

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
SECTOR MINERO**



PRESENTADO POR
MARIA FERNANDA ROSA LEON PATIÑO

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2024



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada

CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
SECTOR MINERO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADO POR:
MARIA FERNANDA ROSA LEON PATIÑO**

**LIMA, PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional, su paciencia y apoyo constante en cada paso que doy. Gracias por enseñarme con su ejemplo, el valor del esfuerzo y dedicación, y por siempre creer en mí, incluso en los momentos en los que dudé de mí misma.

A mi hermana, por ser mi compañera y mi amiga incondicional. Gracias por tu apoyo, tus palabras de aliento y por estar siempre a mi lado, celebrando cada logro.

A mi abuela, que siempre será la mayor inspiración de la mujer que quiero llegar a ser.

Y a mi angelito en el cielo, Michito, que me acompañó durante toda mi etapa universitaria, y aunque ahora ya no está conmigo, sé que me acompañó en cada momento durante la realización de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
REPORTE DE SIMILITUD	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL	8
1.1. La minería Internacional.....	8
1.1.1. Principales mineras internacionales y su impacto económico	8
1.2. La Minería en el Perú.....	9
1.2.1. La minería y su impacto económico	9
1.2.2. La minería y la promoción del empleo	12
1.3. La Minería y Recursos Humanos.....	13
1.3.1. Gestión del Talento Humano	13
1.3.2. Subprocesos de Recursos Humanos	14
1.3.2.1. Reclutamiento y Selección.....	14
1.3.2.2. Capacitación	18
1.3.2.3. Evaluación de desempeño.....	21
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL.....	24
2.1. Trayectoria Profesional	24
2.1.1. Proveedores Mineros S.A.C.	24
2.1.2. SRK CONSULTING (PERU) S.A.....	29
2.1.2.1. Información general de la empresa	29
2.1.3. Manpower Perú S.A. – Cliente ENAEX	35
CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES.....	39
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Recursos generados por el sector minero para el desarrollo del país	10
Figura 2. Línea de tiempo de la experiencia profesional	24
Figura 3. Organigrama Recursos Humanos - Proveedores Mineros S.A.C	25
Figura 4. Organigrama Recursos Humanos – SRK CONSULTING (PERU) S.A.	31
Figura 5. Organigrama Área de Selección – ENAEX	36

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Reporte-EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DE
L TALENTO HUMANO

AUTOR

MARIA FERNANDA ROSA LEON PATIÑO

RECUESTO DE PALABRAS

10230 Words

RECUESTO DE CARACTERES

58527 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

74 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 8, 2024 3:33 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 8, 2024 3:34 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

INTRODUCCIÓN

En el sector minero, la gestión del talento humano se enfrenta a desafíos únicos debido a la naturaleza de las operaciones que se desarrollan en entornos remotos y bajo condiciones de trabajo demandantes. Estos factores requieren que las organizaciones implementen estrategias para la atracción, retención y desarrollo de personal capacitado, asegurando un equipo humano competente y comprometido.

Desde mi experiencia como psicóloga organizacional, la cual se ha orientado a los recursos humanos en minería, he adquirido un conocimiento profundo de estos desafíos y de la importancia de adaptar las estrategias de gestión del talento a las necesidades específicas del sector. Mi rol en este sector ha consistido en diversificar las fuentes de reclutamiento, gestionar la incorporación de nuevos colaboradores, asegurar su habilitación para operar en unidades mineras, y evaluar continuamente la efectividad de estos procesos a través de indicadores clave.

A lo largo de mi trayectoria, he comprendido que el impacto de la psicología aplicada al contexto minero permite no solo la correcta selección de perfiles idóneos para roles críticos, sino también el fortalecimiento de una cultura organizacional que promueva la seguridad, el bienestar y el compromiso de los trabajadores en todos los niveles.

El presente trabajo de suficiencia profesional describe mi trayectoria profesional, detallando las funciones y responsabilidades asumidas en áreas clave como el reclutamiento y selección de personal, evaluación de desempeño y clima laboral, gestión de capacitaciones, organización de eventos de integración, y la administración de auditorías y procesos de homologación, entre otras actividades que contribuyeron a mi desarrollo y especialización en el ámbito de recursos humanos.

Este trabajo se estructura en tres capítulos:

En el **Capítulo I**, se presenta el contexto laboral en el que se ha desarrollado esta experiencia, con una revisión del sector minero y los fundamentos teóricos que sustentan el desarrollo profesional en esta área.

El **Capítulo II** detalla mi experiencia profesional, abarcando las oportunidades y desafíos dentro de los proyectos realizados, así como las competencias adquiridas a lo largo de mi trayectoria.

Finalmente, en el **Capítulo III** se exponen los logros, aprendizajes y reconocimientos obtenidos durante esta experiencia. Asimismo, el trabajo culmina con conclusiones y reflexiones que sintetizan las enseñanzas más significativas de mi trayectoria dentro de un sector que tiene alta relevancia como lo es el sector minero.

CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL

1.1. La minería Internacional

1.1.1. Principales mineras internacionales y su impacto económico

Para contextualizar la minería en el Perú y el gran impacto que ha tenido en nuestra sociedad, es necesario poder ahondar sobre la minería a nivel global. Como una de las principales mineras internacionales se encuentra la Compañía Minera Newmont que fue fundada en 1921 por el empresario William Boyce Thompson en Estados Unidos. Según la Revista Probuem (2023) Newmont Corporation es la principal explotadora de oro en el mundo, ya que representa el 25% de extracción total en el mundo. En referencia a sus sedes, Newmont Corporation se encuentra distribuida en diversos países, principalmente en Estados Unidos (sede principal), Canadá, México, República Dominicana, Perú, Surinam, Argentina, Chile, Australia y Ghana.

En segundo lugar, se encuentra Barrick Gold, quién manifiesta en la Revista Rumbo Minero (2021) ha logrado una producción de 4,05 millones de oz. A pesar de que Barrick Gold Coporation inició siendo una empresa dedicada al petróleo y gas en Norteamérica, tras fuertes pérdidas financieras, decidieron apostar por la extracción de oro. Actualmente mantienen un aproximado de 27 minas operativas distribuidas entre Estados Unidos, Canadá, Australia, Perú, Chile, Argentina y Tanzania. En tercer lugar, con una producción de 2.3 millones de oz, se encuentra la empresa minera Sudafricana Gold Fields, que fue fundada en 1887, actualmente tiene operaciones mineras activas en Australia, Chile, Ghana, Perú y en Sudáfrica.

También, una de las compañías más importantes y mejor posicionadas en el sector minero internacional, es la reconocida empresa BHP Billinton que cuenta con

más de 100 años desarrollando actividades de exploración, producción y comercialización de diversos materiales como el petróleo, gas, zinc, plata y plomo, así como otros recursos naturales en menor proporción. De este modo y con el transcurrir de los años, BHP fue consolidándose en el mercado australiano de dónde es proveniente, para que con el paso del tiempo fuera posicionándose en el mercado internacional, teniendo actualmente 20 oficinas distribuidas en países como Australia, Chile, Perú, Estados Unidos, Brasil y Canadá (BHP, s/f)

Según Aldana, J. (2020) BHP Billiton es una de las empresas mineras transnacionales más importante e influyente del mundo ya que sus ingresos anuales pueden superar el PIB de diferentes países y a pesar de las diversas crisis económicas que se fueron suscitando, BHP Billiton supo mantenerse a flote.

De igual manera, Aldana (2020) señala que, en la actualidad, BHP Billiton tiene actividad minera en 4 países latinoamericanos, en primer lugar, tenemos a Brasil en la minera Samarco, luego Colombia con la minera Cerrejón, en Chile se encuentran dos operaciones en las Unidades Mineras Escondida y Pampa Norte y por último en Perú su actividad se centra en la Minera Antamina, lo cual genera que estos proyectos tengan un impacto bastante relevante en la economía de cada país

1.2. La Minería en el Perú

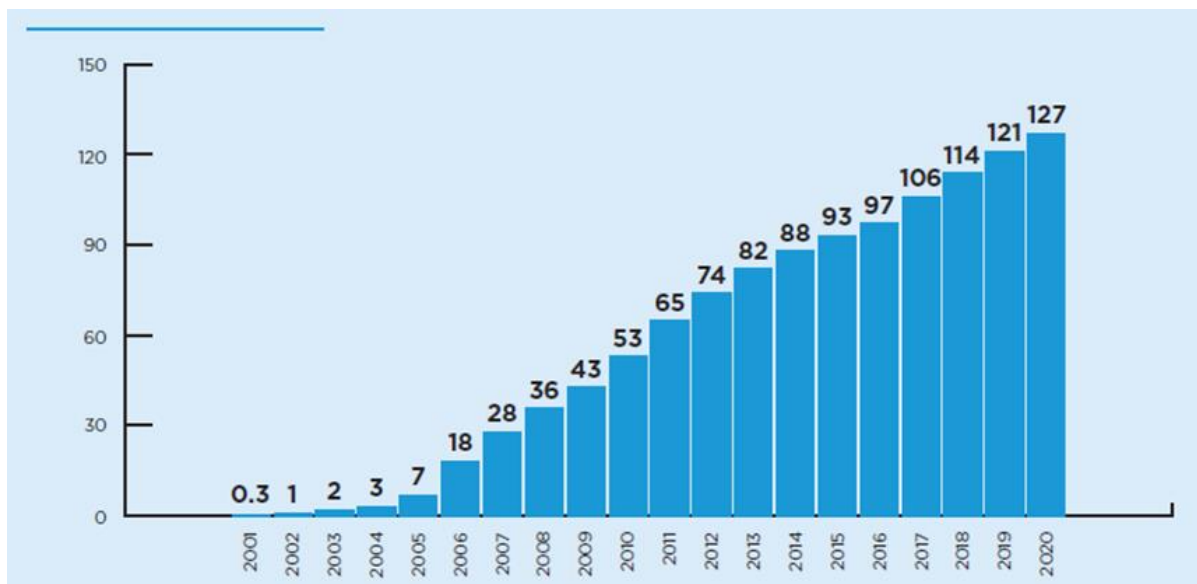
1.2.1. La minería y su impacto económico

La actividad minera en nuestro país resulta ser una de las más importantes dentro de la economía peruana, para Piérola et al. (2021) la minería es crucial para la macroeconomía y el equilibrio del país, ya que su actividad representa el 60% de ingresos por exportaciones. Además, Walter et al. (2021) afirman, basados en datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que, en el 2019, resaltan que la aportación de la minería al PBI se incrementó al 14.3% de los cuales el 10.2% se

deduce del aporte del sector de minería y lo restante a la propia producción de los proveedores mineros relacionados a la fabricación textil, equipos de protección personal de seguridad, energía, químicos, metalmecánica, transporte, entre otras actividades. Del mismo modo, según el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2020) mencionó que la participación de la minería se incrementó de un 2,2% del PBI en el año 2018 a un 2,7% al año 2019.

Figura 1

Recursos generados por el sector minero para el desarrollo del país (recursos acumulados en S/ miles de millones)



Nota. Tomado de “*Minería en Perú 2021 - 2030: ¿Qué rol juega en la reactivación económica y el desarrollo territorial?*”, por Walter et al., 2021, p. 11

En un estudio reciente Anglo American (2024) destaca la importancia y el gran impacto que ha tenido la minería en la economía peruana, mencionando que el Ministerio de Energía y Minas realizó un amplio informe en el lapso del 2017 al 2021 en el que encontraron un 16% de incremento en el Producto Bruto Interno (PBI) fruto de la minería. Del mismo modo, según el Boletín Estadístico Minero descubrió que entre el 2014 y el 2024, el sector minero aportó al estado peruano con un monto de S/51,724 millones debido a las regalías y derechos de vigencia.

En una reciente nota de prensa realizada por Ministerio de Energía y Minas (MINEM, 2024) sostiene que, en mayo de 2024, las exportaciones mineras de Perú alcanzaron 4,114 millones de dólares, demostrando un aumento del 17.2% frente a 2023, impulsadas por la recuperación industrial de China y el alza de precios de metales. Es por ello, que el sector minero representó el 66.2% de las exportaciones totales del país, destacándose minerales como cobre, oro, zinc y hierro, que conformaron el 88.5% del valor de las exportaciones mineras. Además, las ventas de cobre y oro crecieron un 9% y 42.3% interanual.

En esa misma línea, en 2022 el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP) realizó una nota informativa en la que menciona cuáles son las principales empresas mineras de mayor relevancia en el Perú. En primer lugar, se encuentra BHP Group ya que posee un 33,75% de las acciones de Antamina, siendo esta la principal mina que produce cobre y zinc a bajo costo en nuestro País. En segunda posición se encuentra Rio Tinto que está desarrollando actualmente el proyecto de la Granja en Cajamarca con una inversión valorizada en 5,000 millones de dólares. Por su lado, Glencore se ubica en el cuarto lugar ya que cuenta con inversiones bastante significativas en operaciones activas en Antapaccay extrayendo cobre y en Los Quenuales extrayendo zinc, también posee presencia en almacenaje de concentrados en Perubar y en menor proporción tiene lugar en la producción polimetálica en Volcan Compañía Minera. Freeport-McMoRan se posiciona en el quinto lugar con una amplia participación del 53,56% en Sociedad Minera Cerro Verde en Arequipa, produciendo 600 millones de libras de cobre y 15 millones de libras en Molibdeno, en sexto lugar está Newmont Goldcorp que controla todas las operaciones de oro en Yanacocha, seguido de Buenaventura y Sumitomo Corporation. Finalmente, Southern Copper se sitúa en el puesto nueve debido a la actividad de extracción de

cobre en Toquepala y Cuajone, así como en su refinería de Ilo, además cuenta con una presencia bastante importante en proyectos como Tía María, Los Chancas y Michiquillay.

1.2.2. La minería y la promoción del empleo

Teniendo en cuenta los datos anteriores, podemos deducir que la actividad minera en el país no solo tiene un gran peso a nivel económico sino también causa un gran impacto en la promoción del empleo. Según Diario Oficial El Peruano (2024) en diciembre de 2023 el sector minero generó una suma total de 226,432 vacantes de trabajo, lo cual tiene un incremento significativo del 0.9% a diferencia de diciembre de 2022 el cual tuvo una suma de 224,458 puestos. Además, resaltó que las Compañías Mineras más solicitadas fueron Sociedad Minera Cerro Verde, Compañía Minera Poderosa y Compañía Minera Antamina. En lo referente a la dotación femenina, se identifica que a fin del año 2023 hubo 16,012 vacantes ocupadas por mujeres representando una estadística del 7.1% de empleo generado a diferencia de la dotación masculina la cual obtuvo un porcentaje del 92.9% del total, registrándose una cantidad total de vacantes de 210,420.

Asimismo, en una nota de prensa MINEM (2024) indica que la distribución del empleo a nivel regional posiciona en primer lugar a Arequipa ya que cuenta con 30,881 trabajadores los cuales constituyen un 13,4% del total, en segundo lugar, se encuentra Moquegua con un total de 23,026 trabajos equivalente a un 10% y en tercer lugar se ubica Junín con un 20,889 trabajadores evidenciando un 9,1% de participación en el sector. Del mismo modo, se indica que las contratistas mineras que más han tenido relevancia han sido las empresas Anglo American Quellaveco S.A. ubicado en Moquegua, Sociedad Minera Cerro Verde en Arequipa y por último Volcán Compañía Minera S.A.A. ubicada en Junín.

Sin embargo, el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (2024) en un artículo publicado recientemente, contrastó la información brindada por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), indicando que Arequipa ha generado el 14,7% de trabajo, siguiendo a La Libertad como segundo lugar con el 9,4% y Ancash en la tercera posición con el 9,1%, teniendo a las empresas con mayor generación de empleo a Sociedad Minera Cerro Verde en Arequipa, Sociedad Minera Poderosa en La Libertad y por último, Compañía Minera Antamina en Ancash. Finalmente, en referencia a la participación de género se infiere que a finales de 2023 se registró 16,012 ocupados por mujeres mientras que 210,420 puestos de trabajo fueron ocupados por hombres representando un 7,1%.

1.3. La Minería y Recursos Humanos

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Para Ramírez et al. (2019) la gestión del talento humano se puede entender como el desarrollo de habilidades competitivas necesarias para implementar políticas y crear una estructura organizacional favorable, que permita una asignación de recursos efectiva para lograr las estrategias trazadas. Esta gestión facilita la anticipación y manejo colectivo del cambio, con el objetivo de crear continuamente estrategias que aseguren la sostenibilidad y futuro de la organización. No obstante, se han hallado algunos inconvenientes en el sector minero con respecto a la gestión del talento humano, dado que la falta de conocimiento sobre las estrategias de esta área puede impactar negativamente en los resultados, puesto que no solo se deben enfocar en la evaluación básica de sus procesos administrativos, ya que esto entorpece la implementación de mejores prácticas que alineen las actividades de la empresa con su visión y misión.

Además, según Caballana (2011) como se cita en Espinoza y Montalvo (2021) las áreas que abarca la gestión del talento humano incluyen la promoción del empleo, la administración de personal, retribución, dirección y desarrollo, relaciones laborales y por último servicios sociales. En el mismo sentido, Hitt, Black y Porter (2006) como se cita en Figueroa (2023) indican que las acciones específicas de la gestión del talento humano incluyen la planificación, el análisis de puestos, el reclutamiento, la selección, la socialización y capacitación, el diseño de puestos de trabajo, la evaluación del desempeño, la remuneración y el desarrollo.

Es por ello, la importancia de la Gestión del Talento Humano en la minería reside en que el mismo sector presenta un entorno laboral exigente, en el cual los trabajadores enfrentan condiciones extremas debido a la propia naturaleza del trabajo. Según ESAN (2018), como se cita en Figueroa (2023) a pesar de que la minería genera alta demanda laboral en el país, la mayoría de los trabajadores que se dedican a este sector, suelen ser destacados a zonas alejadas y cercanas a los campamentos mineros, lo que demanda largas jornadas laborales y trabajos en su mayoría físicamente agotadores, lo cual puede impactar negativamente en la salud mental, elevando el riesgo de depresión y ansiedad. Sin embargo, muchas empresas aún no abordan adecuadamente este aspecto, lo que podría derivar en alta rotación de personal, incidentes laborales y disminución de la productividad.

1.3.2. Subprocesos de Recursos Humanos

1.3.2.1. Reclutamiento y Selección

El proceso de reclutamiento y selección es uno de los retos más importantes que tiene un reclutador frente a una empresa, ya que es de vital importancia poder seleccionar al personal idóneo para ocupar un puesto, ya que su adecuación, rendimiento y desempeño determinará en gran parte el éxito de una organización,

puesto que al momento que un reclutador inicia el proceso íntegro de reclutamiento y selección no solo verifica su experiencia laboral previa, ni su formación académica, sino también valida sus competencias y cualidades, para con esto poder saber si el candidato se adecua no solamente al perfil de puesto, sino al entorno laboral, así como la eficiencia y efectividad que tendrá con las funciones que fueron establecidas al momento de su contratación.

Para Bravo y Delgado (2022) en el proceso de reclutar personal es necesario examinar detalladamente las estrategias que aseguren un proceso eficiente y preciso, permitiendo elegir al candidato más adecuado para que cumpla de manera efectiva con sus responsabilidades en el puesto. En contra parte Arzate (2023) menciona que una elección incorrecta de personal puede ocasionar diversas conjeturas para una empresa, los cuales en su mayoría están relacionadas, de manera directa o indirecta, con un proceso de reclutamiento poco eficaz por parte del área de Recursos Humanos, por tal motivo, para este proceso es necesario que se delegue a alguien que esté realmente capacitado para desempeñar esta función, dado que existen ciertas técnicas y metodologías específicas que no cualquier profesional sabe realizar.

Para Arno (2019) el equipo de Recursos Humanos debe estar preparado para los retos que hay dentro de un proceso de selección de personal, por lo que actualmente no se elige al candidato que tenga mayor nivel intelectual, sino al candidato que tenga mayor probabilidad de adecuación al perfil del puesto a nivel de conocimiento, experiencia, aptitudes y capacidades.

Para Arno (2019) existen 4 fases dentro del proceso de selección de personal, estas son:

- Análisis de necesidades de empleo: En esta etapa preliminar se debe

analizar la necesidad real del puesto, así como la obtención de toda la información para determinar un buen perfil de puesto, ya que estos datos serán de vital importancia al momento de iniciar con la siguiente fase.

- Reclutamiento: Es el proceso en el que el reclutador trata de captar la mayor cantidad de candidatos, enfatizan que el reclutamiento implica actividades como la difusión, convocatoria, captación, incremento de candidatos y la invitación a participar. (Martínez & Vargas, 2019)
- Selección: el proceso de selección es la elección del candidato más adecuado para el puesto, o en su defecto es el que está más adecuado a los cargos existentes dentro de la empresa con la finalidad de aumentar la eficiencia y el desempeño laboral (Chiavenato, citado en Arno (2019), Para Bravo y Delgado (2022) señalan que, al momento de seleccionar personal, es fundamental realizar una comparación de candidatos potenciales para tomar una decisión informada. Esto significa que, entre los candidatos reclutados, habrá algunos que destacarán más que otros, por lo que es imprescindible evaluar las habilidades de cada uno y así elegir al candidato más adecuado para el puesto, para esto es fundamental tener claridad sobre las habilidades y capacidades requeridas para el puesto, ya que estas deben estar definidas previamente. Esto incluye aspectos como el nivel de experiencia, conocimientos y características personales del candidato. La preselección es la fase en la que se deben analizar los currículums enviados por los postulantes, para luego invitarlos a participar en una serie de evaluaciones de acuerdo con los requisitos de la empresa.

Una vez que se han predefinido los candidatos, el siguiente paso es realizar entrevistas a los preseleccionados. Para ello, el reclutador aplica diversas técnicas de entrevista, entre ellas, se encuentran las entrevistas no estructuradas, que generalmente no tienen preguntas predefinidas y se desarrollan de manera más espontánea durante la conversación. En contraste, las entrevistas estructuradas suelen consistir en preguntas que abordan situaciones específicas, lo que permite evaluar cómo el candidato responde y ofrece soluciones a esos escenarios. También existen las entrevistas mixtas, en las cuales los reclutadores combinan preguntas predefinidas con otras que surgen en función del flujo y contenido de la entrevista.

- Incorporación: Una vez que se ha seleccionado al candidato adecuado para el puesto, se procede a la etapa final, la incorporación, en esta fase, el nuevo integrante será presentado a su equipo de trabajo y recibirá una inducción sobre la empresa y sus respectivas áreas. Es fundamental proporcionarle toda la información necesaria para que pueda desarrollarse con éxito en su nuevo entorno laboral.

Dentro del proceso de reclutamiento y selección, existen diversas vertientes que son realmente importantes, en especial en el proceso de selección, actualmente, las nuevas tecnologías han impulsado a las empresas a adoptar técnicas que no solo agilizan este proceso, sino que también mejoran la experiencia del candidato al postularse para una vacante en la organización. Por esta razón, existen compañías como IBM, Oracle y Avature que han desarrollado softwares y sistemas internos de gestión de candidatos, conocidos como Applicant Tracking Systems (ATS), que permiten almacenar y manejar los perfiles y datos de contacto en un único lugar,

facilitando y agilizando el proceso de reclutamiento. Asimismo, otras empresas, como Roche y Price Waterhouse Coopers, están incorporando técnicas de gamificación en algunos de sus procesos de selección, con el fin de atraer candidatos y evaluar su desempeño potencial en el rol a través de juegos virtuales (Burke, 2011; Gallego Gómez & De Pablos Heredero, 2013; Woźniak, 2015; Sardi, B. y Troilo, F., 2020).

1.3.2.2. Capacitación

En la actualidad, las empresas se encuentran en un constante proceso de cambio y evolución, ya no se enfocan únicamente en la compensación económica, ahora son más competitivas, dado que el entorno laboral es dinámico. Se busca que los trabajadores no solo reciban un salario justo, sino que también se desarrollen adecuadamente en su ambiente laboral, esto implica ofrecer no solo una remuneración digna, sino también planes de desarrollo profesional, calidad de vida, bienestar y otras iniciativas que hacen que una empresa sea atractiva en el mercado actual.

Para Quiñonez (2022) las organizaciones deben enfocarse en el desarrollo continuo de las capacidades y habilidades de sus colaboradores, así como en el desempeño que estos muestran en sus respectivas áreas laborales, esto es crucial, ya que puede determinar si la organización se mantiene competitiva o experimenta una disminución en un mercado que cada año se vuelve más exigente. Muchos años atrás las empresas consideraban que el costo de un trabajador debía ser lo mínimo, sin embargo, actualmente se considera que un trabajador debe ser potenciado, por lo tanto, las empresas deben invertir en el talento de los colaboradores, es por ello que toda área de recursos humanos debe formular un plan que ayude al colaborador a lograr las metas establecidas por una gerencia, para ello es necesario implementar una serie de estrategias que orienten las actividades del personal a alcanzar los

objetivos planteados en un plan estratégico organizacional, con el fin de que el propio capital humano logre comprometerse con los objetivos y metas organizacionales obteniendo ventajas sostenibles en los años venideros.

En Perú, una encuesta llevada a cabo por ManpowerGroup reveló que el 43% de las microempresas invierte muy poco o no se preocupa en absoluto por capacitar y promover el desarrollo de sus equipos.

Ante esta situación, es fundamental planificar capacitaciones generales ya que los colaboradores administrativos y operativos tienen diferentes estilos de trabajo y aprendizaje, y no siempre comparten los mismos objetivos. Por lo tanto, es esencial comprender sus comportamientos en el trabajo y en el aprendizaje. Además, es importante identificar las habilidades blandas que necesitan desarrollar antes de crear un plan de capacitación y desarrollo de talento (Villanueva, 2023).

Para Morales (2022) la capacitación laboral, es una actividad que realiza la empresa con el objetivo de preparar y formar a sus empleados para que puedan desempeñar una actividad laboral específica, es decir, se trata de un método de formación que busca desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores. De la misma manera, la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo en México (2018) sugiere que las actividades de capacitación, ya sea en forma de cursos, talleres, conferencias, congresos o diplomados, brindan la oportunidad de obtener tanto conocimientos teóricos como prácticos. Estas acciones permiten a las personas actualizarse, adquirir nuevas habilidades y mejorar su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno o a las exigencias laborales. Además, contribuyen a aumentar su rendimiento en la organización y los preparan mejor para afrontar de mejor manera sus funciones, lo que a su vez refuerza su confianza personal al desarrollar nuevas competencias y actitudes.

Por su parte Reyes (2024) indica que hoy en día capacitar al personal dentro de un entorno laboral genera diversos beneficios, entre ellos el rendimiento de la productividad, aumento en la retención del talento humano, reducción de errores, y mayor adaptación al cambio. Cabe destacar que en la misma línea Reyes indica que existen tipos de capacitación desde el entrenamiento para desarrollar habilidades cognitivas, hasta la formación de liderazgo, competencias interpersonales, habilidades blandas y destrezas tecnológicas.

Por último, Aguilera (2024) hace hincapié en cómo se debe realizar un programa de capacitación para que este sea efectivo:

- Evaluación de necesidades: Es de vital importancia que, para dar inicio a un programa de capacitación, previamente se realice un análisis detallado de las competencias, conocimientos y habilidades que los colaboradores requieren.
- Elección de método: Se sabe que para que los trabajadores tengan mayor interés en el programa elegido, es necesario tener un medio que capte el interés de ellos, por esta razón se debe usar una variedad de métodos ya sea módulos interactivos, casos prácticos o contenido multimedia actualizado.
- Generar opciones de capacitación: En la actualidad y debido a los constantes cambios, es necesario poder brindar opciones a los trabajadores, por ejemplo, en la modalidad de asistencia ya sea presencial o virtual, así como se debe evaluar su estilo de aprendizaje, es vital poder tener opciones, como talleres, e-learning, formación en el puesto de trabajo y sesiones de coaching, esta flexibilidad aumenta tanto el acceso a la formación como el compromiso.

- Promover la cultura del aprendizaje: Fomenta una cultura de aprendizaje incentivando la autoformación, facilitando el acceso a recursos y reconociendo a aquellos empleados que participan activamente en su desarrollo profesional.
- Medición del progreso: Al finalizar las primeras etapas de la capacitación, es necesario realizar la medición de la efectividad que ha tenido el programa, por ello se debe realizar encuestas y una evaluación específica para medir cuáles han sido los resultados.

1.3.2.3. Evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño es un recurso utilizado por las organizaciones modernas para alcanzar sus metas. Esta herramienta de gestión ayuda tanto a los empleados evaluados como a sus supervisores a enfocar sus conocimientos, esfuerzo, tiempo, recursos y acciones hacia los resultados clave que definen el éxito o el fracaso de una organización en la consecución de su misión, objetivos y, en particular, los resultados estratégicos importantes que se plantean en su plan de negocio durante un periodo determinado (Hernández citado en López, 2021).

De acuerdo con Chiavenato (2000, citado en Cornejo, 2020), la evaluación del desempeño es una valoración sistemática del rendimiento de cada persona en su puesto de trabajo o de su potencial para crecer en el futuro. Esta evaluación facilita la introducción de nuevas políticas de compensación, mejora el rendimiento de los empleados y apoya la toma de decisiones sobre ascensos o reubicaciones. Además, ayuda a identificar la necesidad de capacitación, a detectar fallos en el diseño del puesto y a reconocer si existen problemas personales que puedan estar influyendo en el desempeño del empleado.

Esta rama de recursos humanos cuenta con varios tipos de evaluaciones para medir el rendimiento, siendo una de las más destacadas las siguientes:

- **Evaluación de desempeño 90°:** La evaluación del desempeño o evaluación de 90° se emplea para valorar el rendimiento laboral de una persona, con énfasis en los objetivos y competencias. En este método, únicamente los superiores pueden evaluar a sus subordinados, es decir, los empleados en posiciones jerárquicas más bajas son evaluados por sus jefes. Es crucial que los supervisores no dejen que sus relaciones personales influyan en la evaluación, ya que esto podría distorsionar el propósito real del proceso (Varela, 2011, citado en Matute, & Serrano, 2021)
- **Evaluación de desempeño 180°:** La evaluación de desempeño por competencias de 180°, según Varela (2011, citado en Matute & Serrano, 2021) tiene como objetivo mejorar el desarrollo de competencias de los empleados dentro de una organización y puede implementarse en grandes empresas. Esta evaluación incluye la autoevaluación, así como la participación de usuarios, socios y empleados. En este proceso, el empleado es evaluado por su supervisor, compañeros de trabajo y, en ocasiones, por los clientes externos.
- **Evaluación de desempeño 360°:** Es un proceso sistemático diseñado para evaluar las competencias de los empleados dentro de una organización con un enfoque en el desarrollo. Este método involucra a varios evaluadores y recibe el nombre de evaluación 360°, ya que el empleado es evaluado por sus superiores, compañeros de trabajo, subordinados e incluso por sí mismo a través de una autoevaluación. (Lopez, 2021)

Al igual que hay diferentes tipos de evaluaciones de desempeño, también existen métodos que se aplican según las características de los empleados y los

objetivos de la empresa, algunos de estos métodos que señalan Matute & Serrano, (2021) son:

- **Método por escalas gráficas:** Este método evalúa el rendimiento utilizando factores previamente definidos y graduados, lo que ayuda a reducir el sesgo del evaluador, por lo que los resultados se presentan de manera numérica y estadística. Este método tiene subtipos y los cuales son: escala gráfica continua, semicontinua y discontinua.
- **Método de comparación de pares:** Se compara trabajadores en grupo de dos, y sirve para contrastar la calidad de trabajo de cada colaborador.
- **Método mediante incidentes críticos:** Este método permite al evaluador analizar los éxitos y errores en el desempeño del empleado, centrándose en la conducta que cada colaborador muestra en su trabajo. Consta de tres fases. En la primera, el evaluador observa el comportamiento de sus subordinados a través del jefe directo. En la segunda, el jefe inmediato registra los eventos clave, ya sean positivos o negativos. Finalmente, en la tercera fase, se pacta una reunión para entrevistar a los trabajadores y sus superiores.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

2.1. Trayectoria Profesional

A lo largo de mi experiencia laboral, he ocupado diversos cargos y realizando funciones relacionadas con la carrera de Psicología orientada a los Recursos Humanos enfocándome en el sector minero. A continuación, detallo las empresas en las que he trabajado y donde he adquirido mi formación profesional.

Figura 2

Línea de tiempo de la experiencia profesional



2.1.1. Proveedores Mineros S.A.C.

2.1.1.1. Información general de la empresa

- Razón Social: Proveedores Mineros S.A.C
- RUC: 20497219940
- Dirección: Jirón General Felipe Santiago Salaverry 352, San Luis.
- Actividad económica: Fabricación y comercialización de materiales

eléctricos y materiales complementarios para el sector minero e industrial.

- Sedes: Perú (Lima y Arequipa), Colombia (Bogotá) y Chile (Santiago).

2.1.1.2. Organigrama general

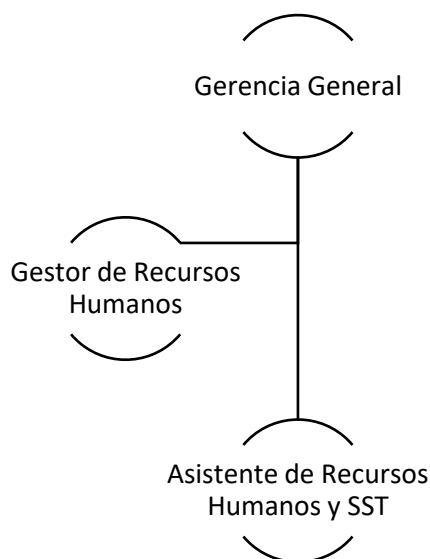
En Proveedores Mineros S.A.C., en adelante, PROMIN, se utiliza un organigrama de tipo estructural, ya que la toma de decisiones parte del Gerente General y se divide en las áreas que la empresa tenga. En este caso PROMIN cuenta con 3 áreas como procesos de apoyo, Gestión de Calidad, Gestión Legal y Gestión de Recursos Humanos y como áreas de negocio se dividen en 4 áreas; Comercial, Abastecimiento, Administración y Finanzas y, por último, Servicios Generales. (Anexo 1)

2.1.1.3. Organigrama del área de Recursos Humanos.

En PROMIN el área de Recursos Humanos, al ser un área de apoyo, se encuentra compuesto por tres personas, en la cabeza se encontraba la Gerencia General, seguido del Gestor de Recursos Humanos y un Asistente de Recursos Humanos.

Figura 3

Organigrama Recursos Humanos - Proveedores Mineros S.A.C



2.1.1.4. Misión

Brindar soluciones y productos eléctricos de calidad, en base a la experiencia e innovación tecnológica orientados al mercado minero, industrial y otros que explotan recursos naturales de forma responsable, promoviendo el uso de productos certificados mediante procesos de calidad y seguridad, enfocando nuestras políticas bajo una cultura a favor de nuestros clientes y partes interesadas (Portal Proveedores Mineros, 2024).

2.1.1.5. Visión

Ser una empresa en el 2025, líder proveedora de soluciones integrales eléctricas a nivel nacional, con estándares de calidad y seguridad certificados, distinguidos por nuestra ética profesional y apostando por la continua innovación de productos y soluciones que compitan exitosamente en mercados internacionales (Portal Proveedores Mineros, 2024).

2.1.1.6. Valores

Se tiene los siguientes:

- Ética
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Respeto

2.1.1.7. Descripción de la experiencia profesional

Se considera:

- Fecha de contratación: Inicio de labores 25/08/2021 y fin de labores 15/09/2022.
- Cargo: Asistente de Recursos Humanos y SST.
- Rol y funciones: Tuve la oportunidad de realizar diversas funciones que

se subdividían en 5 subáreas de recursos humanos, estas fueron:

(Anexo 2)

- **Reclutamiento y Selección:** Las funciones principales incluyen recibir los requerimientos de personal de las diversas áreas, así como la revisión de puestos, también apoyé en la publicación de avisos en bolsas laborales, filtro, contacto y entrevista de candidatos. Además, apoya en la elaboración de informes, creación de legajo personal, y gestiona la firma y archivo de los contratos.
- **Capacitación y Desarrollo:** Implica apoyar en la gestión del desempeño de la empresa, asegurando el seguimiento de las evaluaciones de recursos humanos mediante el envío de correos para su cumplimiento, además colabora con la coordinación de capacitaciones para todos los empleados, gestionando las agendas y garantizando la firma de asistencia de los participantes. De igual modo, se encarga de enviar recordatorios para fomentar la participación en las capacitaciones y de gestionar las redes y otros medios de comunicación para difundir la información relacionada con estos eventos. (Anexo 3)
- **Clima y Cultura:** Apoya en programas de clima y cultura incluyendo la gestión de reuniones de camaradería, mediante la distribución de flyers y comunicaciones relacionadas con temas de RRHH, bienestar (como cumpleaños y reconocimientos) y salud ocupacional. Además, colabora en el proceso de pago de facturas a proveedores. Asimismo, se encarga de aplicar las encuestas de clima laboral revisar el cumplimiento de los planes de acción. (Anexo 4).

- **Administración de personal:** Se realiza el apoyo en el pago a los proveedores.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Gestión de la programación de exámenes médicos para el personal y el procesamiento de los pagos correspondientes. También colabora en las tareas operativas asignadas con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.1.1.8. Descripción del desempeño

Se puede mencionar:

- **Logros alcanzados:** Durante mi experiencia en PROMIN, logré implementar un plan de comunicación bimestral que optimizó significativamente los tiempos de envío de información a todo el personal. Además, desarrollé un sistema de alertas para monitorear los plazos de contrato y las renovaciones, lo que ayudó a prevenir posibles contingencias legales. También lideré la migración de los legajos físicos a un formato virtual, facilitando futuras auditorías virtuales. Finalmente, formé parte activa en la auditoría de recertificación para el ISO 9001, contribuyendo al éxito del proceso.
- **Aprendizaje empírico:** En PROMIN, adquirí un valioso aprendizaje empírico al ejecutar actividades de camaradería, las cuales implicaban la gestión de presupuestos, incluyendo el contacto con proveedores y el manejo de una caja chica, así como la coordinación de cada evento. Además, me encargué de la administración de los legajos de personal para cada nuevo ingreso, asegurando una correcta gestión documental desde el inicio de la relación laboral.
- **Aprendizaje formal:** En PROMIN, mi aprendizaje formal incluyó

colaborar en la ejecución del proceso de evaluación de desempeño y presentar el informe de resultados a la Gerencia General. Asimismo, adquirí experiencia al sustentar los avances del área de Recursos Humanos mediante presentaciones bimestrales al comité de Gerencia General y a los jefes de área, lo que me permitió desarrollar habilidades en la comunicación efectiva de logros y progresos. (Anexo 5)

- Experiencia más significativa: Apoyar en la ejecución de la recertificación del ISO9001.
- Información relevante: En 2022, el área de Recursos Humanos implementó una evaluación de desempeño de 90°, en la que cada jefe evaluaba a sus subordinados. Esta evaluación se aplicó a todo el personal, y los resultados generales reflejaron altos niveles de desempeño en la empresa. En lo que respecta a mi propio desempeño en Recursos Humanos, obtuve una calificación destacada, alcanzando un percentil de 4.3 sobre 5, lo que demuestra un alto rendimiento dentro de la organización (ver Anexo 6)

2.1.2. SRK CONSULTING (PERU) S.A.

2.1.2.1. Información general de la empresa

Descritos del siguiente modo:

- Razón Social: SRK CONSULTING (PERU) S.A
- RUC: 20100961114
- Dirección: Av. La Paz 1227, Miraflores.
- Actividad económica: Brinda servicios desde la exploración hasta el cierre de minas, estudios de campo, due diligence, estudios técnicos, manejo de residuos mineros y agua, entre otras actividades

relacionadas a la actividad minera.

- Sedes: Perú, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Congo, Estados Unidos, Finlandia, Ghana, Hong Kong, India, México, Kazajistán, Reino Unido, Sudáfrica y Turquía.

2.1.2.2. Organigrama general

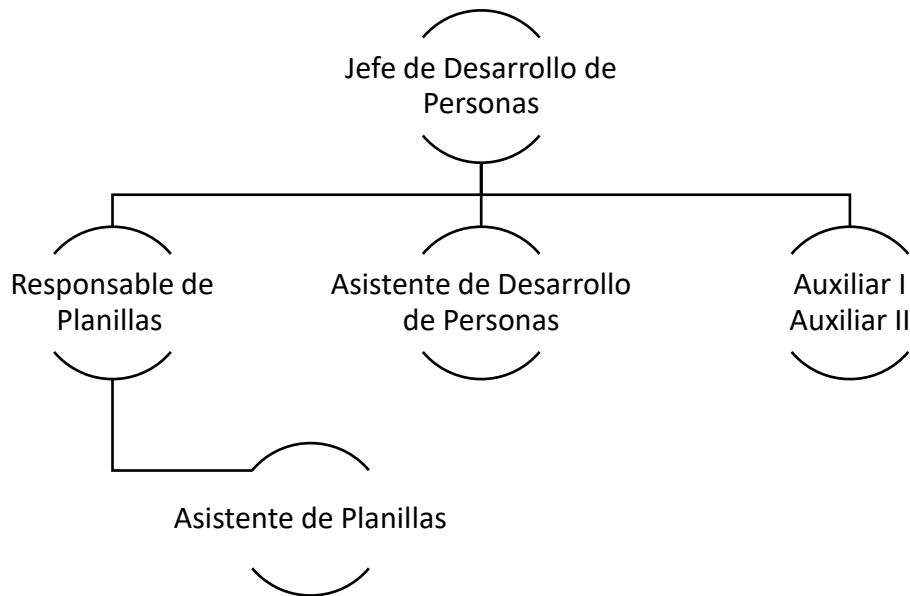
En SRK CONSULTING (PERU) S.A. en adelante SRK, se utiliza un organigrama mixto en el que todas las áreas están interrelacionadas, ya sea para coordinar actividades o para trabajar en proyectos mineros. En el caso de SRK, la estructura organizacional está liderada por el Directorio, seguido por la Gerencia General. A continuación, se dividen tres grandes áreas: la primera incluye los procesos de apoyo, como el área Legal, el área de Sistema Integrado de Gestión, Cumplimiento y la Asistencia de Gerencia. La segunda área corresponde a la Administración, que abarca Control de Proyectos, Finanzas, Tecnología e Innovación, y Desarrollo de Personas. Finalmente, el núcleo del negocio se encuentra en la tercera área, que comprende Minería, Geoambiente y Geoingeniería. (Anexo 7)

2.1.2.3. Organigrama del área de Desarrollo de Personas

En SRK, el área de desarrollo de personas, al ser un área de apoyo, se encuentra compuesto por 6 personas, en la cabeza se encuentra el jefe de Desarrollo de Personas, debajo de él se encuentra el Responsable de planillas que cuenta con el apoyo de un asistente, al otro lado se encuentra el Asistente de Desarrollo de Personas y por último los dos auxiliares que brindan apoyo en una subárea dentro de la propia área.

Figura 4

Organigrama Desarrollo de personas – SRK CONSULTING (PERU) S.A.



2.1.2.4. Misión.

Ofrecemos servicios de consultoría profesional a clientes en la industria de recursos que busquen asesoría y soluciones expertas, principalmente en los campos de minería, geotecnia, agua, residuos mineros y medio ambiente (Portal SRK Consulting, 2024)

2.1.2.5. Visión

Ser el socio de elección de nuestros clientes, Ofrecer servicios que satisfagan las necesidades reales y agreguen valor a los proyectos de los clientes, desarrollar y adoptar nuevas tecnologías y metodologías para beneficiar a nuestros clientes y a nuestra empresa. Ser dignos de la confianza de nuestros clientes al hacernos responsables de nuestras acciones (Portal SRK Consulting, 2024)

2.1.2.6. Valores

Los valores que más han caracterizado a SRK son:

- Responsabilidad
- Versatilidad
- Ética
- Eficiencia
- Excelencia profesional

2.1.2.7. Descripción de la experiencia profesional

Se debe mencionar:

- Fecha de contratación: Inicié mis labores el 12/09/2022 y finalicé mi vínculo laboral el 31/08/2023.
- Cargo: Asistente de Desarrollo de Personas. (Anexo 8)
- Rol y funciones: Tuve la oportunidad de realizar diversas funciones que se subdividían en 6 subáreas de recursos humanos, estas fueron:
 - **Selección y reclutamiento:** Contribuir con el proceso íntegro de incorporación e inducción del personal, desde la recepción del requerimiento de personal, evaluación psicométrica e incorporación (Anexo 9)
 - **Capacitación:** Apoyar en los procesos de planes de capacitación a todo nivel, desde los comités de Hostigamiento Sexual Laboral (HSL), Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Brigadas y planes de capacitación general.
 - **Comunicación Interna:** Apoya en la gestión de comunicados corporativos, desde cumpleaños, eventos, capacitaciones, e información general, mediante el correo SIMPLY SRK. (Anexo 10)

- **Clima y Cultura:** Proponer e implementar actividades y eventos de integración y bienestar. También apoya en la evaluación de clima laboral. (Anexo 11 y 12).
- **Salud ocupacional:** Gestiona planes de capacitación junto al médico ocupacional, así mismo gestiona los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro. (Anexo 13)
- **Afiliaciones Mineras:** Gestiona la habilitación completa del personal a los diversos proyectos en Unidades Mineras (Anexo 14)
- **Subsidios:** Colaborar en la gestión de subsidios, registro y seguimiento hasta su recupero.

2.1.2.8. Descripción del desempeño

Que se desglosa así:

- **Logros alcanzados:** En mi experiencia en SRK, lideré la implementación de una nueva subárea en el departamento de Desarrollo de Personas, creada para responder a la alta demanda de proyectos mineros. Fui responsable de su diseño y gestión, lo que nos permitió optimizar la incorporación y desarrollo del personal en estos proyectos. Además, incrementé las capacitaciones del médico ocupacional y de los comités de la empresa, mejorando significativamente los conocimientos y la seguridad de los colaboradores. También optimicé el flujo administrativo del legajo de personal mediante una nueva matriz de almacenamiento y seguimiento documental, facilitando así la gestión y actualización de la información.
- **Aprendizaje empírico:** En SRK, adquirí valiosa experiencia práctica al coordinar actividades de camaradería con un presupuesto considerable, lo que me permitió desarrollar habilidades de gestión financiera en eventos

corporativos. Asimismo, aprendí a optimizar la comunicación interna del personal, aprovechando la estructura de comunicación existente para mejorar la cohesión y el flujo de información en la organización.

- **Aprendizaje formal:** En SRK, adquirí experiencia en la implementación de la evaluación de desempeño 360°, el enfoque principal utilizado en la empresa. También desarrollé habilidades para medir y aplicar la evaluación de riesgo psicosocial, y gestioné eficazmente la recuperación de subsidios.
- **Experiencia más significativa:** Fui responsable de la recertificación de la norma ISO 9001 en el área de Recursos Humanos, asegurando el cumplimiento de todos los procesos sin registrar no conformidades. También brindé apoyo en las homologaciones con clientes clave, como la Compañía Minera Poderosa. Además, impulsé la relevancia del área de afiliaciones, consolidando su gestión mediante el trabajo en equipo. (Anexo 15)
- **Información relevante:** En 2023, el área de Recursos Humanos implementó la evaluación de desempeño 360° y migró el proceso a una plataforma digital en colaboración con el proveedor “Rankmi”. Estuve a cargo de toda la gestión de esta transición, asegurando su correcta implementación para todo el personal de la empresa. Los resultados de la evaluación fueron positivos en cada área, reflejando el buen desempeño de los equipos. En mi caso, obtuve una calificación destacada de 84 sobre 100 en el área de Desarrollo de Personas, posicionándome en un percentil alto y demostrando mi alto rendimiento dentro de la organización. Así mismo, el Responsable de Servicios Logísticos valoró mi desempeño en la gestión de proyectos, en especial en el “Estudio Hidrológico e hidrogeológico para la

Unidad Minera Toquepala – Compañía Minera Southern Copper Corporation) Proyecto (ver Anexo 16 y 17).

2.1.3. Manpower Perú S.A. – Cliente ENAEX

2.1.3.1. Información general de la empresa

Que se describe así:

- Razón Social: Manpower Perú S.A.
- RUC: 20304289512
- Dirección: Calle Monterosa, 233, Ubr. Chacarilla del Estanque, Surco.
- Actividad económica: Actividades de dotación de recursos humanos.
- Tipo de vínculo laboral: Manpower Perú S.A. es una empresa que ofrece servicios de tercerización de personal a diversas empresas y/o organizaciones. Mi contratación fue con Manpower Perú S.A., donde fui asignada al cliente ENAEX, por lo que a continuación se detalla información relevante sobre esta empresa
- Razón Social: CHEMTRADE S.A.C.
- Nombre Comercial: Enaex Perú.
- RUC: 20304289512
- Dirección: Jr. Mariscal La Mar, 991, Magdalena del Mar.
- Actividad económica: Venta de explosivos para mina.
- Sedes: Perú, Argentina, Chile, Brasil, Usa, Sudáfrica y Australia.

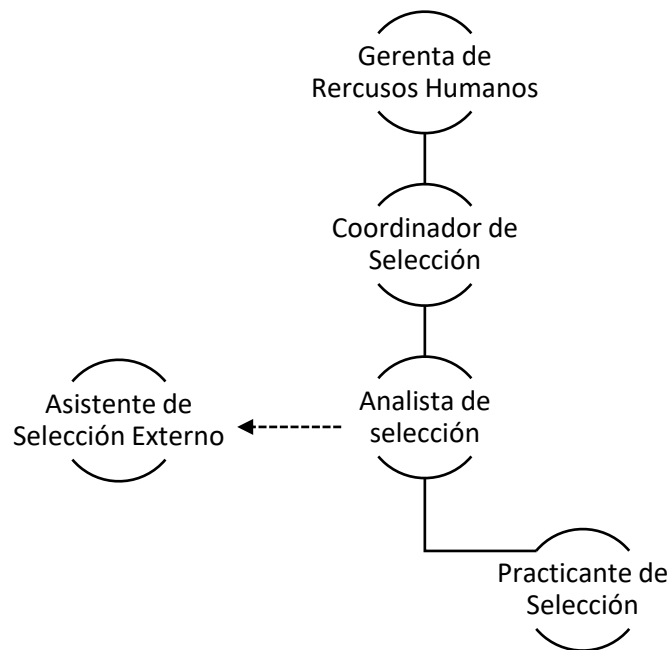
2.1.3.2. Organigrama del área de Selección

En Enaex, el equipo del área de Selección está compuesto por cuatro personas. Sin embargo, para proyectos de gran envergadura, subcontratan servicios adicionales a través de Manpower. La estructura del área está liderada por la

Gerencia de Recursos Humanos, seguida por un coordinador de selección, un analista y un practicante.

Figura 5

Organigrama Área de Selección - ENAEX



2.1.3.3. Misión

Porque sabemos que la vida es lo más preciado, porque sabemos que tenemos que lidiar con condiciones de trabajo complejas, porque sabemos que nuestras acciones pueden tener un impacto positivo en cada detalle – desde la seguridad y el bienestar hasta nuestra huella de carbono – aspiramos a promover y a tomar acción para forjar una minería más humanizada (Enaex, 2024).

2.1.3.4. Visión

El preferido, no el más grande. Aquel que le recomendarías a un amigo. Aquel que sabes que se preocupa por las personas. Estas cualidades nos hacen confiables, probando que entregamos un gran valor añadido. Siempre aspiraremos a ser los

expertos apasionados que prestan atención a cada detalle, entregados y comprometidos con la humanización de la minería (Enaex, 2024).

2.1.3.5. Valores

Que se deben mencionar del siguiente modo:

- Vida
- Clientes
- Excelencia
- Innovación y emprendimiento (Enaex, 2024).

2.1.3.6. Descripción de la experiencia profesional

De la manera siguiente:

- Fecha de contratación: Inicié mis labores el 01/02/2024 y finalicé mi vínculo laboral el 30/05/2024.
- Cargo: Asistente de Selección. (Anexo 18)
- Rol y funciones: En Enaex, tuve la oportunidad de centrarme en una única función debido a la naturaleza del contrato, que requería cubrir un número específico de vacantes en un plazo de tres meses. Por ello, mi única responsabilidad fue la siguiente:
 - **Reclutamiento y Selección:** Realizar las acciones para diversificar las fuentes de reclutamiento, además de ejecutar un flujo operativo de acuerdo con el cliente interno, gestionar la incorporación del personal, así como la habilitación de ingreso a las unidades mineras. Por último, realizar la elaboración de indicadores mensuales sobre la efectividad del proceso de reclutamiento y selección

2.1.3.7. Descripción del desempeño

Proceso en el que se reconoce:

- Logros alcanzados: Durante mi tiempo en Enaex, logré optimizar el flujo de selección para cubrir vacantes en áreas remotas, como la Planta Végueta en Huacho. En mis primeros 22 días, experimenté una actividad significativamente alta, ya que se medía el desempeño de cada miembro del equipo. En total, realicé 573 acciones, todas registradas a través del sistema ATS TeamTailor. (Anexo 19)
- Aprendizaje formal: En Enaex, los puestos requeridos eran más específicos, lo que me permitió adquirir un aprendizaje formal significativo al familiarizarme con nuevos perfiles. Esta experiencia contribuyó a ampliar mi conocimiento sobre los perfiles en el sector de la minería.
- Experiencia más significativa: Apoyar con el incremento de dotación femenina en cada proyecto minero.
- Información relevante: A pesar de haber sido un miembro de apoyo externo dentro de Enaex, mi supervisor directo el Coordinador de Selección pudo ver la calidad de trabajo que tuve en mi periodo de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES

A lo largo de mi experiencia profesional dentro del sector minero, he podido desarrollar competencias clave que me han ayudado a poder desenvolverme en el mundo laboral, logrando resultados significativos dentro del área de Recursos Humanos que van desde, el fortalecimiento de los procesos internos hasta el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las empresas con las que he tenido la oportunidad de trabajar.

Mis logros profesionales han tenido un impacto significativo en las empresas en las que he trabajado además de potenciar mi desempeño. Estos logros son el resultado de la experiencia acumulada a lo largo de mi experiencia profesional previa y del aprendizaje adquirido durante mi formación universitaria.

Uno de mis logros más significativos en Proveedores Mineros fue obtener una de las calificaciones más altas en la evaluación de desempeño del año 2022. Este reconocimiento me permitió potenciar mis fortalezas y enfocar esfuerzos en mejorar aquellos aspectos que requerían mayor atención. Además, cada vez que realizaba un evento de clima laboral, me encargaba de aplicar una encuesta de satisfacción, por lo que al finalizar cada evento tenía un indicador, que en su mayoría tenía resultado altos aprobación, lo que se reflejaba en el rendimiento de cada área.

En cuanto a mi experiencia en SRK, considero que uno de mis logros más destacados fue representar al área de Desarrollo de Personas durante la auditoría de recertificación ISO 9001, logrando obtener la recertificación sin presentar “no conformidades”. Asimismo, implementé la migración de un sistema manual a uno digital para la evaluación de desempeño, lo que mejoró significativamente los tiempos de resolución de las evaluaciones. Además, tuve la oportunidad de liderar e implementar los procesos de una subárea denominada “Afiliaciones Mineras”, donde

gestioné un equipo de tres auxiliares a mi cargo. Mi desempeño en SRK fue altamente valorado, lo que resultó en una mejora salarial significativa.

Finalmente, en ENAEX, uno de mis logros más importantes fue la creación de una matriz de seguimiento para cada perfil y proceso de selección. Esta herramienta permitió optimizar los tiempos de entrega de informes, lo que a su vez mejoró significativamente el proceso de selección e incorporación de personal.

En lo que respecta al aprendizaje que he tenido durante todo este periodo, considero que cada experiencia profesional me ha brindado no solo un valioso aprendizaje empírico, sino también la oportunidad de desarrollar nuevas estrategias y aplicar tecnologías innovadoras en la gestión del talento humano dentro del sector minero.

Uno de los principales aprendizajes fue la capacidad de adaptabilidad a entornos de alta exigencia y reglamentación estricta, esto implicó el desarrollo de competencias para gestionar la habilitación de personal con precisión, garantizando el cumplimiento de los protocolos de seguridad minera, lo cual es fundamental en este sector.

Durante mi experiencia profesional, uno de los aprendizajes clave que tuve fue aplicar el principio de Robbins y Judge (2013) quienes mencionaban que se debe identificar las necesidades de la organización para impulsar su crecimiento. A través de las evaluaciones de desempeño que he realizado durante mi experiencia profesional, he podido detectar áreas de mejora y proponer programas de capacitación y desarrollo que se alineen con los objetivos estratégicos de las empresas, esto no solo ha permitido a los trabajadores adquirir nuevos conocimientos y habilidades, sino que también ha facilitado su adaptación a los roles que desempeñan, optimizando su rendimiento y contribuyendo a las áreas de las

empresas.

En lo que respecta al reclutamiento y selección, considero que una de las teorías más importantes dentro de esta subárea es la Teoría del Ajuste Persona-Organización (Lopez, P., 2019), que sugiere que el éxito de un empleado en una organización depende no solo de sus habilidades y experiencia, sino también de la alineación de sus valores y objetivos con los de la empresa. Esta teoría enfatiza la importancia de seleccionar candidatos que no solo posean las competencias necesarias, sino que también compartan la cultura y los valores organizacionales. En mi experiencia profesional en recursos humanos, he tenido la oportunidad de aplicar esta teoría al diseñar procesos de selección que priorizan el ajuste cultural. Por ejemplo, al diversificar las fuentes de reclutamiento y emplear entrevistas basadas en competencias, he podido identificar candidatos que no solo cumplen con los requisitos técnicos del puesto, sino que también se alinean con la misión y visión de la organización, teniendo resultados de menor rotación, mejor clima organizacional y mayor motivación laboral.

Del mismo modo, también tuve la oportunidad de desempeñar funciones de Clima y Cultura, es por ello que mi experiencia al desarrollar funciones relacionadas al clima organizacional, se vieron influenciadas por la Teoría de la Necesidad de Logro de McClelland, la cual sostiene que un entorno organizacional positivo que tenga como principal objetivo el logro, reconocimiento y colaboración, genera un mayor rendimiento y satisfacción de los trabajadores, es por ello que he podido implementar iniciativas que aportaron en el proceso de mejora del clima organizacional mediante un plan anual de clima en el que se detallaban las acciones a realizar durante todo el periodo anual, esta se basaba en una encuesta de clima, eventos de integración y actividades de desarrollo que fomentaban la colaboración y el reconocimiento de

logros de los trabajadores, aumentando en gran medida la satisfacción laboral y el compromiso, lo cual se podía observar en la mejora de productividad de cada miembro de la empresa.

Finalmente, mirando hacia el futuro, me entusiasma la idea de poder seguir aprendiendo de mi carrera como Psicóloga enfocada al área organizacional. Estoy convencida de que el sector minero, con su dinamismo y complejidad, me ha ofrecido y me seguirá ofreciendo oportunidades para implementar estrategias innovadoras que promuevan el bienestar de los empleados y optimicen su rendimiento. Mi objetivo es continuar explorando nuevas metodologías y enfoques que integren la psicología y la gestión del talento humano, contribuyendo así al desarrollo sostenible de las organizaciones y al fortalecimiento de sus equipos de trabajo.

Además, estoy interesada en asumir roles de liderazgo donde pueda influir en la cultura organizacional y fomentar un entorno que valore la diversidad, la inclusión y la mejora continua. De esta manera, espero contribuir a la transformación organizacional del sector minero y de las empresas en las que me toque ser parte, promoviendo prácticas que prioricen el desarrollo humano y el respeto por el bienestar de todos los colaboradores. Estoy emocionada por las posibilidades que se presentarán a futuro, renovando mi compromiso a seguir creciendo y aprendiendo en esta apasionante trayectoria profesional.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Uno de los momentos más significativos en la carrera de psicología es el inicio del primer trabajo, en dónde uno aplica todos los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la formación académica. Este período brinda la oportunidad de experimentar de manera directa el funcionamiento de un entorno organizacional y de establecer un contacto más cercano con los trabajadores, lo que es fundamental para el desarrollo futuro de un profesional.

A través mi experiencia profesional, he llegado a comprender la relevancia crítica que tiene la gestión del talento humano dentro de un sector tan retador como la minería, siendo uno de los principales motores económicos del país, esto requiere no solo de una alta inversión en tecnología y recursos, sino también de un enfoque estratégico en el reclutamiento y selección, capacitación, desarrollo y retención de personal calificado.

Mi trayectoria profesional me ha permitido apreciar que el éxito organizacional en el sector depende, en gran medida, de la capacidad para alinear las competencias del personal con las demandas específicas del sector, sin embargo, el hecho de brindar un ambiente seguro y agradable para un colaborador, cobra mucha relevancia en un sector que está expuesto a incidentes críticos, por ello, las empresas que tienen afinidad con la minería, requieren tener todos su procesos claros y orientados al éxito de sus operaciones y de su cliente interno que en este caso, es su personal.

Durante mi desarrollo profesional, observé que la diversificación de las fuentes de reclutamiento y la implementación de procesos de selección adaptados a las características del entorno minero son fundamentales. La necesidad de perfiles especializados, como ingenieros y técnicos, resalta la importancia de construir relaciones sólidas con instituciones educativas y programas de formación. Esto no

solo contribuye al desarrollo del capital humano, sino que también fortalece la reputación de las empresas mineras como empleadores responsables.

Finalmente, quiero expresar mi agradecimiento a la universidad por los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de mi formación. La teoría y práctica que he aprendido me han proporcionado herramientas valiosas para enfrentar los retos en el ámbito de Recursos Humanos en la minería. Estoy convencida de que la educación es la base para un futuro prometedor en este sector, y me siento motivada al contribuir con el desarrollo sostenible y a la mejora continua de la gestión del talento humano en la minería peruana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Advisory, P. (2023, 26 abril). *NEWMONT CORPORATION: La principal industria minera de oro a nivel global*. Probuen | Actividad Corporativa & Inmobiliaria. <https://probuen.es/blog/newmont-corporation-la-principal-industria-minera-de-oro-a-nivel-global/>
- Aguilera, C. (2024, 7 julio). *¿Qué es capacitación y desarrollo? La clave del éxito empresarial*. Blog de E-learning. <https://www.ispring.es/blog/capacitacion-y-desarrollo>
- Aldana, J. (2020). *Entre el desarrollo y el desastre megaminería de la BHP Billiton en América Latina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79506>
- Amo, A. (2019) *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning SL.
- Angloamerican Portal (2024) *Minería, una actividad que aporta significativamente a la economía peruana*. <https://peru.angloamerican.com/moquegua/impulso-minero/mineria-una-actividad-que-aporta-significativamente-a-la-economia-peruana.aspx>
- Arzate, A. (2023, 21 noviembre). *5 pasos del proceso de selección de personal efectivo*. Blog Por Grupo IPS Especialistas En RH. <https://www.ips.com.mx/blog/5-pasos-para-un-proceso-de-seleccion-efectivo/>
- Banco Central de Reserva del Perú (2020). *Demanda interna creció 2.3% en 2019*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/Notas-Informativas/2020/nota-informativa-2020-02-24.pdf>

BID (2021) *Minería en Perú 2021 - 2030: ¿Qué rol juega en la reactivación económica y el desarrollo territorial?*. Documento para discusión N° IDB-DP-00888.

Bravo, W. & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Bravo, J., Matgute, J. & Serrano, S. (2022). *Aplicación de la Evaluación de Desempeño 90° y una propuesta de plan integral de desarrollo en la Cooperativa Fasayñan*. Repositorio Institucional Universidad de Azuay.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10854>

Castro, C. y Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1808>

Cornejo, A. (2020). *Implementación del proceso de evaluación del desempeño en la Empresa Tarpuq CIA Ltda. De la Ciudad de Cuenca en el periodo Agosto 2019 - Febrero 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Académico UNAL.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18734>

Chacon, T. (2022, enero 19). Barrick Gold estima 4.4 millones de onzas de oro producidas en 2021. Rumbo Minero website:
<https://www.rumbominero.com/peru/noticias/mineria/barrick-gold-onzas-oro-2021/>

Diario El Peruano (2024). *Sector minero alcanza cifras históricas de empleo*. El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/236754-sector-minero-alcanza-cifras-historicas-de-empleo>

- Enaex Mundo (2024) *Enaex representa Lazos Más Fuertes*.
<https://www.enaex.com/pe/es/lazos-mas-fuertes/>
- Espinoza, K., Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC.
- Fabricio, V. M. J. (2023, 16 junio). *Elaboración de una propuesta de mejora de la gestión del talento humano en el área de operaciones mineras en Compañía Minera Antamina S.A.*
<https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/798>
- Figueroa, L. (2023) *Elaboración de una propuesta de mejora de la gestión del talento humano en el área de operaciones mineras en Compañía Minera Antamina S.A.* [Trabajo de investigación, Escuela de Posgrado Newman]. Repositorio Académico Newman
- Instituto de Ingenieros de Minas del Perú - IIMP. (2024). *Siete empresas mineras con inversiones en Perú dentro de las diez más importantes en el mundo*.
<https://iimp.org.pe/raiz/siete-empresas-mineras-con-inversiones-en-peru-dentro-de-las-diez-mas-importantes-en-el-mundo>
- López, S. (2021). *De la teoría a la práctica: evaluación de desempeño*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Académico UBA
- María, R. G. G. (2019). *Ajuste persona - entorno de trabajo y satisfacción laboral desde una perspectiva de género*. Universidad de la Laguna.
<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16661>

Martínez, O.L., Vargas, T. Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Codes* p. 225-242. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>

Ministerio de Energía y Minas (2023) *Empleo generado por la minería en 2022 registró el mayor promedio de la última década.* <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/687035-empleo-generado-por-la-mineria-en-2022-registro-el-mayor-promedio-de-la-ultima-decada>

Ministerio de Energía y Minas (2024). *MINEM: Exportaciones mineras de cobre y oro registran notable incremento en mayo de 2024.* Noticias - Ministerio de Energía y Minas - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/1012206-minem-exportaciones-mineras-de-cobre-y-oro-registran-notable-incremento-en-mayo-de-2024>

Morales, F. C. (2021, 01 de abril). *Capacitación laboral Qué es, definición y concepto.* Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Nuestra historia | BHP. (s. f.). <https://www.bhp.com/es/about/our-history>

Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo. (2018, 13 de junio). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.* <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n>

Quiñones Li, , A. E. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 332-340. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque*

176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Reyes, I. C. (2023, 1 de setiembre). *La importancia de la capacitación de personal* | *CognosOnline*. CognosOnline. <https://cognosonline.com/capacitacion-de-personal/>

Sardi, B. & Troilo, F. (2020) *Entrevistas de selección de personal mediadas por tecnología: La perspectiva de selectores*, Serie Documentos de Trabajo, No. 737, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA).

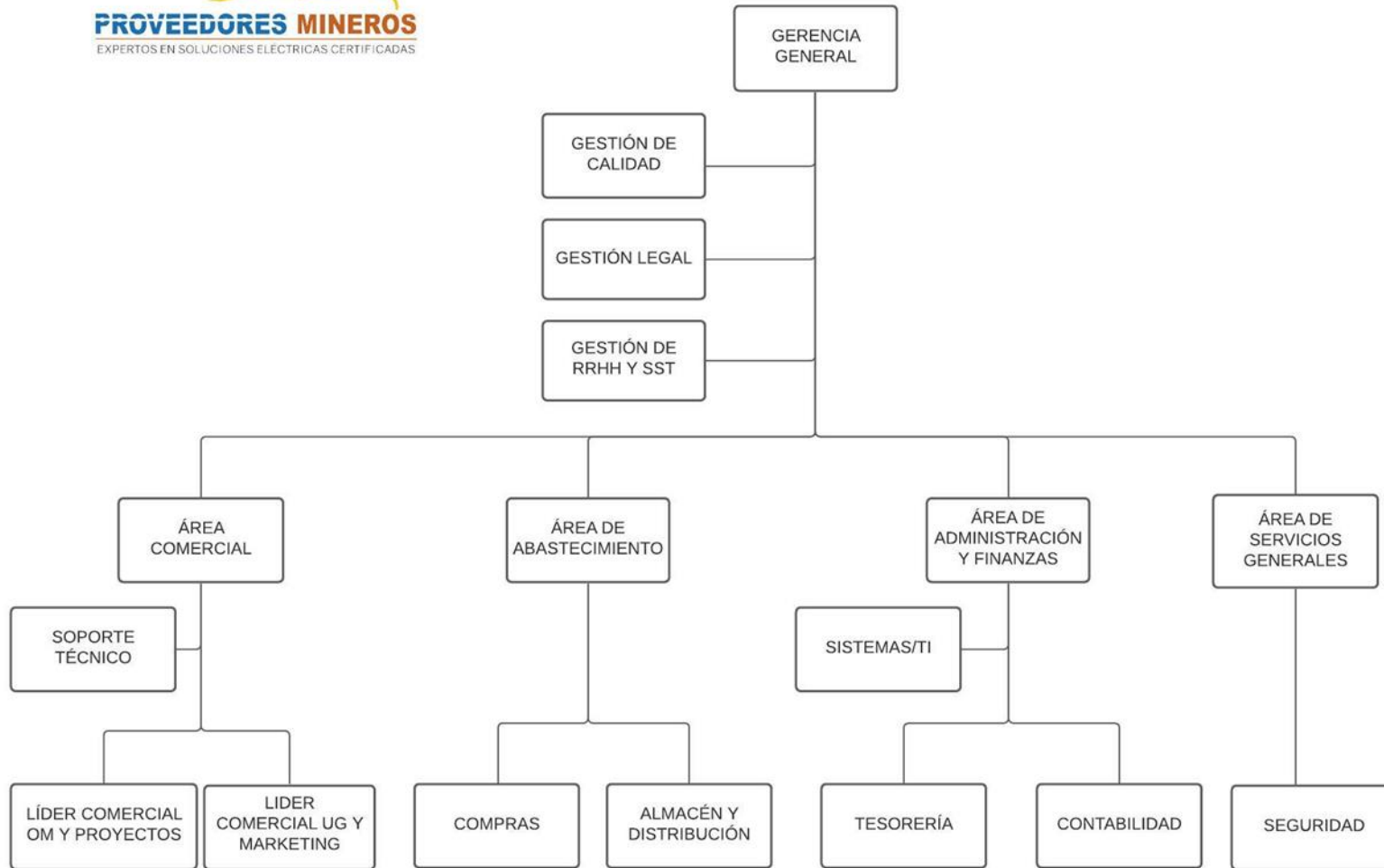
SRK (2024) *Misión y Objetivos*. *Consulting 50*. <https://www.srk.com/es/mision-y-objetivos>

Sustentable, Diario (2023, 10 de enero). Un 43% de las compañías prácticamente no capacita a sus talentos según encuestas de ManpowerGroup. *Diario Sustentable*. <https://www.diariosustentable.com/2023/01/un-43-de-las-companias-practicamente-no-capacita-a-sus-talentos-segun-encuestas-de-manpowergroup/>

Villanueva, L. (2023). *Capacitación del recurso humano para mejorar la calidad de servicio en la Pollería D' Luchos, Nuevo Chimbote, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35676>

ANEXOS

Anexo 1: Organigrama general Proveedores Mineros S.A.C



Anexo 2: Descripción de puesto Asistente de Recursos Humanos y SST –
 Proveedores Mineros S.A.C



PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

TÍTULO DEL PUESTO	JEFATURA	
Asistente de Recursos Humanos y SST	Gerencia General	
ORGANIGRAMA	NIVEL CARRERA	
<pre> graph TD GG[Gerente General] --- GRH[Gestor de Recursos Humanos] GRH --- AS[Asistente de RRHH y SST] </pre>	LÍNEAS DE RELACIÓN	
	REPORTA A:	
	Dependencia Jerárquica	Gestor de Recursos Humanos y SST
	Dependencia Funcional	
	PUESTOS QUE LE REPORTAN	
1. MISIÓN DEL PUESTO		
Apoyar en los procesos de administración de personal, reclutamiento y selección, desarrollo, desempeño, capacitación, clima y cultura de la empresa de acuerdo a las normas, políticas y procedimientos de la empresa.		
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y FUNCIONES		
ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en los procesos de reclutamiento y selección del personal 		
<ul style="list-style-type: none"> • Recibe las necesidades de personal de las áreas que lo requieran. • Apoya en la revisión de los perfiles de los puestos solicitados siguiendo las pautas de la consultora externa en RRHH. • Apoya en las publicaciones para el reclutamiento (avisos, presentaciones, etc.). • Llama a los candidatos aprobados por la consultora de RRHH y aplica pruebas psicológicas a los candidatos de acuerdo a los lineamientos de la consultora. • Gestiona las entrevistas y agenda las mismas con la consultora de RRHH. • Apoya en la coordinación de las entrevistas finales. • Llama referencias laborales y elabora el informe de las mismas. • Elabora el file de personal físico y virtual. • Hace firmar las copias del contrato, entregando una al colaborador y otra archivar. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Comunica los cambios en las descripciones y perfiles de los puestos de la Empresa a la consultora para que ésta realice los cambios. 		

<ul style="list-style-type: none"> • Coordina con la consultora los cambios y/o inclusiones a realizarse en las descripciones y perfiles de puestos, a fin de realizar la actualización respectiva; o en su defecto, comenta la creación de puestos nuevos para que lo elabore la consultora.
<p>ÁREA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Apoya en la gestión de desempeño de la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Envía correos de seguimiento para el cumplimiento de las evaluaciones de desempeño de RRHH.
<ul style="list-style-type: none"> • Apoya en la coordinación de capacitaciones para todos los empleados de la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona las agendas de las capacitaciones. • Busca la firma de los asistentes a las capacitaciones. • Envía correos de seguimiento para la participación de las capacitaciones. • Gestiona las redes y medios de comunicación para las capacitaciones.
<p>ÁREA DE CLIMA & CULTURA:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Apoya en los programas de clima y cultura.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona las reuniones de camaradería de acuerdo a las indicaciones de la consultora. • Se encarga de la recepción, envío de flyers y comunicaciones para todo el personal en los temas relacionados a RRHH, Bienestar (cumpleaños, reconocimientos, etc.) y Salud Ocupacional. • Apoya en los pagos de las facturas de proveedores.
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las encuestas de clima laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica las encuestas de Clima Laboral de acuerdo a las indicaciones de la consultora de RRHH. • Revisa el cumplimiento de los planes de acción para incrementar el clima propuestos por la consultora.
<p>ÁREA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en las gestiones relacionadas con los proveedores de recursos humanos.
<p>ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona las programaciones de exámenes médicos y el pago de las facturas respectivas. • Apoya en labores operativas que sean encomendadas por el Área de SST.
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las demás funciones afines a su cargo, que le sean asignadas por su jefe inmediato.

3. PERFIL – CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA REQUERIDA

PROFESIÓN	Psicología, Trabajo Social, Administración de Empresas y carreras afines				
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Postgrado (Maestría)	Diplomado o Especialización	Titulado o Bachiller	Técnico	Secundaria
Mínimo				X	
Preferencia					
Tema Especialización o Postgrado				IDIOMA Y NIVEL	
				Inglés	Básico
EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	01 año		EXPERIENCIA LABORAL EN PUESTOS SIMILARES	06 meses	
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Selección de Personal (de preferencia)				
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Dinamismo y Energía Iniciativa y Proactividad Comunicación Efectiva Trabajo en Equipo				
CONOCIMIENTOS SOFTWARE	ERP de RRHH (de preferencia)				

4. CONTEXTO

RESPONSABILIDAD			
Autonomía para Toma de Decisiones	1. El titular del cargo no puede tomar ninguna decisión. Todo está sujeto a las órdenes y aprobación del jefe.		
Responsabilidad por Resultados	1. Informativa: Sólo transmite información.	Tamaño de Supervisión	0
Responsabilidad por Dinero en Efectivo	No tiene		
Poderes Requeridos	No tiene		
Equipos Asignados	No tiene		

5. SALUD Y SEGURIDAD

Responsabilidad de Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	
a)	Conocer la Política en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su objetivo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, así como los procedimientos e indicaciones sobre la materia establecidas por la empresa.
b)	Comunicar todo evento o situación (incidente) que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad o salud y la de otras personas. Reportar de forma inmediata la ocurrencia de cualquier incidente, accidente o enfermedad laboral.
c)	Someterse a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por la empresa y exigidos por ley.

d) Asistir puntualmente a las capacitaciones y otras actividades convocadas por la empresa y relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

LUGAR DE TRABAJO									
100%	Oficina/ Home Office		Almacén/ Planta		Visita Cliente/ Proveedor		Viaje Comercial		Otras Entidades Administrativas

Riesgos Asociados	Poco probable de sufrir accidentes incapacitantes.
--------------------------	--

6. COMPLEJIDAD DEL PUESTO (LO LLENA RECURSOS HUMANOS CON JEFE)	
Complejidad Gerencial	1. Ejecución de una tarea específica y repetitiva.
Habilidad en Relaciones Humanas	2. Más de la normal habilidad para prestar servicio y obtener cooperación
Solución de Problemas	1. Los problemas son mínimos, por cuanto el trabajo es rutinario, simple y repetitivo, con instrucciones muy específicas, en cuanto a la secuencia y el tiempo
Relaciones Internas	Con todas las áreas de la empresa
Relaciones Externas	Con la consultora de RRHH

ELABORADO POR	FECHA ELABORACIÓN	FECHA ÚLTIMA REVISIÓN
Gestor de RRHH	Agosto 2021	Julio 2022

Anexo 3: Plan de capacitación 2021 – Proveedores Mineros S.A.C



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021

CÓDIGO	PROV-PR-AD-002
VERSIÓN	2
VIGENTE DESDE	08 de febrero 2021
PÁGINA	1 DE 1

PARTICIPANTES	TEMA	EXPOSITOR		ENE.		FEB.		MAR.		ABR.		MAY.		JUN.		JUL.		AGO.		SEP.		OCT.		NOV.		DIC.		Nro de asistentes
		INT	EXT	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	PR	EJ	
Jefaturas y personal administrativo	Objetivos e indicadores		x			x	9																					86.50%
Jefaturas y personal administrativo	Herramientas de la calidad		x					x	26																			73.50%
Jefaturas y personal administrativo	Principios de la calidad		x									x	14															55.88%
Jefaturas y personal administrativo	Introducción Norma ISO 9001:2015		x											x	25													100.00%
Equipo auditor	Auditoría interna		x											x	28													100.00%
Jefaturas y personal administrativo	Gestión de riesgos		x															x										
Jefaturas y personal administrativo	Gestión de reclamos		x																	x								

LEYENDA

PR	:Programado
EJ	:Ejecutado
INT	:Interno
EXT	:Externo



The flyer features a light pink background with a white scalloped-edged frame. The top right corner contains the logo for 'PROVEEDORES MINEROS' with the tagline 'EXPERIOS EN SOLUCIONES ELECTRICAS CERTIFICADAS'. The title 'TALLER' is in bold black uppercase letters, followed by 'Desestresando a mamá' in a large, elegant red cursive font. Below the title, the word 'Materiales' is written in a black serif font. A bulleted list of materials is provided in a simple black font.

PROVEEDORES MINEROS
EXPERIOS EN SOLUCIONES ELECTRICAS CERTIFICADAS

TALLER

*Desestresando a
mamá*

Materiales

- Una bolsa
- Lapiceros de colores
- Papel bond
- Hojas recicladas
- Fotografía de lo que más le guste



Actividades por Desarrollar II Trimestre 2022

PROCESOS:

- Adaptación de los files físicos a virtuales para agilizar procesos
- Terminar con el proyecto de equidad externa (mapeo de empresas de la competencia) y entrega de equidad interna y categorización de puestos la primera semana de enero.
- Elaborar política de vacaciones y licencias con y sin goce de haber.

CLIMA Y CULTURA:

- Organización del aniversario de la empresa y fiestas patrias.
- Celebración por el día del padre
- Merchandising de RRHH (lapiceros, cuadernos, llavero)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

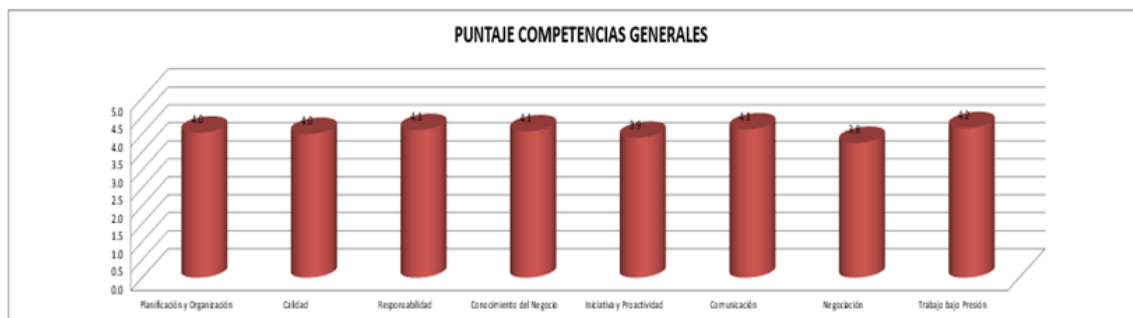
- Optimizar los protocolos ante el COVID-19
- Elaborar dos capacitaciones en temas relacionados a Salud Mental (No Discriminación Personas con Covid-19 y Manejo de Emociones).
- Concientización sobre la salud mental y el acoso sexual en el trabajo mediante comunicación interna.

Anexo 6: Evaluación de desempeño – Proveedores Mineros S.A.C.

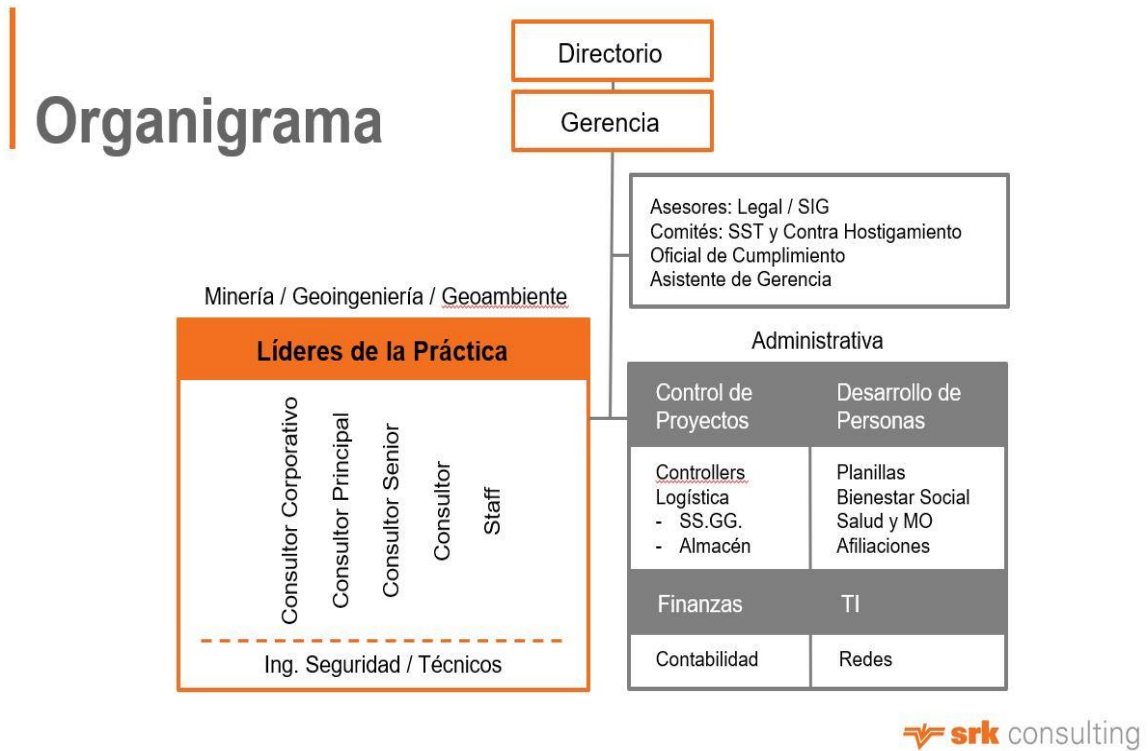
Área	Nombre	VALORES INSTITUCIONALES				COMPETENCIAS GENERALES										PROMEDIO	
		Respeto	Compromiso	Trabajo en Equipo y Colaboración	Orientación al Cliente Interno y Externo	Capacidad de Análisis y Toma de Decisiones	Orientación a Resultado	Planificación y Organización	Calidad	Responsabilidad	Conocimiento del Negocio	Iniciativa y Proactividad	Comunicación	Negociación	Trabajo bajo Presión		
RECURSOS HUMANOS	LEON PATIÑO MARIA FERNANDA	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.3

Planificación y Organización
Calidad
Responsabilidad
Conocimiento del Negocio
Iniciativa y Proactividad
Comunicación
Negociación
Trabajo bajo Presión
Liderazgo
Pensamiento Estratégico


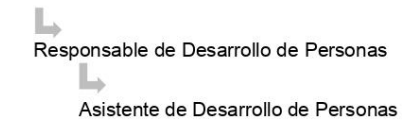
Nombre	Área	Puntaje
LEON PATIÑO MARIA FERNANDA	RECURSOS HUMANOS	4.3



Anexo 7: Organigrama general SRK CONSULTING (PERU) S.A.



Anexo 8: Descripción de puesto - Asistente de Desarrollo de Personas - SRK CONSULTING (PERU) S.A.

	FUNCIONES Y PERFIL DE PUESTO	Código: SIG-F-09-06 Versión: 05 Fecha: 01/07/2019
Fecha de actualización: 01/07/2019		
1. IDENTIFICACIÓN		
Nombre del Puesto: Asistente de Desarrollo de Personas		
Línea de producto: Administración		
Objetivo del puesto: Apoyar en la gestión de desarrollo de personas de la Empresa. Colaborar en los procesos, proponer acciones concretas y ejecutar tareas en pro de la sostenibilidad del negocio, atención de calidad a nuestros clientes mineros y a nuestros clientes internos.		
2. REPORTE Y COORDINACIÓN		3. REEMPLAZADO POR
Gerente General 		Auxiliar del área, o a quien se designe.
4. FUNCIONES DEL PUESTO		
<p>Funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en los procesos de gestión de desempeño, evaluación, planes de capacitación, reclutamiento y selección de personal. • Contribuir en el proceso de incorporación e inducción de personal. • Colaborar e involucrarse en el proceso de afiliaciones del personal que va a unidades mineras. • Apoyar en la gestión de monitoreo de riesgo psicosocial y clima laboral. • Proponer e implementar actividades y eventos de integración y bienestar. • Mantener actualizados los legajos del personal. • Colaborar en la gestión de subsidios, registro y seguimiento hasta su recupero. • Otras responsabilidades del área asignadas por el Responsable del área y/o por gerencia. <p>Calidad, Seguridad y Medioambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las exigencias de SST, MA y Calidad, dispuestas por el cliente, en primera instancia. En caso el cliente no cuente con esas exigencias, cumplir lo dispuesto en el SIG de SRK Consulting (Peru) S.A. • Aplicar la IPER cuando sea necesario. 		

	FUNCIONES Y PERFIL DE PUESTO	Código: SIG-F-09-06
		Versión: 05
		Fecha: 01/07/2019

5. REQUERIMIENTOS DEL PUESTO													
5.1 FORMACIÓN													
Nivel de Formación	Universitaria												
Grado	Bachiller												
Colegiatura	No												
Profesión	Gestión empresarial, ingeniería industrial, psicología, ciencias de las comunicaciones y artes, o afines.												
Maestría / Diplomado / Especialización	Especialización en recursos humanos (deseable).												
5.2 COMPLEMENTARIO													
Deseable	No												
Ofimática	Word y Excel												
Inglés	Intermedio												
SIG	Conocimiento de los peligros y riesgos asociados a su puesto de trabajo. Conocimiento de riesgos y oportunidades de sus procesos.												
5.3 EXPERIENCIA													
<ul style="list-style-type: none"> • Un año de experiencia en funciones similares y afines. 													
6. RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Peligros</th> <th>Nivel de riesgo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Movimiento repetitivo</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Carga de trabajo</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Niveles de iluminación</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Posturas de trabajo</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Condiciones climáticas</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>		Peligros	Nivel de riesgo	Movimiento repetitivo	Medio	Carga de trabajo	Medio	Niveles de iluminación	Medio	Posturas de trabajo	Medio	Condiciones climáticas	Bajo
Peligros	Nivel de riesgo												
Movimiento repetitivo	Medio												
Carga de trabajo	Medio												
Niveles de iluminación	Medio												
Posturas de trabajo	Medio												
Condiciones climáticas	Bajo												

Anexo 9: Proceso de selección - SRK CONSULTING (PERU) S.A.

RE: Gestor de Servicios Logísticos



Maria Leon

To: Karin De Rycker

Cc: Cesar Calla; Joel Chumpitaz; German Condor

You forwarded this message on 17/08/2023 10:29.



miércoles 25/01/2023 15:16

yoel_miguelbarriga_nalvarte_72289903_10241074.pdf 489 KB	leslie_fabiolamercado_rodrigo_73004944_10242111.pdf 493 KB	CV Yoel Miguel Barriga Nalvarte.pdf 565 KB
CV2 -LILIANA LEVANO HERNANDEZ-1.pdf 118 KB	CVLeslieFabiolaMercadoRodrigo.pdf 86 KB	lilianalevano_75973953_10241075.pdf 436 KB

Estimada Ing. Karin,

Mediante la presente le comento que se procedió con la convocatoria, entrevista y evaluación psicotécnica de 3 candidatos que nos parecieron adecuados para el puesto, de los cuales Yoel Barriga fue el que más resaltó, por ello le envío los resultados y cv's de los candidatos para poder proceder con la incorporación en caso usted lo considere así.

Leslie Fabiola Mercado Rodrigo	Yoel Miguel Barriga Nalvarte	Liliana Levano
Porcentaje de adecuación al puesto: 83%	Porcentaje de adecuación al puesto: 85%	Porcentaje de adecuación al puesto: 80%
Sobrepasa los niveles esperados en: Inteligencia Emocional	Sobrepasa los niveles esperados en: Trabajo bajo presión / Ética profesional	
Cumple con el nivel esperado en: flexibilidad y adaptabilidad, gestión operativa	Cumple con el nivel esperado en: Pensamiento analítico	Cumple con el nivel esperado en: pensamiento analítico y desarrollo en equipo
Grado Académico: Titulada / Ing. Industrial / Universidad Católica San Pablo	Grado Académico: Bachiller / Ing. Industrial / ULima	Grado Académico: Titulada / Ing. Industrial / UTP

Anexo 10: Comunicación interna sobre capacitaciones - SRK CONSULTING (PERU) S.A.

Capacitación SRK ✓ te cuidamos 🏠 ¿Cómo prevenir el dengue? 🦟🚫



Simply SRK

To Employees PE; SRK PE Practicante



martes 23/05/2023 16:58

👍 1



¿CÓMO PREVENIR EL DENGUE?

Capacitación importante

Mañana 24/05 a las 3:00 p.m., nuestro médico ocupacional, el Dr. Juan Cobeña, nos brindará una charla para informarnos acerca de esta enfermedad, las medidas de prevención y acción.



Recuerda Familia SRK:
Tu salud es lo más importante.
Cuidate y cuida a tus seres queridos.

Nos preocupamos por ti

Somos familia, somos SRK.

La capacitación será vía Teams. Se enviará la agenda en breve.

Anexo 11: Evento de Clima - SRK CONSULTING (PERU) S.A.



Anexo 12: Evento de clima – Fiesta fin de año - SRK CONSULTING (PERU) S.A.



Anexo 13: Salud Ocupacional – SRK CONSULTING (PERU) S.A.

EXAMEN MÉDICO - SRK CONSULTING - 30/01/2023



María Leon

To Yoel Barriga Nalvarte
Cc Katherine Rivera; German Condor



jueves 26/01/2023 11:21

Estimado Yoel,

¡Felicidades por tu nuevo puesto!

Se ha procedido con la programación de un examen médico, por lo que adjunto los detalles de la cita.

DNI	Nombres	Apellido paterno	Sede	Fecha y hora
72289903	Yoel Miguel	Barriga	CLINICA SURCO	30/01/2023 07:30

Sede Natclat: Surco

Dirección: Av. Manuel Olguin 906 Monterrico - Santiago de Surco.

Día: 30/01/2022

Hora: Desde las 7:30 a.m

- Acudir con DNI en físico y en ayunas.

Saludos cordiales,

María Fernanda León (Psicología Organizacional)

Asistente de Desarrollo de Personas, Cultura y Comunicaciones



SRK Consulting (Peru) S.A.

Av. La Paz 1227,
Miraflores, Lima 18, Perú

Oficina: +51-206-5900

Celular: +51-949732589

Website: www.latam.srk.com

[Ayúdenos a mejorar](#)

[Lea nuestra última srk Insights e-newsletter](#)



Nota de Confidencialidad

La información contenida en el presente correo electrónico deberá considerarse como confidencial, por lo que no podrá ser copiada, retransmitida o utilizada sin la autorización escrita por parte de SRK Consulting (Peru) S.A. Si ha recibido este correo electrónico por error, favor notificar inmediatamente al remitente.

Pensemos en el medio ambiente antes de imprimir este correo.

Anexo 14: Afiliaciones Mineras – UM Toquepala – Southern - SRK CONSULTING (PERU) S.A.

RE: URGENTE 22H62001-Nuevo roster UM Toquepala



Maria Fernanda Leon

To: Eva Laura

Cc: Georgina Apaza; German Condor; Indira Iturri



viernes 28/04/2023 17:17

Pase de Trabajo - Miguel Quispe - SRK CONSULTING (PERU) S.A. .pdf 47 KB

Estimada Eva,

Mediante la presente te envío el estatus de los pases.

Como puedes visualizar en la tabla adjunta, hasta el momento Ronald y Cesar no cuentan con el pase, y entendemos que las áreas administrativas de SPCC se reintegran el día martes, por lo que recién desde ese día se podría tener el pase de ambos. Por otro lado, Miguel Quispe ya cuenta con el pase vigente y con el registro de su anexo 04.

Check List Afiliación a la UM Toquepala - Mapeo geológico, estructural y geomorfológico																	
MARIA F. LEÓN																	
	Tipo de Afiliación	EMO	SCTR	VIDA LEY	INDUCCIÓN INTERNA	CARNET DE C.CIVIL	VACUNA	EPPS	DNI	REVISIÓN ANEXO 1	REVISIÓN ASUNTOS INTERNOS	SOLICITUD DE PASE	REVISIÓN DE CONTRATO Y SERVICIO	REVISIÓN DE CAMPAMENTOS	APROBACIÓN	OBSERVACIÓN	
Miguel Quispe	Pase de trabajo	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	El anexo 04 figura en su pase
Ronald Zavaleta	Pase de trabajo	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK						
Cesar Palacios	Pase de trabajo	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK							

De tener alguna duda, Indira estará al tanto para brindarte el soporte necesario.

¡Muchas gracias!

Saludos cordiales,

Maria Fernanda León (Psicología Organizacional)

Asistente de Desarrollo de Personas, Cultura y Comunicaciones

SRK Consulting (Peru) S.A.

Celular: +51-960317292 Oficina +51-1-2065945

Anexo 15: Aprobación de homologación – CIA MINERA PODEROSA – SRK CONSULTING (PERU) S.A.

RE: Proceso de Homologación de Proveedores CIA MINERA PODEROSA



Karin De Rycker

To: Joel Chumpitaz; Paola Praelli; Sumari, Helmer; Bruno Favaro; German Condor; Edwin Vigo; Maria Leon; Hubert Ordoñez



lunes 24/10/2022 18:45

Start your reply all with: ¡Muchas gracias! Recibido, ¡muchas gracias! ¡Me alegro mucho! Feedback

¡¡ Felicidades, mil gracias a todo el equipo!!

Saludos,
Karin

| Karin De Rycker MSc
Gerente General y Consultor Principal (minería y medio ambiente)
SRK Consulting (Peru) S.A.
Celular: +51-945350868 | Oficina +51-1-2065924

De: Joel Chumpitaz <jchumpitaz@srk.com.pe>

Enviado el: Monday, October 24, 2022 5:58 PM

Para: Paola Praelli <ppraelli@srk.com.pe>; Sumari, Helmer <hsumari@srk.com.pe>; Bruno Favaro <bfavaro@srk.com.pe>; German Condor <gcondor@srk.com.pe>; Edwin Vigo <evigo@srk.com.pe>; Maria Leon <mleon@srk.com.pe>; Hubert Ordoñez <hordonez@srk.com.pe>; Karin De Rycker <karindr@srk.com.pe>

Asunto: RV: Proceso de Homologación de Proveedores CIA MINERA PODEROSA



Muchas felicitaciones a todos por el granito de arena y largas horas de trabajo en equipo, coordinaciones y envíos.
¡Lo logramos nuevamente! A seguir el mismo camino

Saludos cordiales

Anexo 16: Resultados Evaluación de Desempeño – SRK CONSULTING (PERU) S.A.



Evaluaciones programadas del 26/12/2022 al 08/03/2023

Nombres y apellidos

María Fernanda León Patiño

Área

Administración

Puesto laboral

Asistente De Desarrollo De Personas

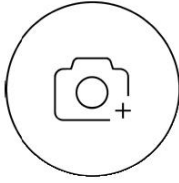
Empresa

SRK Consulting

Subárea

Dp

📅 Resultado general de la Evaluación



84%

¡Buen Trabajo!

Lograste obtener buen resultado en tu evaluación de desempeño. Cuentas con las habilidades que la organización requiere. Estamos orgullosos que formes parte de nuestro Equipo. Continuemos trabajando juntos en la búsqueda de la excelencia.

🌐 Resultado de Competencias



Calificación media en Competencia de la empresa es : 83.17

Escalas de Clasificación



0% - 44%

No cumplió expectativas



45% - 69%

Cumplió las expectativas parcialmente



70% - 94%

Cumplió las expectativas completamente



95% - 100%

Superó las expectativas

💬 Feedback

Fortalezas: ¿Qué consideras que debe de continuar realizando (actitud, acción, actividad)?

Valoro mucho tu proactividad y empeño. ¡Debes seguir así! :)

Oportunidades de mejora: ¿Qué consideras que debe de cambiar (actitud, acción, actividad) y urgencia de temporalidad (corto, mediano o largo plazo)?

Debe ser más cuidadosa en la elaboración de los contenidos de los mensajes.

Anexo 17: Carta de recomendación – Responsable de Servicios Logísticos



CARTA DE RECOMENDACIÓN

Lima, 29 de abril de 2024

A quien corresponda:

Por medio de la presente, me permito dar las recomendaciones laborales a la Srta. María Fernanda Rosa León Patiño, con quien compartí centro de labores en el periodo de 2022 a 2023.

En este año que laboramos juntos, puedo destacar que es una profesional responsable, competente, empática, con alto trabajo en equipo y eficiente para cualquier posición o labor que se le asigne en su centro de trabajo.

Durante el periodo en el que laboramos en la empresa **SRK CONSULTING (PERU) S.A.** realizamos diversas labores en conjunto, uno de los principales fue el "**Estudio Hidrológico e hidrogeológico para la Unidad Minera Toquepala – Compañía Minera Southern Copper Corporation**) en donde demostró un alto nivel de profesionalismo, capaz de aportar de manera significativa, así como la proactividad y predisposición que demostró en todo momento.

Expido esta carta de recomendación para los fines respectivos, no sin antes mencionar que contar con la Srta. María Fernanda sería una adición valiosa a cualquier equipo de trabajo.

Quedo a su disposición para proporcionar cualquier información adicional.

Atentamente,

Germán Córdor Carranza
Responsable de Servicios Logísticos
DNI: 46075851
gcondor@srk.com.pe

Anexo 18: Descripción de puesto – Manpower Perú S.A.



CARGO DE ENTREGA DE FUNCIONES

Declaro haber recibido mis funciones para cubrir el puesto de **Asistente de selección**:

1. Realiza acciones para diversificar las fuentes de reclutamiento utilizando las fuentes más efectivas de acuerdo con el perfil buscado.
2. Ejecuta el flujo operativo de reclutamiento y selección de acuerdo con los acuerdos de servicio por tipo de cliente interno.
3. Ejecuta los procesos operativos para la incorporación del personal e ingreso a las unidades designadas.
4. Asegurar que las posiciones cubiertas a través del proceso de R&S se ajusten al perfil requerido por los clientes internos en los tiempos establecidos.
5. Actualiza información para la elaboración de indicadores mensuales sobre la efectividad y eficiencia del proceso de reclutamiento y selección.
6. Coordina con los clientes internos y externos las actividades de relevo de perfil, publicación, filtro, evaluaciones y validación de candidatos de los procesos de R&S requeridos.
7. Propone e incorpora proyectos de mejora sobre reclutamiento y selección.

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	PUESTO	FIRMA

Cusco, 25 de abril del 2024

Anexo 19: Indicador de productividad – Febrero 2024 - Enaex



PRODUCTIVIDAD GESTION DE ATS – EQUIPO DE SELECCIÓN

Usuarios más activos

Actividad ↕

Usuario	Actividad total	Rechazos	Avances	Notas
Hiro Lavado	2126	942	719	159
Alexa La Serna	1396	428	359	255
Andrea Porras	1390	403	359	209
Danae Baiocchi	672	179	145	128
Maria Fernanda Leon	573	237	198	85