



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

MEJORA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA
PLANTA INDUSTRIAL DE CERVECERÍA DE BACKUS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

1964
AUTOR

Bachiller: LINARES ASTUHUAMAN, CLAUDIA PAOLA

ASESOR

Mg. Liñán Colchado, Gloria María

Lima - Perú
2022

DEDICATORIA

Agradezco primeramente a mi familia, mis padres, mis hermanos, mi tía, quiénes confiaron en mí y me motivaron a seguir y culminar de manera eficiente mis estudios y formarme profesionalmente día a día con su gran apoyo.

Me enseñaron a que uno mismo debe esforzarse para poder superarse y es por ello, que ellos siempre han sido mi motivo de progreso cumpliendo mis metas y objetivos a lo largo de mi vida profesional.



AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento totalmente a Dios, por poder continuar hasta hoy en día con mi desarrollo profesional.

A mis padres por brindarme todo el apoyo para obtener una educación eficiente.

A mi asesora Dra. Gloria Liñan por su gran apoyo en la realización y refuerzo para poder lograr éste gran trabajo para el curso de suficiencia profesional.

Al personal de Backus, que me brindaron su colaboración para culminar los detalles de esta investigación.

RESUMEN

El presente informe se pretende describir la experiencia profesional desarrollada en la Planta de Cervecería de Backus, aplicando conocimientos teóricos y estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal que se ve afectado por la deficiente gestión causando el alto índice de rotación de personal que perjudica al servicio de la organización. De acuerdo al proceso de mejora, se formuló las siguientes propuestas utilizando herramientas que fueron: El ajuste del perfil y salario, innovando en la difusión de la oferta laborales en diferentes medios, nuevas técnicas de evaluación por competencias, psicológicas y capacitaciones para poder evaluar al candidato para la integración dentro de la empresa. Como consecuencia se lograron obtener los resultados: Reclutar al personal idóneo para cumplir con las funciones del puesto de trabajo en base a las evaluaciones aplicadas y obteniendo la reducción de la rotación del personal dando como resultado un buen servicio de calidad y gestión óptima del personal para la Planta de Backus.

Palabras clave: Reclutamiento, Selección y Rotación del personal.

ABSTRACT

This report is intended to describe the professional experience developed at the Backus Brewery Plant, applying theoretical knowledge and strategies to improve the process of recruitment and selection of personnel that is affected by poor management causing the high rate of staff turnover that harms the service of the organization.

Within the improvement process, the following proposals were carried out: The adjustment of the profile and salary, innovating in the dissemination of the labour supply in different media; applying new evaluation techniques for psychological competencies and providing training, in order to evaluate the candidate in his integration within the company.

As a consequence, the following results were obtained: Recruiting suitable personnel for the functions of the job, based on the evaluations applied; and obtaining a reduction in staff turnover, increasing the quality of services and optimal staff management for the Backus Plant.

Keywords: Recruitment, selection, and rotation of the staff

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES.....	10
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	
1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO	
1.1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	
1.1.3 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO	
1.1.4 MISIÓN Y VISIÓN	
CAPITULO 2: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	12
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS	
CAPÍTULO 3: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	14
3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	
3.1.1 Reclutamiento	
3.1.2 Reclutamiento Interno	
3.1.3 Reclutamiento Externo	
3.1.4 Selección	
3.1.5 Evaluación	
3.1.6 Técnicas de Evaluación	
3.1.7 Análisis de puestos	
3.1.8 Rotación del personal	

3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

CAPITULO 4: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES.....	28
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1. Ubicación de la Planta Industrial de Backus.

Figura 2. Organigrama de la Planta Industrial de Backus.

Figura 3. Diagrama de flujo – Reclutamiento y Selección de personal febrero 2021.

Figura 4. Propuesta de Mejora en el Flujo de Proceso de Reclutamiento, Selección y Homologación.

Figura 5. Investigación de Mercado 2021.

Figura 6. Portal – Requerimiento de Personal.

Figura 7. Evaluación por competencias.

Figura 8. Ficha de Evaluación Psicológica.

Figura 9. Homologación de documentos.

Figura 10. Presentación al cliente de Backus para el ingreso personal nuevo.

Figura 11. Acciones de Mejora Inmediata para Fortalecer liderazgo a los Superiores.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de las Evaluaciones de los candidatos.

Tabla 2. Tabla dinámica del índice de rotación del personal 2021.

Tabla 2. Tabla dinámica del índice de rotación del personal 2021 hasta el presente año.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo permite describir mi experiencia profesional en el área de Gestión y Desarrollo Humano en una empresa que brinda servicios a la planta de Cervecería de Backus tanto Lima y Provincia. Dentro de mis funciones fue realizar de manera masiva el proceso de reclutamiento y selección de personal; para encontrar al personal calificado y preparado para asumir funciones requeridas por el puesto de trabajo dentro de la organización. Esta grata experiencia me permite poder aplicar mis conocimientos previos e innovar y aportar la mejora de las debilidades en el área de Reclutamiento y selección del personal; por tanto, se propone una mejora del proceso en beneficio de la Planta de Backus para una mejor gestión del personal que es lo que se sustenta en el siguiente informe.

En el capítulo 1, se presenta aspectos generales de la Planta de Cervecería de Backus, su creación, ubicación, actividad general, misión, visión y su organigrama.

En el capítulo 2, se describirá la experiencia profesional que obtuve como asistente de reclutamiento y selección de personal dentro de la organización, así mismo se detalla el propósito del puesto y funciones que desempeño para brindar servicio a la Planta de Backus.

En el capítulo 3, presentamos la fundamentación del tema elegido, donde se desarrolla los conceptos teóricos basados en lograr el objetivo del informe, el cual se detalla cada paso de la mejora del proceso de reclutamiento y selección del personal con el objetivo de disminuir el alto índice de la rotación del personal. Además, también se aplicaron técnicas de investigación de mercado para poder llevar a cabo el ajuste de perfil y salario que beneficie al nuevo personal que desea formar parte de la organización. Se realiza la aplicación de las evaluaciones por competencias, ansiedad y perfil para tomar la decisión del personal idóneo para el puesto. Se describirá cada paso y creación de formatos desarrollados que se aportaron para una buena gestión del personal para dar un servicio eficiente a la Planta de Backus.

En el capítulo 4, se desarrolla las conclusiones y recomendaciones de mejora para lograr un adecuado proceso de Reclutamiento y selección de personal para la empresa de servicios.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

La Planta Industrial donde se llevó a cabo la experiencia profesional, fue adquirida por los empresarios peruanos liderados por Don Ricardo Bentín Mujica quienes la convierten en la Cervecería Backus & Johnston S.A.

La Planta de Cervecería de Backus tiene 7 plantas distribuidos en varios departamentos del Perú, bajo la dirección del CEO y Presente del Directorio de la Planta de Backus. Planta de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. *Nuestra Historia*. <https://www.backus.pe/nosotros/nuestra-historia>

En esta Planta Cervecera se produce marcas líderes como: Cristal, Pilsen Callao, Cusqueña, Backus Ice, Pilsen Trujillo, Guaraná Backus, Maltin Power, Viva Backus y Agua Tónica Backus a Nivel Nacional.

Su infraestructura está hecha de material moderno de concreto que es conformada por 04 áreas de trabajo; People, es el área donde se encuentra el vestuario, baños y duchas; Sede Administrativa, es el área donde se encuentran las oficinas y comedores; Supply, es el área donde se procesa la cerveza y otras bebidas mencionadas y Apt Ate, es el área de almacén, donde se lleva a cabo la distribución de la mercadería a los diferentes establecimientos de puntos de ventas el cual los trabajadores brindan sus servicios en sus diferentes puestos de trabajos.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

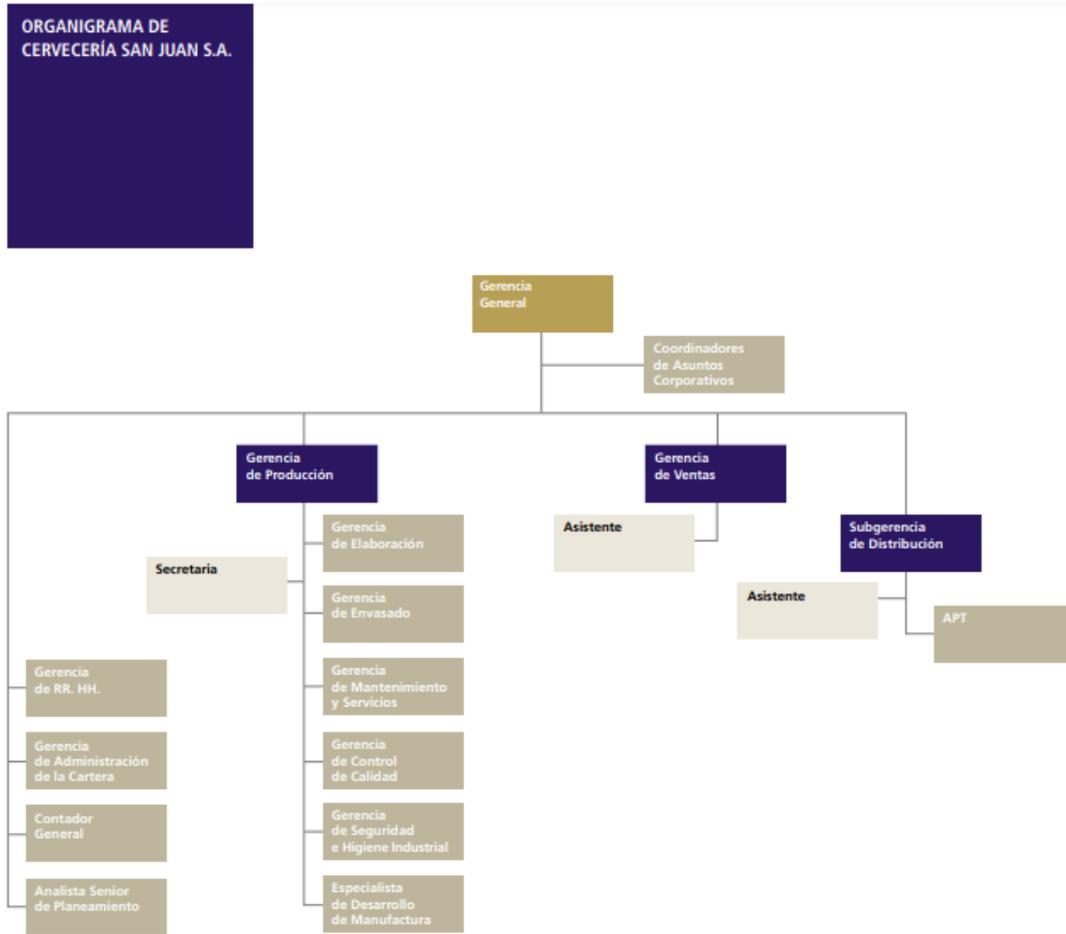
La Planta de Cervecería de Backus brinda la elaboración, envasado, venta, distribución y diversas negociaciones relacionado con las bebidas alcohólicas y no alcohólicas, aguas y gaseosas.

Se producen lo siguiente: Cristal, Pilsen Callao, Cusqueña, Backus Ice, Pilsen Trujillo, Guaraná Backus, Maltin Power, Viva Backus y Agua Tónica Backus a Nivel Nacional.

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La Planta principal se ubica en la Av. Nicolas Ayllón N°4050, en el distrito de Ate Vitarte, en el departamento de Lima, Provincia de Lima. Además, cuenta con 07 Plantas Producción a Nivel Nacional como Planta Arequipa, Planta de Cusco, Planta Huarochirí, Planta Motupe, Planta Malteria, Planta San Juan y Planta San Mateo. Cuenta con un Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

Figura 2. Organigrama de la Planta Industrial de Backus



Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2010 – 2011 de Planta de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

La misión de la Planta de Cervecería de Backus es “Poseer y Potenciar las marcas de bebidas locales e internacionales preferidas por el consumidor”, a partir de ello tiene como visión “Ser la empresa en el Perú más aclamada por el crecimiento de valor de la participación en el mercado a través de su portafolio de marcas reconocidas a nivel Nacional y Mundial”

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Comienzo con desempeñarme en el cargo de Asistente de Reclutamiento y Selección con el fin de reclutar al personal idóneo para que desempeñe funciones operativas de Universidad Inca Garcilaso de

servicios generales con todos los procedimientos de mejora de Reclutamiento y selección que fue expuesto al jefe de Proyecto de EQUANS Perú para el servicio a la Planta Industrial de Backus.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El propósito principal como psicóloga organizacional en la Planta Industrial de Backus es mejorar el procedimiento de reclutamiento y selección para obtener el perfil que requiere el cliente para la integración a la organización con el fin de disminuir las dificultades que se presenten, así como la alta rotación que afecta a la operación para poder brindar un mejor servicio a la empresa de producción industrial. Dentro de las funciones asignadas que desempeño son las siguientes:

- Se realiza la atención y revisión de los requerimientos de acuerdo a la necesidad del cliente.
- Publicación masiva de las ofertas laborales de acuerdo a los requerimientos en las diferentes bolsas de trabajo y redes sociales.
- Reclutamiento en campo, pegado de afiches, volanteo para captar la mayor cantidad de personal.
- Revisión y filtro de CVs de la base de datos de candidatos para la posición.
- Filtro telefónico y contacto directamente con los candidatos para la realización de entrevistas presenciales en las oficinas administrativas.
- Entrevistas por competencias y aplicación de pruebas psicológicas.
- Programación de exámenes médicos.
- Solicitud de documentos, seguimiento de la realización de los registros de inducciones y carta de presentación a Backus.
- Seguimiento al personal para la firma de contrato en el Portal Tu Recibo.
- Programación de las inducciones presenciales y virtuales para la homologación.
- Presentación y envío de documentos del personal homologado para el ingreso a la Planta Industrial de Backus.

CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

De acuerdo al tema elegido en el proceso de reclutamiento y selección de personal operativo de la Planta Industrial de Backus de Lima y Provincia tiene que ver por el alto índice de rotación del personal.

Por lo expuesto, se aportaron nuevas propuestas como aumentar el personal del área de Reclutamiento, ya que la escasez del personal que se tenía anteriormente no se abastecía en cerrar todos los requerimientos de manera diaria, además, se planteó modificar e incluir ciertos procedimientos en el Flujo de Reclutamiento, Selección y Homologación con el fin de captar de manera masiva y se logre de forma eficiente los ingresos nuevos a la Planta Industrial de Backus.

De acuerdo a los diversos temas a tratar, es necesario poder definirlos de acuerdo al término utilizado actualmente en las organizaciones.

3.1.1. Reclutamiento

Chiavenato (2011) “Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capacitados para ocupar puestos dentro de la organización. El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización”. (pág. 128)

Según el autor, consiste en la captación de candidatos altamente idóneos y calificados de acuerdo a la experiencia obtenida para ocupar un puesto de trabajo dentro de la organización. Es importante la mano de obra del reclutador que invierte tiempo y resultados para que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento de manera eficiente y no tedioso con el fin de cumplir la necesidad del cliente.

3.1.2. Reclutamiento interno

Es un método de reclutamiento que determina el talento del personal que está laborando dentro de la misma organización, con la finalidad de promocionarlos o ascenderlos para que puedan ocupar un puesto de trabajo. La ventaja de este método es que el proceso de contratación es rápido que se invierte menos tiempo y recursos en la selección. Además, es una forma de motivación a los colaboradores que les da una perspectiva de que

la mano de obra que ellos emplean dentro de la organización sea valorada con el objetivo que aumente la productividad de manera eficiente.

3.1.3. Reclutamiento externo

Es un proceso que atrae al personal de otra compañía que se ajusta al requerimiento solicitado por el cliente utilizando los diversos métodos de reclutamiento como bolsas laborales (Computrabajo, Bumeran, Indeed, Redes sociales, pegado de afiches, volanteo, referidos, etc.).

El proceso de Reclutamiento es el inicio de poder contar con el personal idóneo con las competencias necesarias para que se adapte dentro de la organización. Es por ello, que la empresa EQUANS Perú, tiene que ajustar estos indicios para fortalecer en la evaluación que determinen si los colaboradores internos y externos son altamente calificados para cubrir la posición, el cual toda empresa tiene como objetivo contar con un eficiente proceso de selección. La ventaja de este método es atraer a nuevos talentos aportando nuevas ideas con diferentes puntos de vista para abordar problemas que lleven a cabo a soluciones que beneficien tanto al nuevo colaborador y a la organización.

3.1.4. Selección

(Salgado & Moscoso, 2008) indican que la selección empieza con la necesidad en cubrir con los requerimientos solicitados, esto se va ajustando al perfil que contiene ciertas características del candidato para la posición que se requiere. De acuerdo a ello, se tomará la elección sobre si el candidato pueda adaptarse a sus funciones dentro de la organización. (p.19)

Es la elección del candidato adecuado para el puesto requerido. El proceso de selección tiene como objetivo elegir al personal con que se ajuste al perfil del requerimiento entre la cantidad de candidatos captados para después asignarlos a los puestos requeridos con el fin de que se desarrolle su desempeño profesional dentro de la organización. Consiste en realizar las entrevistas por competencias, evaluaciones de conocimiento teórico y práctico, pruebas psicológicas y psicométricas.

3.1.5. Evaluación

Al finalizar el proceso de entrevista al candidato, el entrevistador debe aplicar las evaluaciones para que se determine si el candidato es calificado o no para cubrir la posición, así mismo de realizar el mismo procedimiento de manera masiva.

3.1.6. Técnicas de Evaluación

Se aplican las siguientes evaluaciones:

Primera prueba aplicada es el dibujo de la persona bajo la lluvia.

Querol y Alcañiz (2005) en su trabajo aplicaban la prueba psicológica de Persona bajo la lluvia en selección de personal, consideran que el test evalúa como se defiende un sujeto ante condiciones ambientales estresantes, por lo tanto, privilegiamos esta técnica entre los gráficos, en selección de personal, pues equiparamos las presiones ambientales a los requerimientos y exigencias que toda tarea laboral implica. (p. 8)

Otro método de evaluación es de destreza o prueba física, consiste en el uso de máquinas el cuál es importante que el candidato sepa utilizarlo ya que está dentro de las funciones requeridas que se laboran dentro de la planta Industrial de Backus.

3.1.7. Análisis de puestos

Determina las competencias y habilidades a través de los conocimientos adaptados a sus funciones en base a la experiencia para el desempeño en su puesto de trabajo con el fin de cumplir el requerimiento solicitado que se compone con ciertas características que ayuda al reclutador a encontrar al personal idóneo para el puesto de trabajo.

3.1.8. Rotación de personal

Es la relación porcentual entre los ingresos y las separaciones relacionadas con la cantidad promedio de personal de una empresa en un determinado tiempo. Algunas veces se afianza en los índices mensuales o anuales, permitiendo una paridad para ejecutar el diagnóstico preventivo frente a futuros inconvenientes. (Chiavenato, 2009).

Éste es el proceso donde el más afectado es la organización ya que dificulta que la operación siga en movimiento, por lo cual, la rotación del personal se conlleva por varios aspectos tanto internos como el ambiente laboral y externos como una mejor oferta laboral en otra organización competitiva. El pilar importante del reclutador es prevenir con métodos

de retención para que el personal no desista de su posición laboral en la compañía.

3.2. ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

La toma de acciones planificadas por el área de Gestión y Desarrollo Humano, se propone una mejora en el proceso de Reclutamiento y Selección para prevenir la alta rotación que afecta la operación en Backus.

El área de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa EQUANS Perú tenía el siguiente flujo del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Figura 3. Diagrama de flujo – Reclutamiento y Selección de personal febrero 2021



Fuente: (EQUANS Perú para la Planta Industrial de Cervecería Backus)

El diagrama de flujo de la selección del personal presentado es lo que se ha estado manejando a inicios de febrero del 2021, sin embargo, se observaron muchas deficiencias en el proceso de Reclutamiento y Selección por la alta rotación del personal. El siguiente problema es que no se aplicaban pruebas psicométricas, pruebas de conocimientos o entrevistas grupales para que se emplee un proceso más eficiente con el fin de obtener al mejor talento para que pueda desempeñarse en el puesto de trabajo. Para conseguirlo, se ha propuesto reestructurar el diagrama para lograr un buen flujo con el objetivo de tener una consistencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal para la Planta Industrial de Cervecería de Backus.

Figura 4. Propuesta de Mejora en el Flujo de Proceso de Reclutamiento, Selección y Homologación



Fuente: Elaboración propia. Investigación del Mercado: *Propuesta de Mejora de Reclutamiento y Selección de Personal* [presentación de diapositivas].

En el diagrama del flujo presentado, se pretende proponer modificar la estructura del proceso de reclutamiento y selección para llevar una mejor organización y un buen control para concretar un buen desarrollo de todos los procesos que nos solicita el cliente de Backus, el cual el área de Gestión y Desarrollo Humano cuenta con un periodo de 7 días hábiles como máximo para reclutar, seleccionar y finalizar con la homologación del ingreso del nuevo personal.

Es indispensable que los candidatos que estén dentro de la convocatoria masiva pasen por todos estos procesos con el fin de tener al mejor perfil para cubrir la posición.

fijos. El cuál llegamos a la conclusión que el personal al percibir estos beneficios extras, se sienta valorado y motivado por su gran desempeño en su trabajo, sin embargo, en la empresa Backus, el personal cuenta con horarios rotativos, sueldo mínimo y sin bonos adicionales, puede que sea un gran indicador que sea la razón por lo que hay una alta rotación de personal.

Por consiguiente, el cliente Backus refirió que estaría aprobado que el personal pueda percibir bonos por desempeño para disminuir la rotación del personal que afecta a la operación. El cual el pasar de los meses, el proceso de reclutamiento y selección se volvió una oferta atractiva porque gracias a estos beneficios, se logró captar la mayor cantidad de personal para cubrir un puesto de trabajo.

Portal de Requerimientos de Personal

Este portal es el inicio del proceso de reclutamiento y selección de personal, el cual está validado y aprobado por el cliente de Backus por parte de la jefa de proyecto para luego comenzar con la publicación de la convocatoria laboral. El área de Gestión y Desarrollo Humano, solo atenderán a los requerimientos subidos en el portal para poder dar un buen uso de esta herramienta para que se emplee y se den buenos resultados para un mejor control en los procesos.

Power Apps | App de reclutamiento

EQUANS Requerimientos de Personal Asignados ✓

Cancelar Guardar

ID	164	Estado	Asignado
Solicitante:	PEÑA Anthoynett (EQUANS Perú)		DNI / CE Solicitante: 70862086
Cargo Solicitante	ADMINISTRADORA DE PROYECTOS	Razón Social:	Gerente Solicitante: MONTES Miguel (EQUANS Perú)
Características del Requerimiento:			
CECO/PEP:	SEPE020000427/BA-510-1-4	Origen del Requerimiento:	Sustento Arranque / Nueva posición:
		Reemplazo	PLANTA HUAROCHIRI - OPERARIO DE LIMPIEZA
Nombres y Apellidos Reemplazado:	CHULAN SAAVEDRA, ANEL LILIA	Fecha de Cese:	01/06/2021
Características del Puesto:			
Puesto Solicitado:	OPERARIO DE LIMPIEZA	Jefe:	N° de Vacantes a cubrir:
		CAIRO MENA Carmen (EQUANS Perú)	1
Lugar de Trabajo:	HUAROCHIRI		

Figura 6. Portal – Requerimiento de Personal

Fuente: Elaboración del área de Gestión y Desarrollo Humano diseñada por el área de Soluciones Digitales.

Publicación de las Ofertas Laborales en diferentes medios:

Se procedió a mejorar con detalle la información de las ofertas laborales en los diferentes puntos de nuestras bolsas laborales para poder mejorar en la captación del personal que se postula a las ofertas con el fin de encontrar al personal calificado para cubrir con un buen desempeño las funciones de esta posición. Además, gracias a esta plataforma nos brinda mayor detalle del perfil. Los volantes con el diseño impreso que es atractivo de forma visual y distribuidos en los puntos específicos del distrito de Ate nos facilita una mayor comunicación directa con el postulante que enriquece al proceso de reclutamiento, es otro método de reclutamiento llamado, reclutamiento en campo.

Ficha de Datos Personales

En esta ficha de datos personales será utilizada para recopilar la información importante llenada por el postulante, en dónde se facilitará de manera asertiva la entrevista por parte del entrevistador.

Evaluación por Competencias

EVALUACIÓN GRUPAL

Para desarrollar los siguientes casos se unirán en equipos de dos y debatirán cual es la respuesta correcta y el sustento del porque:

1. Barrido de áreas, suelos, cruces, pasadizos, estacionamientos o vías de tránsito peatonal.

Previo al inicio de esta actividad el colaborador debe estar equipado con EPP's (casco, zapatos de seguridad, lentes de seguridad, chaleco con cintas reflectivas, guantes anticorte, mascarilla KN95/Quirúrgica).

- Para ejecutar su trabajo de manera eficiente marque la opción correcta y sustente el porqué:
 - a. Señalizar la zona a trabajar con el letrero preventivo adecuado (ej. piso mojado).
 - b. Utilizar la escoba y recogedor para el barrido de polvo, residuos y suciedad acumulada.
 - c. Luego echar la basura en una bolsa plástica para su posterior traslado al contenedor de residuos.
 - d. Todas las anteriores

2. Recojo de residuos y limpieza de contenedores

Previo al inicio de esta actividad el colaborador debe estar equipado con sus EPPS (casco, zapatos de seguridad, chaleco con cintas reflectivas, guantes de seguridad, mascarilla KN95/Quirúrgica).

- Para ejecutar su trabajo de manera eficiente marque la opción correcta y sustente el porqué:
 - a. Retirar la bolsa del tacho/contenedor y trasladarla al punto de acopio.
 - b. Siempre transitar por las zonas peatonales.
 - c. Desempolvar los recipientes por fuera y por dentro. Al finalizar la limpieza, colocar una bolsa nueva y taparlos.
 - d. Todas las anteriores

3. Accidente realizando mis funciones laborales:

- a. No le cuento a nadie
- b. Escucho los consejos de mis compañeros de atenderme en casa.
- c. Lo comunico con el encargado SSOMA.

Figura 7. Evaluación por competencias

Fuente: Elaboración Propia

Esta ficha de evaluación será utilizada para poder brindar un resultado a base de la entrevista al postulante de acuerdo a las competencias, conocimientos y habilidades, además de la evaluación psicológica en base a las pruebas aplicadas en dónde se indicarán si el candidato está apto, apto con observaciones a mejorar o no apto para el puesto de trabajo, al final será validado por el nombre del psicólogo evaluador.

Capacitaciones:

Se realizó la gestión para que se puedan desarrollar las capacitaciones junto con las evaluaciones con el fin de que el personal pueda aprender y aplicar sus conocimientos en su posición laboral de manera eficiente.

Homologación:

Se implementó la organización de documentos por carpetas para enviar al cliente con la espera de su visto bueno para el ingreso del personal en cada una de las sedes. Con este último paso se finaliza la mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal.

IRLOS ALBERTO
Vista

o > Windows (C:) > Users > CLAUDIA > Desktop > ENGIE BACKUS DOCS > NOVIEMBRE > INGRESOS 16.11 > COTOS MONGE CARLOS ALBERTO

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
A1 - CONTRATO	26/11/2021 14:30	Carpeta de archivos	
B2 - EMO Y COVID	15/11/2021 10:06	Carpeta de archivos	
C3 - SCTR PENSION - SALUD	15/11/2021 10:06	Carpeta de archivos	
D4 - SEGURO VIDA LEY	15/11/2021 10:06	Carpeta de archivos	
E5 - FICHA ENGIE	23/11/2021 17:01	Carpeta de archivos	
H8 - CAPACITACIONES	15/11/2021 10:06	Carpeta de archivos	
I9 - CARTA DE INGRESO	15/11/2021 10:06	Carpeta de archivos	

Figura 9. Homologación de documentos.

Fuente: Elaboración propia

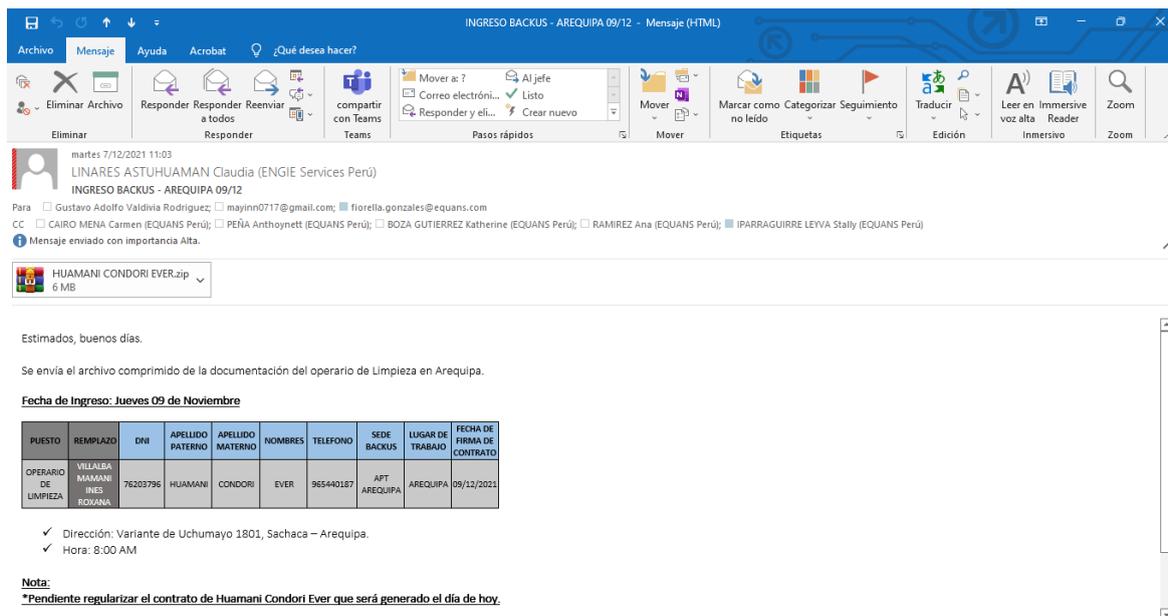


Figura 10. Presentación al cliente de Backus para el ingreso personal nuevo.

Fuente: Elaboración propia

Acción de Mejora para Fortalecer el Liderazgo

Acciones de Mejora Inmediata

Objetivo: Fortalecer liderazgo en supervisores
Cliente: Backus

Nº	Acciones	Frecuencia	Duración	Responsables
1	Reuniones de coordinación con supervisores a nivel nacional	Semanal	0.5 a 1 hora	Carmen Cairo Stally Iparraguirre
2	Espacio de consultas y dudas relacionadas con nómina y bienestar social	Quincenal/ Mensual	1 hora	Ana Nieto Liliana Quiroz
3	Todo correo debe ser previamente comunicado verbalmente, al menos en u	Diaría	1 minuto	Todo el proyecto
4	Reforzar la capacitación de Geovictoria	Consultas a solicitud		Diego Flores

Figura 11. Acciones de Mejora Inmediata para Fortalecer liderazgo a los Superiores.

Fuente: Elaboración Propia.

Cómo se presenta en la figura, se implementó la mejora del liderazgo para los Supervisores con el fin de poder reorganizar los diversos aspectos para el buen manejo del personal tanto antiguo y nuevo para poder influir de manera positiva un buen ambiente de trabajo en equipo.

Para el buen manejo de los registros de asistencias del personal que está laborando, se Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

implementó una aplicación digital llamada Geo Victoria, para poder tener mejor control de las asistencias tanto de ingreso y salida; y también de sus inasistencias de cada personal de manera diaria.

Además, se reforzó a los Supervisores hacia su personal a cargo, el desarrollo de la alta comunicación mediante por correos, reuniones semanales e inclusive por la red social WhatsApp, creando así un grupo para resolver todo tipo de dudas o reportes con respecto al control del personal que está laborando.

RESULTADOS

Finalmente, el proceso se cumplió con cada uno de los procesos de manera eficiente, desde el ajuste de perfil y salario del requerimiento del cliente hasta las evaluaciones, llevando a cabo con éxito el ingreso del personal nuevo, se presentó como resultado final la relación de los postulantes aprobados para cubrir las funciones del perfil del puesto, acorde al requerimiento publicado de manera masiva en las diversas plataformas de bolsas laborales:

N°	ZONA DE TRABAJO	PUESTO	DNI	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	TELEFONO	FUNCIÓN	SEDE BACKUS	LUGAR DE TRABAJO	NOTA FINAL	RESULTADO
1	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	76275626	AGUILAR	TARAZONA	JHORDY KENJI	929880780	LOGISTICA	APT ATE	ATE VITARTE	15	APROBADO
2	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	72097791	MALLMA	QUISPE	FRANK ANDRES	900727257	LOGISTICA	APT ATE	ATE VITARTE	18	APROBADO
3	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	76538471	TRIVIÑO	PARRAGA	ALFREDO ALEJANDRO	945295586	LOGISTICA	CD CONO SUR	SAN JUAN DE MIRAFLORES	17	APROBADO
4	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	48793884	RAMON	COLLAO	JASMIN MLAGROS	910551629	LOGISTICA	CD CONO SUR	SAN JUAN DE MIRAFLORES	16	APROBADO
5	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	60870588	MENDOZA	LOPEZ	JOSE MANUEL	927286013	LOGISTICA	CD RIMAC	RIMAC	15	APROBADO
6	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	45807378	SOLIS	CRISPIN	JHOMAYRA MARITZA	958500101	PEOPLE	SEDE ADMINISTRATIVA	ATE VITARTE	14	APROBADO
7	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	41229815	ATOICHE	ALVA	HILDA SUSANA	987793381	PEOPLE	SEDE ADMINISTRATIVA	ATE VITARTE	14	APROBADO
8	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	47401302	JULCAMORO	TARAZONA	JOSE ANTONIO	921773238	LOGISTICA	CD RIMAC	RIMAC	17	APROBADO
9	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	45356012	ENCISO	CARHUAMACA	PEDRO ANTHONY	993817807	PEOPLE	MALTERIA	CHACLACAYO	20	APROBADO
10	LIMA	AYUDANTE ESTEBADOR	72634844	REYNOSO	VARGAS	JOHAN	940793652	PEOPLE	STAFF	ATE	13	DESAPROBADO
11	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	46904477	COTOS	MONGE	CARLOS ALBERTO	942872263	PEOPLE	SEDE ADMINISTRATIVA	ATE VITARTE	18	APROBADO
12	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	74493664	QUISPE	ESPIRITU	ROSA ISABEL	967199635	LOGISTICA	APT HUAROCCHI	HUAROCCHI	19	APROBADO
13	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	73774131	HUAMAN	SALCEDO	MARIA ISABEL	910513047	PEOPLE	HUAROCCHI	HUAROCCHI	16	APROBADO
14	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	43376839	CHOZO	VILCHEZ	MIGUEL ANGEL	989442026	PEOPLE	MALTERIA	CHACLACAYO	14	APROBADO
15	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	6318646	GALLEGOS	ZUÑIGA	WALTER	963150205	LOGISTICA	APT ATE	ATE VITARTE	18	APROBADO
16	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	72929002	ZARATE	GUEVARA	KENNY DANIEL	932312256	SUPPLY	PLANTA ATE	ATE VITARTE	17	APROBADO
17	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA CON LICENCIA A1	46436875	MUNEZ	CONDE	JOSE LUIS	948535462	LOGISTICA	APT ATE	ATE VITARTE	15	APROBADO
18	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	46301623	CAMARGO	GALLARDO	MIGUEL ANGELO	917943515	SUPPLY	PLANTA ATE	ATE VITARTE	15	APROBADO
19	LIMA	OPERARIO DE LIMPIEZA	75017369	GUZMAN	LLANOS	HECTOR FELIPE	958843055	PEOPLE	SEDE ADMINISTRATIVA	ATE VITARTE	19	APROBADO
20	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	75246033	ZUMAETA	PIZANGO	HERILLYN BRISTON	955032848	PEOPLE	FUCALLPA	FUCALLPA	15	APROBADO
21	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	45676802	REYES	RAMOS	BRAULIO EDER	943007843	LOGISTICA	CD SATIPO	SATIPO	14	APROBADO
22	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	41209990	MOZOMBITE	REATEGUI	REATEGUI	916502326	LOGISTICA	CD IQUITOS	IQUITOS	11	DESAPROBADO
23	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	46578701	CORREA	DIOS	KRISTIAN JOEL	942290428	LOGISTICA	CD TUMBES	CD TUMBES	15	APROBADO
24	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	76241888	ROSILLO	CONTRERAS	HAILTON JAIR	951211260	LOGISTICA	PLANTA	MOTUPE	16	APROBADO
25	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	40002937	ESPINO	CASTILLA	FELIX DANIEL	964325821	LOGISTICA	CD CHINCHA	CHINCHA	17	APROBADO
26	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	44958352	PAYAHUA	ISUIZA	ARNALDO	924139501	SUPPLY	PLANTA AREQUIPA	AREQUIPA	16	APROBADO
27	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	75511457	CASTILLO	VILCHEZ	ANGLO GIOVANI	983079160	LOGISTICA	BASE T77 MOTUPE	MOTUPE	16	APROBADO
28	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	72211728	JARA	SOTO	MACC TAYSON	902284510	LOGISTICA	MOTUPE	BASE T77 MOTUPE	18	APROBADO
29	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	44285596	VALDEZ	NINA	YARN	945380321	SUPPLY	PLANTA CUSCO	CUSCO	20	APROBADO
30	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	46808440	CURASI	AYMA	MALKA CORAZON	970740900	LOGISTICA	APT CUSCO	CUSCO	14	APROBADO
31	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	22082224	HUAMAN	ZAVALETA	CARMEN ROSA JULIO ESTEBAN	954462089	PEOPLE	LOGISTICA	NAZCA	15	APROBADO
32	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	76300680	SARMENTO	VIERA	JULIO ESTEBAN	932842590	LOGISTICA	PEOPLE	MOTUPE	9	DESAPROBADO
33	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	72929002	ALATA	LOPEZ	JEAN POOL	931968842	LOGISTICA	APT CUSCO	CUSCO	20	APROBADO
34	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	74647855	VALOQUE	SANCHEZ	JOSUE HEBER	986904603	LOGISTICA	APT FUCALLPA	FUCALLPA	16	APROBADO
35	PROVINCIA	OPERARIO DE LIMPIEZA	74305347	SAMAN	VEGAS	LEXS JOSHUA	969386915	LOGISTICA	CD TUMBES	TUMBES	19	APROBADO

Tabla 1. Resultado de las Evaluaciones de los candidatos

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los candidatos convocados de Lima y Provincia (35 personas). Se realizó los siguientes procesos de Reclutamiento y Selección anteriormente mencionados cumpliendo cada paso para realizar el proceso de manera eficiente con el fin de reclutar al personal calificado para cubrir la posición del puesto. De las cuáles 35 personas de 100 cumplían con el requisito indispensable de estudios básicos completos y experiencia comprobada para luego pasar a las evaluaciones requeridas.

Como resultado final se obtuvo que, de los 35 postulantes preseleccionados, 03 candidatos desaprobaron, quedando como aprobados 32 personas para proceder a iniciar con la homologación y contrato con el objetivo de asignarlos a cada una de las sedes que se requiere personal en las plantas de Cervecería de Backus tanto de Lima y Provincia.

Con respecto a la rotación del personal de la Planta de Cervecería de Backus, desde principios del mes de mayo del año 2021 hubo un incremento de bajas del personal en algunas sedes de Backus por lo que el proceso de reclutamiento y selección no era efectivo y no se llegaba a cumplir con los requerimientos para poder llegar a obtener al personal calificado para el puesto de trabajo.

Se detalla a continuación el alto índice de la rotación del personal.

INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL			
MES	N° de trabajadores al inicio del periodo	N° Bajas	% FINAL
ABRIL	400	84	82.64%
MAYO	370	114	76.45%
JUNIO	310	174	64.05%
JULIO	340	144	70.25%
AGOSTO	300	184	61.98%
SETIEMBRE	290	190	59.92%

Tabla 2. Tabla dinámica del índice de rotación del personal 2021

Fuente: (RR.HH. área de Planillas de Backus)

Se evidencia que el resultado del alto índice de rotación del personal del 2021 es deficiente., se ha ido en aumento las bajas del personal a diferencia de la cantidad de personal contratado a lo largo de los meses y eso se vio afectado en el proceso ineficiente de reclutamiento y selección ya que tiene altos números requerimientos que se deben cumplir para cubrir las posiciones en menos de los 7 días hábiles en los perfiles operativos de la Planta Backus tanto de Lima y Provincia.

Por consiguiente, se propuso la mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal, obteniendo resultados positivos para la Planta de Cervecería de Backus. A continuación, se detalla la información de los cambios que se realizaron durante el inicio de la mejora del proceso hasta el presente.

INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL			
MES	N° de trabajadores al inicio del periodo	N° Bajas	% FINAL
OCTUBRE	380	190	79%
NOVIEMBRE	420	64	87%
DICIEMBRE	450	34	93%
ENERO	480	4	99%

Tabla 3. Tabla dinámica del índice de rotación del personal 2021 hasta el presente año.

Fuente: (RR.HH. área de Planillas de Backus)

Se evidencia en los resultados son positivos y favorables porque el índice de rotación del personal disminuyó en los últimos meses, ya que se cumplió con la propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal, iniciando con el ajuste del perfil y salario, mejorando los pasos del proceso de reclutamiento y selección, implementar aspectos de mejora en el desarrollo de la homologación con el fin de obtener al personal calificado manteniéndose en un ambiente laboral favorable para el crecimiento personal y profesional de talentos que conforma la Planta Backus.

CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

CONCLUSIONES

- Los reportes iniciales de parte del área de operaciones nos dieron a conocer los aspectos que han afectado al servicio, indicando que el proceso de reclutamiento y selección de personal es deficiente.
- Se expuso la problemática hacia los gerentes de Backus comparando con otros competidores la oferta de la posición laboral logrando un ajuste de perfil y salario para tener la atención de muchas personas que están buscando en una empresa que les pueda brindar beneficios para desarrollar un crecimiento óptimo en el ámbito laboral.
- En el proceso de reclutamiento del personal se implementó expandir nuestras ofertas laborales en diversos medios cibernéticos (Facebook,

Sherlock, Indeed, pegado de afiches, Flyers en diarios) que nos permitió obtener la mayor cantidad de personal con el fin de evaluarlos hasta llegar con la cantidad de personal calificado acorde al perfil del puesto requerido.

- En el proceso de la selección del personal influyó positivamente tanto por las entrevistas individuales de manera masiva que se registró en una base de datos para tener mayor detalle del proceso de cada personal.
- Con respecto a las evaluaciones del personal, se implementó aplicar la dinámica grupal que evalúa las competencias con el fin de validar si el candidato cumple con el perfil requerido y complementando con la evaluación psicológica para determinar si el personal es apto o no para el puesto de trabajo.
- Se alcanzó mejorar en la reducción del alto índice de rotación del personal que a principios del problema fue de un 60% a hacer actualmente de un 20% que corresponde hasta el último mes de enero del presente año; logrando una mejora considerable al proceso de reclutamiento y selección del personal generando la satisfacción del cliente estando conforme por la buena gestión de parte del área de G&D.H para el servicio en Backus.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área de Gestión y desarrollo Humano realizar de manera semanal reuniones con el Gerente de Recursos Humanos junto con el cliente de Backus para mantener informado la gestión del personal que tienen laborando en la Planta de Cervecería de Backus.
- Implementar una nueva plataforma en la misma página web de la Planta de Backus para que el postulante que está en búsqueda de trabajo pueda adjuntar o enviar su Curriculum Vitae para formar parte en un proceso de reclutamiento y selección de personal dependiendo de la existencia de requerimientos de manera diaria.
- Se recomienda cumplir con la aplicación de evaluaciones realizadas para medir las competencias, personalidad y perfil de los candidatos para poder

continuar reduciendo la rotación del personal en Backus, logrando obtener al personal calificado y preparado dentro de la organización.

- Es recomendable que el área de Gestión y Desarrollo Humano pueda tener actualizado la base de datos y realizar KPIs para poder presentar en las reuniones mensuales a los directivos superiores para que se mantengan informados de la situación actual de la Planta de Cervecería de Backus.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, 8ª Edición. México. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, 8ª Edición. México. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Salgado, J. & Moscoso, S. (2008). *Selección de Personal en la Empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica*. *Papeles Del Psicológico*. Pag.9
- Querol, S. & Alcañiz, S. (2005). *Selección de personal. Aplicación del test de la persona bajo la lluvia y análisis grafológico del relato*. Buenos Aires. Pag.8

ANEXOS

CompuTrabajo (Sherlock)

The screenshot displays the CompuTrabajo website interface. At the top, there are navigation tabs for 'Candidatos', 'Reclutadores', 'Empresas', 'Salarios', and 'Blog'. A user profile for 'Claudia Paola Linares Actuhuman' is visible in the top right. Below the navigation, there is a search bar with the text 'seleccion de personal' and a search icon. A button labeled 'Volver al listado' is on the left. The main heading is 'Operarios de Limpieza - Ate Vitarte' by 'EQUANS Perú - Ate, Lima'. Below this, there are tabs for 'Oferta', 'Empresa', 'Evaluaciones', 'Salarios', and 'Ofertas similares'. The 'Oferta' tab is active, showing the job details. On the right side, there is a summary box for 'EQUANS Perú' with a rating of 3.95, a '+ Seguir' button, and a 'Postularme' button. Below the summary, there are options to 'Denunciar empleo', 'Imprimir', and 'Avisame de nuevas ofertas de empleo'. The main content area includes a 'Descripción de la oferta' section with details about the salary (S/ 930.00 Mensual), contract type (Contrato por Obra Determinada o Servicio Especifico), and work schedule (Tiempo completo). It also lists 5 requirements and provides information about tasks, benefits, and company details.

CompuTrabajo Candidatos Reclutadores Empresas Salarios Blog Claudia Paola Linares Actuhuman

[← Volver al listado](#) seleccion de personal

Operarios de Limpieza - Ate Vitarte

EQUANS Perú - Ate, Lima

Oferta Empresa Evaluaciones Salarios Ofertas similares

Descripción de la oferta

S/ 930,00 (Mensual) Contrato por Obra Determinada o Servicio Especifico Tiempo completo

A través de ENGIE Services Perú, está presente en los principales proyectos de los sectores comerciales, salud, turismo, industrial y minero. Cuenta con un amplio portafolio de servicios innovadores, sostenibles y a la medida del cliente que va desde soluciones en climatización, seguridad electrónica, control de incendios, automatización de edificios hasta servicios de mantenimiento y eficiencia energética.

En ENGIE nos encontramos en la búsqueda de OPERARIOS DE LIMPIEZA PARA ATE VITARTE para formar parte de nuestro proyecto.

REQUISITOS INDISPENSABLES (NO SE TOMARÁ EN CUENTA LOS QUE NO CUMPLAN)

1. Disponibilidad de laborar en la planta de Backus ubicada en el distrito de ATE VITARTE.
2. Disponibilidad de laborar en horarios rotativos de 8hrs de lunes a domingo con un día de descanso rotativo durante la semana también.
3. Disponibilidad para 3 turnos: 6am – 3pm / 2pm – 11pm / 10pm – 6am
4. Remuneración es de S/ 930.00 soles
5. Secundaria completa y experiencia mínima de 6 meses en el puesto.

¿Qué tareas realizarás?

- * Ejecución de las rutinas de limpieza industrial.
- * Cumplimiento estricto del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Mantener las herramientas asignadas en buen estado.
- * Hacer buen uso de los equipos, implementos y consumibles de limpieza.

¿Qué te ofrecemos?

- * Ingreso a planilla desde el primer día de trabajo.
- * Todos los beneficios de ley. CTS, gratificación, asonación familiar, vacaciones remuneradas, seguro de salud

EQUANS Perú ★ 3,95 [+ Seguir](#)

Empresa verificada

Operarios de Limpieza

Ate, Lima

S/ 930,00 (Mensual)

[Postularme](#)

[Denunciar empleo](#)

[Imprimir](#)

[Avisame de nuevas ofertas de empleo](#)

Búsquedas relacionadas

[Ver todos los avisos en Lima](#)

[Empleos en Ate](#)

[Empleos de Servicios Generales, Aseo y Seguri](#)

[Empleos de Auxiliar de limpieza](#)

[Salarios de Auxiliar de limpieza](#)

Flyers:



 **Planta Backus sede Ate**

Buscamos

Operarios de Limpieza

- Con experiencia en limpieza de almacenes o planta.
- Disponibilidad para trabajar de lunes a domingo en turno rotativos y descanso entre semana
- Disponibilidad para trabajar en Ate, de preferencia vivir en lugares aledaños a la zona.

Envíanos tu CV a:

Claudia Linares

claudia.linares@external.engie.com

985 190 369



Ficha de Datos Personales

	FICHA DE DATOS PERSONALES	Código: REH-F-009
		Versión: 002
		Fecha: 24/02/2020

Instrucciones:

- Completar toda la ficha, no deben quedar espacios en blanco.
- En los espacios que no se registre información, colocar una línea (—)
- Leer cada una de las indicaciones y notas "Indispensable" e "Importante" para tener mayor comprensión de lo que se solicita.
- Para el caso de elegir alternativas colocar (X)



I. Datos Personales / Dirección / Familia

Datos Personales

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES			
LUGAR DE NACIMIENTO (DEPARTAMENTO-PROVINCIA - DISTRITO)				FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	SEXO	
				/ /			
DOCUMENTO		NACIONALIDAD	ESTADO CIVIL	TALLA PANTALÓN	TALLA POLO / CAMISA		TALLA CALZADO
<input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> Pasaporte					<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> XL		

Dirección

<input type="checkbox"/> Jirón	<input type="checkbox"/> Avenida	<input type="checkbox"/> Pasaje	<input type="checkbox"/> Parque	N°	Dpto.	Mz.	LL.	<input type="checkbox"/> Urbanización	<input type="checkbox"/> Residencial
<input type="checkbox"/> Block	<input type="checkbox"/> Calle	<input type="checkbox"/> Plaza	<input type="checkbox"/> Óvalo					<input type="checkbox"/> Pueblo joven	<input type="checkbox"/> Unidad Vecinal
<input type="checkbox"/> Carretera	<input type="checkbox"/> Alameda	<input type="checkbox"/> Malecón						<input type="checkbox"/> A.A.HH	<input type="checkbox"/> Cooperativa
DISTRITO		PROVINCIA			DEPARTAMENTO				
REFERENCIA DOMICILIARIA (Indicar avenidas principales cercanas, establecimientos u otros)									
CORREO			CELULAR			TELÉFONO FIJO			

Datos Familiares (Esposa(o)/ Conviviente/ Hijos)

APELLIDOS Y NOMBRES	PARENTESCO	DNI	F. NACIMIENTO	Ocupación

Indispensable: En caso de registrar hijo menor de edad, es obligatorio adjuntar copia del DNI, para adquirir el derecho de Asignación Familiar.

Datos Familiares (Padres)

APELLIDOS Y NOMBRES	PARENTESCO	N° DNI (PADRES)	F. NACIMIENTO	VIVE
				Sí () No ()
				Sí () No ()



FICHA DE DATOS PERSONALES

Código: REH-F-009

Versión: 002

Fecha: 24/02/2020

III. Educación / Formación / Experiencia

Estudios

NIVEL	CULMINÓ		FECHA (MES/ AÑO)		C. EDUCATIVO/ INSTITUTO/ UNIVERSIDAD	ESPECIALIDAD	Grado Alcanzado
	SI	NO	Desde	Hasta			
Secundaria	SI	NO	/	/			
Técnico	SI	NO	/	/			
Universitario	SI	NO	/	/			
Especialización	SI	NO	/	/			
Maestría	SI	NO	/	/			
¿Es Colegiado?			() SI () NO	N° de carné de colegiatura:			
¿Estudia Actualmente?			() SI () NO	¿Qué?		¿Dónde?	

Indispensable: Para dar validez a lo registrado, debe presentar el CV actualizado y documentado con los sustentos de cada nivel alcanzado.

Formación

		BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
IDIOMA	Inglés			
INFORMÁTICA	MS Office			

Indispensable: Para dar validez a lo registrado, es obligatorio presentar los certificados o constancias.

Experiencia (Registrar sus trabajos anteriores, comenzando por el más reciente)

FECHA (MES/ AÑO)		EMPRESA	PUESTO O CARGO	JEFE INMEDIATO	TELÉFONO
DESDE	HASTA				
/	/				
/	/				
/	/				

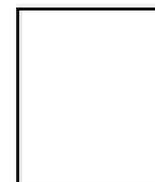
Indispensable: Para dar validez a lo registrado, es obligatorio presentar los certificados de trabajo.

DECLARACIÓN JURADA

Declaro bajo juramento, que la información proporcionada en esta FICHA DE DATOS PERSONALES es verdadera, y podrá ser comprobada por la empresa. En caso de haber registrado información falsa, se podrá prescindir del contrato de trabajo, en aplicación de la legislación laboral vigente.

Lugar y Fecha

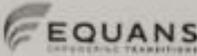
Firma



Huella Digital

Test Persona Bajo la Lluvia



 EQUANS
CAPACITACIÓN TÉCNICA

Examen de IPERC LIMPIEZA

Nombres y Apellidos: _____

Nota: _____

Fecha: _____

1. Son objetivos de la matriz IPERC:
 - a) Prevenir accidentes e incidentes
 - b) Prevenir enfermedades profesionales
 - c) Dar cumplimiento a la normativa nacional vigente
 - d) Todas las anteriores
2. ¿Qué significa IPERC?
 - a) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control
 - b) Frecuencia de ocurrencia de un evento
 - c) Consecuencia de un evento
 - d) Acto inseguro
3. ¿Son ejemplos de Peligros?
 - a) Guante en mal estado
 - b) Quemadura
 - c) Rayos uv
 - d) Sólo a y c
4. ¿Para el peligro de vehículos en movimiento cual es el riesgo para el peatón?
 - a) Choque
 - b) Quemadura
 - c) Atropello
 - d) Sólo a y b
5. ¿Todos los controles del IPERC son basadas en el uso de epps?
 - a) Verdadero
 - b) Falso
6. Mencione cual es la jerarquía de controles del iperc.
Eliminación, Sustitución, Control de ingeniería, controles administrativos, epps.
7. Brinde 1 ejemplo de la aplicación del control de eliminación.
Aplicación del stop the work ante actividades con riesgo.