

## **RESUMEN**

Ante el inminente cambio tecnológico y la feroz lucha entre las empresas minero metalúrgicas del cobre por la supremacía en la producción de calidad y de bajo costo, ha obligado a los principales productores a formar alianzas, o a globalizarse con la adquisición de otras empresas del ramo alrededor del mundo, obligando a que las menos eficientes se enfrenten a serios problemas que progresivamente las llevan al cierre temporal o definitivo, siendo los aspectos técnicos de suma relevancia pero sin dejar a un lado la problemática del factor Humano, en una palabra incrementar la productividad.

No se puede hablar de modernidad y de avance tecnológico sin un progreso en las condiciones sociales y de trabajo bajo la mejor preparación y remuneración de las personas, muchas empresas no han evolucionado, aún contando con lo último en la tecnología, dado que no han preparado y revalorado su potencial Humano.

Para que una organización pueda proceder al cambio y anticiparse a las nuevas situaciones o adaptarse rápidamente, debe tener en cuenta los valores, estilos, actitudes y comportamientos que constituyen la alta dirección. Si no se logra el compromiso de los integrantes de la empresa los procesos de planificación se verán irremediablemente abocados al fracaso.

Como toda empresa, el Complejo Metalúrgico nace bajo los procesos gerenciales de administración de dirección y control de estructura vertical, obligándonos a buscar una herramienta de la administración que fuera útil ante constantes cambios que nos demanda la competitividad y la sobrevivencia del negocio, haciéndolo altamente productivo, encontrando en la Reingeniería la solución.

La toma de decisiones estratégicas buenas o malas tienen un efecto en el ánimo del personal, y en los costos de operación según se maneje la oportunidad o la crisis.

En tiempos de crisis la reducción de personal sin un análisis completo no es la mejor estrategia para incrementar la productividad y reducir los costos, esta puede ser una solución temporal que a corto o mediano plazo tendrán efectos dramáticos en su operación y producción con una caída en espiral y con la pérdida eminente de talentos y años de capacitación, que costará tiempo en actualizar y capacitar en sus nuevas funciones para revertir el ciclo negativo y encontrar rumbo nuevamente una vez que se han absorbido los costos de la reestructuración, siendo estos mayores que el que se pretendía reducir.

La hipótesis a manejar en este trabajo parte del siguiente planteamiento:

**“la implementación de la Reingeniería incrementa la productividad en el Complejo Metalúrgico”**

Siendo la disminución del activo humano sin bases y análisis un factor que baja el ánimo del personal que continua laborando así como el efecto en el entorno social, cada una de las reestructuraciones organizacionales que se han efectuado en Plantas Metalúrgicas tuvieron una disminución en la productividad así como la inestabilidad emocional del personal que en la mayoría de los casos absorberá otras funciones y que los Gerentes tendrán que decidir que otras tareas se dejarán de efectuar para acomodar las cargas de trabajo con el personal con el que contarán al final de cada ejercicio, tarea que se tornó difícil porque muchas de estas decisiones fueron tomadas por crisis siendo este el principal problema a solucionar.

Presentando la información estadística de los últimos seis años hasta el primer trimestre del 2002 y como referencia la información del primer año de operación de planta en 1987 para efectuar los cálculos de los indicadores de productividad que serán los parámetros de medición.