

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y
Negocios Internacionales

Trabajo de Suficiencia Profesional

**Identificación de puesto crítico en gran
minería**

Rosmery Luz Beltran Ortiz

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Huancayo, 2022

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen Ejecutivo	viii
Introducción	ix
Capítulo I Aspectos Generales de la Empresa	10
1.1. Datos Generales de la Empresa	10
1.2. Reseña Histórica de la Empresa	10
1.3. Organigrama de la Empresa	12
1.4. Visión y Misión	12
1.5. Bases Legales o Documentos Administrativos	12
1.6. Descripción del Área donde Realiza sus Actividades Profesionales.....	13
1.7. Descripción del Cargo y de las Responsabilidades del Bachiller.....	13
Capítulo II Aspectos Generales de las Actividades Profesionales.....	14
2.1. Antecedentes o Diagnóstico Situacional	14
2.2. Identificación de Oportunidad o Necesidad de Actividad Profesional	15
2.3. Objetivos de la Actividad Profesional	15
2.4. Justificación de la Actividad Profesional	15
2.5. Resultados Esperados	15
Capítulo III Marco Teórico	17
3.1. Bases Teóricas de las Metodologías o Actividades Realizadas	17
3.2. Metodología de Sigdman para Puestos Críticos	18
3.3. Metodología de Mercer para Identificación de Puestos Críticos.....	20
3.4. Método de Perfiles y Escalas Guías de Hay Group.....	22
Capítulo IV Descripción de las Actividades Profesionales	24
4.1. Descripción de Actividades Profesionales	24
4.1.1. Enfoque de las Actividades Profesionales.....	24
4.1.2. Alcance de las Actividades Profesionales.	24
4.1.3. Entregables de las Actividades Profesionales.	24
4.1.4. Aspectos Técnicos De La Actividad Profesional	25
4.1.5. Técnicas.	26

4.1.6. Instrumentos	29
4.1.7. Equipos y Materiales Utilizados en el Desarrollo de las Actividades.....	30
4.2. Ejecución de las Actividades Profesionales	30
4.2.1. Cronograma de Actividades Realizadas.....	30
4.2.2. Proceso y Secuencia Operativa de las Actividades Profesionales.....	31
Capítulo V Resultados	33
5.1. Resultados Finales de las Actividades Realizadas	33
5.2. Logros Alcanzados	33
5.3. Dificultades Encontradas.....	33
5.4. Planteamiento de Mejoras	33
5.4.1. Metodologías Propuestas.....	33
5.4.2. Descripción de la Implementación.	37
5.5. Análisis	37
5.6. Aporte del Bachiller en la Empresa y/o Institución.....	38
Conclusiones	39
Recomendaciones	40
Referencias Bibliográficas	41
Apéndice	42

Índice de Tablas

Tabla 1 Metodologías	34
----------------------------	----

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama de la Empresa	12
Figura 2 Costo de Reemplazo	18
Figura 3 Continuidad Operacional.....	19
Figura 4 Mapa de Puestos Críticos	19
Figura 5 Variables de Puestos Críticos, según Mercer (2016).....	21
Figura 6 Mapa de Evaluación de Puestos, según Mercer (2016).....	21
Figura 7 Método de Perfiles y Escalas Guías de Hay Group.....	22
Figura 8 Factores de la metodología de Hay Group	23
Figura 9 Factor: Dominio Requerido para el Nivel de Puesto.....	26
Figura 10 Factor: Curva de Aprendizaje.....	27
Figura 11 Factor: Consecuencia de la Vacancia	27
Figura 12 Factor: Demanda del Puesto en el Mercado Laboral.....	28
Figura 13 Factor: Acceso y Manejo de Información Confidencial.....	28
Figura 14 Factor: Impacto de las Decisiones en los Procesos Estratégicos.....	29
Figura 15 Cronograma de Actividades	30
Figura 16 Factores y Niveles de Calificación “Conocimiento Especializado”.....	35
Figura 17 Factores y Niveles de Calificación “Impacto del Puesto sobre los Resultados del Negocio a Corto y Largo Plazo”	36
Figura 18 Factores y Niveles de Calificación “Costo de Reemplazo”	36

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo tuvo como finalidad identificar los puestos críticos en la gran minería contribuyendo a la continuidad de su operación. Minera Chinalco Perú es una institución minera dedicada a extracción de cobre y exportación del mismo, por ello, cuenta con puestos altamente especializados y únicos que no son fáciles de conseguir en el mercado o resultan muy caros. En este contexto, se hace necesario gestionar dentro de la empresa estrategias que puedan ser un reemplazo ante situaciones de retiro, transferencias, ascensos, despidos, entre otras circunstancias. Para el desarrollo de este trabajo, se identificaron los modelos existentes para levantamiento de perfil de puesto y determinar los puestos críticos. El presente trabajo permitirá fortalecer los procesos de gestión humana y posicionar al área de desarrollo organizacional como un socio estratégico que vela por la continuidad de las operaciones de la empresa.