**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CIBERTEC**



**“Southern Cooper Corporation”**

**Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo V**

**Sección:**

T6HC

**Profesor:**

Damaso López Aragón

**Integrantes:**

Gibeth Andrea Peña Alarcón

María Isabel Querevalu Cherre

Alexandra Gabriela Vilchez Peña

Juan Oswaldo Santibañez Hernandez

**Lima – Perú**

**2024**

ÍNDICE

ÍNDICE 2

ÍNDICE DE TABLAS 5

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES 6

CAPITULO UNO: Generalidades 7

1.1 Nombre de la empresa 7

1.2 Rubro de la empresa 7

1.3 Tiempo de la empresa 7

1.4 Número de trabajadores 7

1.5 Visión y misión de la empresa 7

CAPITULO DOS: Diagnostico de la empresa 8

2.1 FODA de la empresa 8

2.2 Análisis PESTEL 9

3.1 Organigrama de la empresa 10

3.2 Manual de funciones del equipo de trabajo 10

3.3 Reglamento interno de trabajo 10

Empleados 10

3.4 Análisis de los procedimientos de sanción disciplinaria y de despido de personal dentro de la empresa 11

3.5 Niveles salariales 12

3.5.1 Propuesta de nuevo régimen compensatorio 12

3.6 Plan de gestión de talento humano 14

3.6.1 Objetivos 14

3.6.2 Estrategias (mentoring, retención, onboarding, seguridad) 14

3.6.3 Programación (diagrama de Gantt) 15

3.7 Resolución de conflictos 15

CAPITULO CUATRO: Administración de productos 16

4.1 Diseño de la imagen corporativa 16

4.1.1 Diseño, creación y arquitectura de la marca 16

4.1.2 Plan de posicionamiento de la marca 16

4.2 Innovación de productos 16

4.2.1 Propuestas de mejora para los productos y/o servicios existentes en la empresa 16

4.3 Plan de trade marketing 16

4.3.1 Objetivos 16

4.3.2 Estrategias 16

4.3.3 Plan de acción 16

4.4 Plan de marketing digital 16

4.4.1 Objetivos 16

4.4.2 Estrategias 16

4.4.3 Plan de acción 16

CAPITULO CINCO: Plan de mejora en el área de atención al cliente 16

5.1 Aplicación el método servqual 16

5.1.1 Propuestas de mejora del área de atención al cliente 16

5.2 Creación de un plan de fidelización 16

5.2.1 Objetivos 16

5.2.2 Beneficios 16

5.2.3 Costos 16

CAPITULO SEIS: Proceso de calidad 16

6.1 Plan de mejora aplicando lean manufacturing 16

6.1.1 Objetivos 16

6.1.2 Diseño del plan usando la técnica de las 5s 16

CAPITULO SIETE: Proceso logístico 17

7.1 Proceso logístico de la empresa 17

7.1.1 Compras 17

7.1.2 Inventario y almacenes 17

7.1.3 Transporte logístico 17

7.2 Propuesta de mejora para el proceso logístico 17

CAPITULO OCHO: Internacionalización de la empresa 17

8.1 Plan de internacionalización de la empresa 17

8.1.1 Alternativas existentes en el mercado 17

8.1.2 Segmento 17

8.1.3 Estrategias y tácticas por usar 17

CAPITULO NUEVE: Procesos contables 17

9.1 Generación de asientos contables 17

9.2 Presentación de estados financieros 17

9.2.1 Balance general de la empresa 17

9.2.2 Estado de resultados 17

9.3 Financiamiento 17

9.3.1 Fuentes de financiamiento 17

9.3.2 Rentabilidad de una operación financiera de inversión y/o financiamiento 17

9.3.3 Auditoria financiera 17

ÍNDICE DE TABLAS

[Tabla 1 FODA 8](#_Toc168858725)

[Tabla 2 PESTEL 9](#_Toc168858726)

[Tabla 3 Organigrama de la empresa 10](#_Toc168858727)

[Tabla 4 Gestión del talento 14](#_Toc168858728)

[Tabla 5 Diagrama de Gantt 15](#_Toc168858729)

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

CAPITULO UNO: Generalidades

* 1. Nombre de la empresa

Southern Copper Corporation.

* 1. Rubro de la empresa

Minera.

* 1. Tiempo de la empresa

Southern Copper tiene 69 años trabajando con éxito al servicio de los países en donde opera, sus comunidades, personal y accionistas.

* 1. Número de trabajadores

15,810 a final del año 2023.

* 1. Visión y misión de la empresa

**MISIÓN**: Satisfacer las necesidades de los mercados en que participamos, a través de proyectos de gran envergadura y de largo plazo, siempre a la vanguardia en tecnología y manteniendo un compromiso permanente con nuestra gente, el medio ambiente, nuestros valores y nuestra responsabilidad social, maximizando la creación de valor para los accionistas.

**VISIÓN**: Ser el líder mundial en eficiencia y rentabilidad en los negocios en que participamos, con una orientación hacia la gente y su desarrollo integral, garantizando la sustentabilidad de nuestras operaciones.

CAPITULO DOS: Diagnostico de la empresa

* 1. FODA de la empresa

Tabla 1 FODA

* 1. Análisis PESTEL

Tabla 2 PESTEL

# CAPITULO TRES: Administración del recurso humano

* 1. Organigrama de la empresa

11.1%

Tabla 3 Organigrama de la empresa

* 1. Manual de funciones del equipo de trabajo

Adjunto el ManualDeFuncionalidades en .pdf

* 1. Reglamento interno de trabajo

Souther Copper Corporation comprende de un reglamento interno para sus empleados con el fin de mantener altos estándares de honestidad, respeto, responsabilidad y ética.

Empleados

1. **Igualdad de oportunidades y prácticas laborales justas**

La política de la Compañía es promover la igualdad de oportunidades de empleo para contratar y desarrollar los mejores candidatos para el empleo a partir de un grupo de talentos amplio y diverso.

1. **Trabajo infantil y forzoso**

Southern Copper reitera su compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos en las leyes nacionales e internacionales, manteniendo los estándares internacionales de protección de los derechos y libertades fundamentales de sus empleados.

1. **Libertad de asociación**

Southern Copper respeta el derecho de asociación de sus empleados, así como la libertad de afiliarse a un sindicato y de participar en actividades sindicales.

1. **Anti-acoso en el lugar de trabajo**

Southern Copper se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, en el que los empleados, funcionarios y directores puedan alcanzar su máximo potencial.

1. **Conducta sexual inapropiada y acoso sexual**

Southern Copper Corporation prohíbe estrictamente el acoso sexual, que se define como cualquier comportamiento o acción no deseada, por cualquier medio o forma, con implicaciones o inferencias de naturaleza sexual.

1. **Salud y seguridad en el trabajo**

Southern Copper considera que la vida, la salud y el bienestar físico de nuestros empleados es su activo más valioso, lo que constituye una prioridad absoluta en todas nuestras actividades.

1. **Consumo, uso o venta de alcohol, drogas y sustancias controladas**

Las oficinas y centros de Southern Copper son entornos libres de sustancias.

* 1. Análisis de los procedimientos de sanción disciplinaria y de despido de personal dentro de la empresa

Southern Copper valora mucho su imagen, por ello ha elaborado su código de ética y conducta empresarial, el cual se ven reflejado sus valores como empresa tales como la honestidad, respeto, responsabilidad y ética en las interacciones que tienen con sus empleados, contratistas, clientes, proveedores, accionistas, el público y las autoridades.

Con respecto a sus procesos de sanción disciplinaria, la empresa prohíbe a empleados, gerentes, funcionarios y directores adoptar una conducta perjudicial contra un denunciante por presentar una queja de mala conducta. Aquellos que hayan infligido una violación de su código de ética u otras políticas de la empresa recibirá una sanción que puede incluir el despido.

Las infracciones que están dentro de su código de ética son las siguientes:

* Incumplimiento de sus obligaciones éticas.
* Pedir o dar instrucciones a otros empleados para que incumplan su ética y obligaciones.
* No denunciar las faltas de conducta.
* Falta de cooperación u obstrucción de las investigaciones.
  1. Niveles salariales
     1. Propuesta de nuevo régimen compensatorio

**1. Objetivos del Régimen Compensatorio**

* **Sostenibilidad Ambiental**: Minimizar el impacto ambiental de las actividades mineras.
* **Responsabilidad Social**: Mejorar la calidad de vida de las comunidades locales.
* **Viabilidad Económica:** Asegurar la rentabilidad del proyecto minero y contribuir al desarrollo económico nacional.

**2. Marco Legal y Normativo**

* **Revisión de Legislación Vigente:** Analizar la legislación actual para identificar áreas de mejora.
* **Propuesta de Nuevas Regulaciones:** Introducir regulaciones que promuevan prácticas mineras sostenibles y responsables.

**3. Aspectos Fiscales**

* **Tasas y Regalías:** Implementar tasas y regalías progresivas basadas en el volumen de producción y el precio de los minerales en el mercado internacional.
* **Incentivos Fiscales:** Ofrecer incentivos fiscales para inversiones en tecnologías limpias y proyectos de desarrollo comunitario.
* **Transparencia y Auditoría:** Establecer mecanismos de transparencia y auditoría para asegurar el correcto pago de impuestos y regalías.

**4. Compensación Ambiental**

* **Planes de Manejo Ambiental:** Desarrollar y aplicar planes de manejo ambiental que incluyan la rehabilitación de tierras, la gestión de residuos y la protección de la biodiversidad.
* **Fondo de Restauración Ambiental:** Crear un fondo dedicado a la restauración ambiental, financiado por un porcentaje de las ganancias de la empresa minera.
* **Monitoreo y Reporte:** Establecer un sistema de monitoreo continuo y reporte público del impacto ambiental de las operaciones mineras.

**5. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**

* **Programas de Desarrollo Comunitario:** Implementar programas que mejoren la infraestructura, educación, salud y bienestar de las comunidades locales.
* **Empleo Local:** Priorizar la contratación de mano de obra local y ofrecer capacitación profesional.
* **Consultas y Participación Comunitaria:** Facilitar consultas regulares con las comunidades afectadas y asegurar su participación en la toma de decisiones.

**6. Inversión en Tecnología y Capacitación**

* **Tecnologías Limpias:** Invertir en tecnologías que reduzcan el impacto ambiental y mejoren la eficiencia operativa.
* **Capacitación Continua**: Ofrecer programas de capacitación continua para los empleados, enfocados en prácticas sostenibles y seguridad laboral.

**6. Monitoreo y Evaluación**

* **Indicadores de Desempeño:** Definir indicadores de desempeño para evaluar la efectividad del régimen compensatorio.
* **Informes Periódicos:** Elaborar informes periódicos que documenten el cumplimiento de los objetivos del régimen.
* **Auditorías Externas:** Realizar auditorías externas independientes para asegurar la transparencia y cumplimiento de las regulaciones.

**7. Cooperación y Alianzas**

* **Colaboración con ONGs:** Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales para promover iniciativas de sostenibilidad y desarrollo comunitario.
* **Convenios con Instituciones Académicas:** Colaborar con universidades e institutos de investigación para desarrollar nuevas tecnologías y prácticas sostenibles.
  1. Plan de gestión de talento humano
     1. Objetivos

Desarrollar actividades de concesión en yacimientos mineros. Sus principales actividades comprenden: explorar, investigar, extraer, moler, fundir, convertir, tratar, manufacturar, preparar para el mercado, vender, permutar y en general, producir y negociar cobre, molibdeno, oro, plata y cualquier otra clase de minerales y materiales, efectos y mercancías de cualquier naturaleza o descripción.

* + 1. Estrategias (mentoring, retención, onboarding, seguridad)

La empresa Southern Copper ha determinado que la aplicación de la gestión de talentos ayudará a alcanzar las metas de la empresa de forma más eficaz y eficiente, es por ese motivo que la empresa sigue los siguientes pasos:

**Gestión del talento**



Tabla 4 Gestión del talento

* + 1. Programación (diagrama de Gantt)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. ACTIVIDADES | 1. Mayo | | | | 1. Junio | | | | 1. Julio | | | | 1. Agosto | | | | |
| 1. Monitoreo y evaluación continua |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Implementación de aplicativo web |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Capacitación de usuarios finales |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pruebas de sistema |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Desarrollo del aplicativo web |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Contratación del personal técnico |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Evaluación inicial |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabla 5 Diagrama de Gantt

* 1. Resolución de conflictos

La forma en la que Southern Copper resuelve sus conflictos es mediante el comité de ética.

El Comité de Ética y Disciplina es el órgano responsable de supervisar el cumplimiento de su Código de Ética y de identificar y proponer acciones apropiadas ante la ocurrencia de infracciones o situaciones imprevistas.

* Este se encargará de dar las sanciones según su criterio, estas pueden ser:
* Amonestación verbal
* Amonestación escrita
* Suspensión temporal de funciones o de determinadas prestaciones
* Terminación
* Otras acciones legales que puedan estar justificadas

Al presentarse una denuncia, el código de ética indica que es importante que el denunciante brinde información detallada para el seguimiento de la investigación. Estas pueden ser anónimas, aunque de igual manera los datos de los denunciantes serán confidenciales y estarán protegidos.

CAPITULO CUATRO: Administración de productos

* 1. Diseño de la imagen corporativa
     1. Diseño, creación y arquitectura de la marca
     2. Plan de posicionamiento de la marca
  2. Innovación de productos
     1. Propuestas de mejora para los productos y/o servicios existentes en la empresa
  3. Plan de trade marketing
     1. Objetivos
     2. Estrategias
     3. Plan de acción
  4. Plan de marketing digital
     1. Objetivos
     2. Estrategias
     3. Plan de acción

CAPITULO CINCO: Plan de mejora en el área de atención al cliente

* 1. Aplicación el método servqual
     1. Propuestas de mejora del área de atención al cliente
  2. Creación de un plan de fidelización
     1. Objetivos
     2. Beneficios
     3. Costos

CAPITULO SEIS: Proceso de calidad

* 1. Plan de mejora aplicando lean manufacturing
     1. Objetivos
     2. Diseño del plan usando la técnica de las 5s

CAPITULO SIETE: Proceso logístico

* 1. Proceso logístico de la empresa
     1. Compras
     2. Inventario y almacenes
     3. Transporte logístico
  2. Propuesta de mejora para el proceso logístico

CAPITULO OCHO: Internacionalización de la empresa

* 1. Plan de internacionalización de la empresa
     1. Alternativas existentes en el mercado
     2. Segmento
     3. Estrategias y tácticas por usar

CAPITULO NUEVE: Procesos contables

* 1. Generación de asientos contables
  2. Presentación de estados financieros
     1. Balance general de la empresa
     2. Estado de resultados
  3. Financiamiento
     1. Fuentes de financiamiento
     2. Rentabilidad de una operación financiera de inversión y/o financiamiento
     3. Auditoria financiera

1. Bibliografía

<https://southerncoppercorp.com/wp-content/uploads/2023/10/CodigoEtica.pdf>