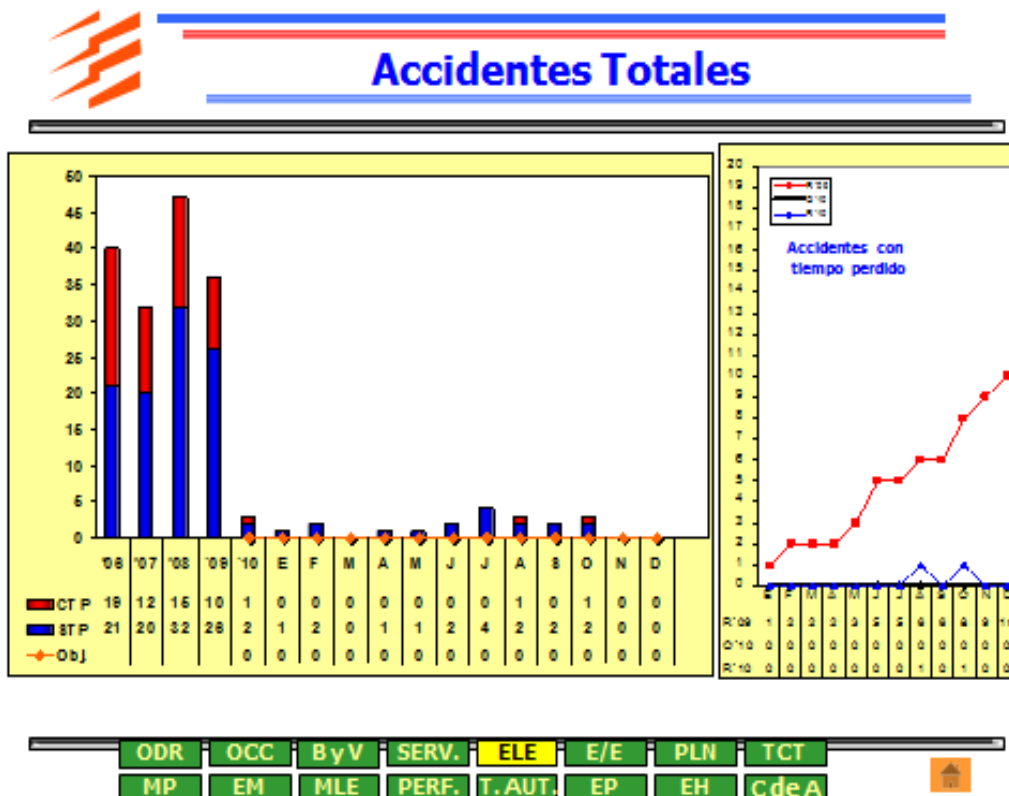
Rodríguez M. y Ramírez P. (2006). *Administración de la capacitación efectiva*. Mc. Graw Hill, México

Kuhn, T. (1968). *La estructura de las revoluciones científicas*. México.D.F. Editorial, Fondo de Cultura Económica.

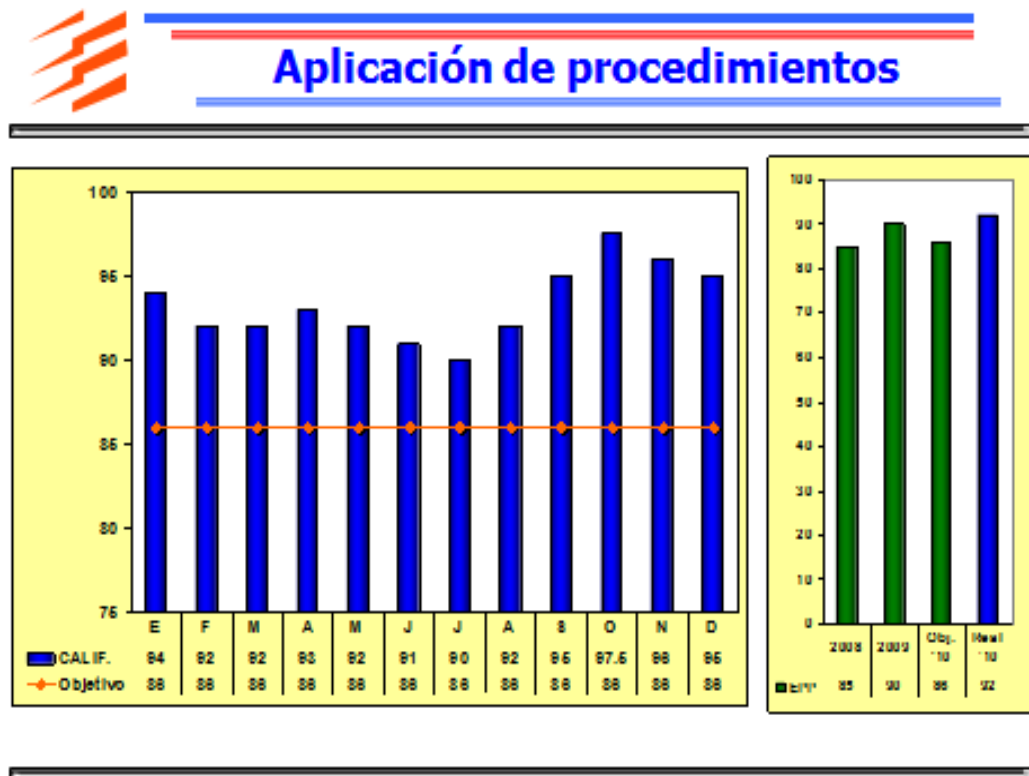
Drucker, P. y Bennis, B. (2010). *Administrar es hacer las cosas bien; liderar es hacer las cosas correctas” 7 hábitos para la gente altamente efectiva*. Recuperado de <http://www.witer.com/2010/12/26/7-habitos-para-la-gente-altamente-efectiva/>.

ANEXOS

Anexo 1. Accidentes totales ocurridos en la empresa



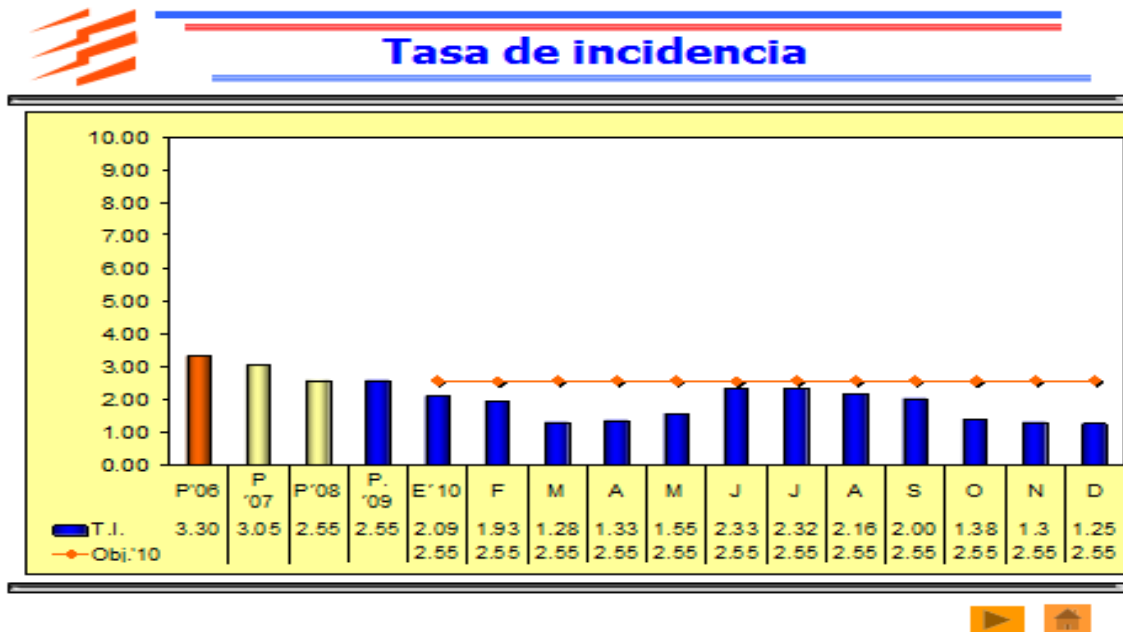
Fuente: Información proporcionada por la compañía



Fuente: Información proporcionada por la compañía

Los procedimientos operativos representan un eslabón muy importante en el logro de objetivos de seguridad, así como la correcta operación de los diferentes frentes de trabajo, en ello se ha trabajado de manera ardua en conjunto con la certificación de la empresa en la norma de calidad ISO 9001-2000.

Anexo 3 Tasa de incidencia



Fuente: Información proporcionada por la compañía

Son los casos de enfermedad general entre el número de trabajadores de un área y este indica las inasistencias por enfermedad así como accidentes en el hogar y fuera de trabajo que representa ausentismo a la fuente de empleo sea cual sea el motivo por el cual el trabajador se incapacita, disminuyendo con esto los ingresos familiares, y causando un detrimento en el patrimonio de las familias de los trabajadores. Se ha logrado con estas medidas una disminución en 63%.

Área Ambiental

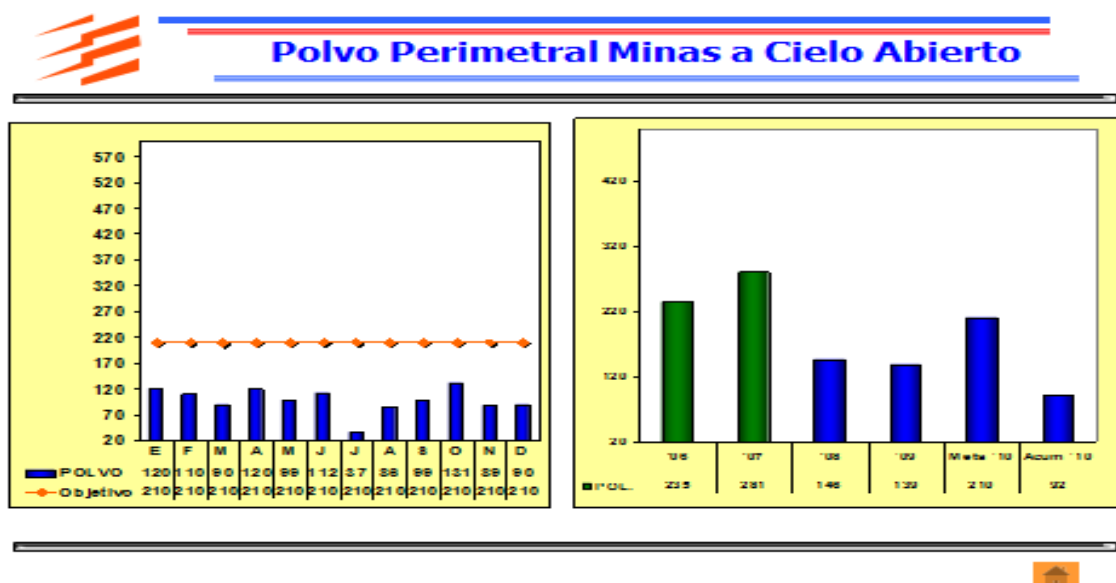
Anexo 4 Indicadores del medio ambiente

Objetivo	Resultados del Mes		Estado	Objetivo Anual	
	Objetivo	Dic. '10.		Real Acum.	Meta
Mejorar el Desempeño Ambiental					
> Recuperar el 45 % de los aceites usados	45	45	●	45	45
> Mantener una calificación mínima de 95 puntos en la Evaluación mensual de Residuos Peligrosos	95	94	●	95	95
> Recuperación de Suelo Vegetal	34 943	33 572	●	605,000	361,228
> Mantener dentro de límite máximo permisible polvo perimetral (< 210 Microgramos /M3) Tajo Minita	210	131	●	98	210
> Mantener dentro de límite máximo permisible polvo perimetral (< 210 Microgramos /M3) Block II	210	46	●	171	210
>Evaluación Impacto Visual Block II	95	89	●	95	95
>Evaluación Impacto Visual Minita	80	83	●	79	80

Fuente: Información proporcionada por la compañía

Dentro del tema del **medio ambiente** la empresa se ha tomado el compromiso de ser social y ambientalmente responsables por ello se han realizado un sinnúmero de trabajos para realizar la rehabilitación ecológica dentro de los límites que marca la legislación en materia y existe un departamento que se encarga de cumplir lo que se refiere a esta materia y por lo tanto las gerencias están obligados a trabajar acompañados con un desarrollo que resulte sustentable y así entregar a la comunidad y a los trabajadores que en ella realizan sus actividades.

Anexo 5 Polvo perimetral



Fuente: Información proporcionada por la compañía

Polvo al ambiente

Uno de los temas que se cuidan con mucho interés es las emisiones de **polvo al ambiente**, esto se da con mediciones mensuales y son analizadas en laboratorio, este aspecto es muy vigilado puesto que del incumplimiento en este sentido puede ocasionar que la autoridad ambiental podría cancelar las operaciones.