



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL IMPACTO DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA OBTENER UNA ADECUADA EQUIDAD SALARIAL EN LA EMPRESA MINERA TITÁN DEL PERÚ S.R.L,2024”

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Gerardo Martin Uribe Marconi

Asesor:

Mg. Lic. Fernán Yuri Angelino Vela

<https://orcid.org/0009-0009-6756-519X>

Lima - Perú

2025

Informe de Similitud

Gerardo URIBE

Suficiencia Profesional_Gerardo Martin Uribe Marconi

- Tesis
- Tesis
- Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tmoid::1-3272831143

Fecha de entrega
9 jun 2025, 10:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
9 jun 2025, 10:11 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Suficiencia_Profesional_Gerardo_Martin_Uribe_Marconi.docx

Tamaño de archivo
478.7 KB

46 Páginas

8858 Palabras

48.842 Caracteres

 turnitin Página 1 of 52 - Portada

Identificador de la entrega tmoid::1-3272831143

 turnitin Página 2 of 52 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tmoid::1-3272831143

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Tabla de contenido

Índice de tablas.....	6
Índice de Figuras.....	7
RESUMEN EJECUTIVO	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	33
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Contenido de categoría y funciones.....	19
Tabla 2. Factores para la valoración de puestos.....	24
Tabla 3. Subfactores de formación y experiencia	24
Tabla 4.Subfactores de responsabilidad.	24
Tabla 5.Subfactores de esfuerzo	25
Tabla 6.Subfactores de condiciones de trabajo	25
Tabla 7.Puntaje mínimo y máximo según grupo ocupacional	25
Tabla 8. Resumen Brecha Salarial Interna.....	26
Tabla 9.Posicionamiento en Bandas salariales.....	27
Tabla 10.Salario fijo mensual por grupo ocupacional	33
Tabla 11.Análisis de correlación.....	34
Tabla 12.Identificación de bandas salariales según grupos ocupacionales	35

Índice de Figuras

Figura 1. Logo de la empresa.....	9
Figura 2.Ubicación de la empresa.....	9
Figura 3.Organigrama de funciones MTP.....	10
Figura 4.Visita de supervisión a unidades de producción.....	22
Figura 5. Encuesta de satisfacción laboral en la empresa MTP.....	28

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de suficiencia profesional fue desarrollado en el área de Recursos Humanos de la empresa Minera Titán del Perú S.R.L., centrándose en el ámbito de compensaciones con el objetivo de establecer una estructura salarial justa y equitativa para los colaboradores.

Durante el proceso, se identificó la ausencia de una adecuada valoración de los puestos de trabajo, debido a la falta de aplicación de metodologías apropiadas que permitan determinar y clasificar los puestos en categorías ocupacionales.

Se planteó el objetivo del estudio que es determinar el impacto de la valoración de los puestos de trabajo para obtener una adecuada equidad salarial en la empresa Minera Titán del Perú S.R.L en el año 2024.

La metodología empleada correspondió a un enfoque cuantitativo, orientado a analizar un antes y un después en la estructura salarial. Esto permitió evidenciar que, mediante la implementación de una metodología adecuada, es posible lograr mejoras significativas en la organización y equidad de dicha estructura.

Como resultado se evidenció que la aplicación de la metodología de por puntos por factor, permitió agrupar los puestos de trabajo en categoría o niveles ocupacionales facilitando la determinación de las bandas salariales en la empresa Minera Titán del Perú S.R.L. Asimismo, el análisis de correlación arrojó un R^2 de 0.8041; indicando que la relación entre el sueldo percibido y el trabajo realizado es aceptable pero mejorable. Con las recomendaciones dadas se plantearon propuestas que la empresa deberá seguir para optimizar este indicador y promover una mayor equidad en la estructura salarial.

Palabras clave: MTP- Minera Titán del Perú S.R.L, valoración de puestos de trabajo, equidad salarial.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N°048-2020-CONCYTEC-P que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) administrado por el pliego Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC y la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

REFERENCIAS

- Bonilla Jurado, D., Salinas Morales, D., & Cavero Álvarez, O. (2019). MODELO DE VALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) BASADO EN EL MÉTODO DE PUNTUACIÓN. *UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA*, 45–52.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/47/48/>
- Casillas Balderas, A. (2011). “*PROPUESTA DE EQUIDAD SALARIAL BASADA EN UN MODELO UNIVERSITARIO*”.
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/15829/1/America%20Casillas%20tesis%20maestria%202.2.pdf>
- Coves, M., Corominas, A., Lusa, A., & Martínez, C. (2002). “LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN” RETRIBUTIVA. *Universidad Politécnica de Cataluña*, 1–19.
https://giopact.upc.edu/en/publications/docs/1comunicacin_crdoba.pdf
- D.S 002-2018-TR. (2018). *D.S 002-2018-TR- APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/11582/2018-04-03_002-2018-TR_6272.pdf?v=1530220665
- Fernández Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Analisis-y-descripcion-puestos-de-trabajo.pdf>
- Fernandez Vasquez, L. (2023). “*DISEÑO DE ESTRUCTURA SALARIAL PARA ASEGURAR LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2022*.”
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11465>
- Flores Evangelista, R. (2024). *Trabajo de suficiencia profesional en el Área de Recursos Humanos del Policlínico Policial Huancayo, 2021-2023*.
- Gallegos Crisanto, F. (2020). “*LA VALORACIÓN DE PUESTOS EN*

LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN TEÓRICA.”

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/20.500.12840/3974/1/Fabiola_Trabajo_Bachiller_2020.pdf

García Gil, M. (2021). Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 6(2), 61.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6136>

Gualavisí Morán, F. (2021). “*Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020.*”

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8110/1/T3534-MDTH-Gualavisí-Dise%C3%B1o.pdf>

Infante Gutiérrez, A. (2023). “*VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUNTOS POR FACTOR EN UNA EMPRESA.*”

<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/63546>

Llanos Córdova, R. (2022). “*DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE ESCALAS SALARIALES SEGÚN LA LEY N°30709 DE EQUIDAD REMUNERATIVA A UNA EMPRESA DEL SECTOR INMOBILIARIO DE LIMA METROPOLITANA.*”

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12173/Diagnostico_LlanosCordova_Romina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iranzo Enguíanos, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones.*

Oelz, Martin., Olney, Shauna., & Tomei, Manuela. (2013). *Guía introductoria : igualdad salarial.* OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Patiño Zea, E. (2023). LA IGUALDAD SALARIAL EN RELACIÓN CON LOS EMPLEOS PÚBLICOS DEL ORDEN MUNICIPAL EN COLOMBIA.

Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ca5e0d26-e851-40b2->

88e7-18edb68c9c8d/content

Rivera, J., & Flor, E. (2020). Hacia una equidad salarial: reflexiones desde la experiencia de las Organizaciones de la Sociedad Civil. *European Public & Social Innovation Review*, 5(2). www.sinnergiak.org/pub

Rodríguez Domínguez, A. (2016). *VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA "EL OUTLET DEL DESCANSO"*.

Rojas, P. N. (2023). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 155, 39–64.
<https://doi.org/10.55617/revmites.37>