



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención psicológica en el proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de recursos humanos de la empresa Nórdico Ingenieros

S.A.C. Lima 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGIA

AUTOR

Bachiller: Durand Sáñez, Richard Díxon

ASESOR:

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

Lima, 08 diciembre 2023

Intervención psicológica en el proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de recursos humanos de la empresa Nórdico Ingenieros S.A.C. Lima 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

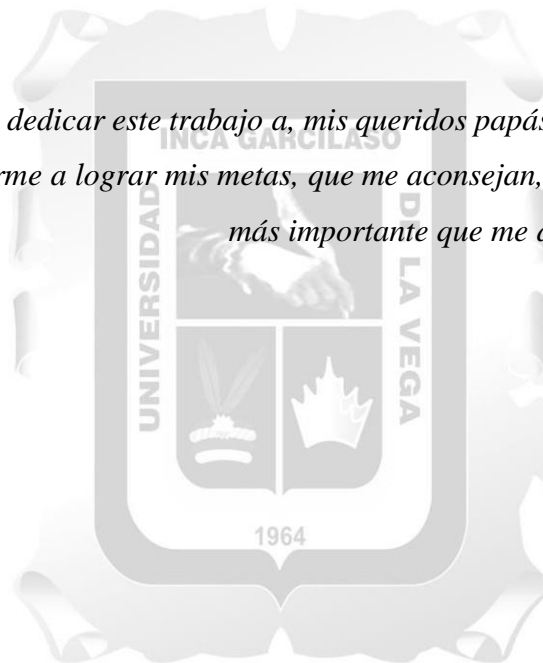
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	15%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1%

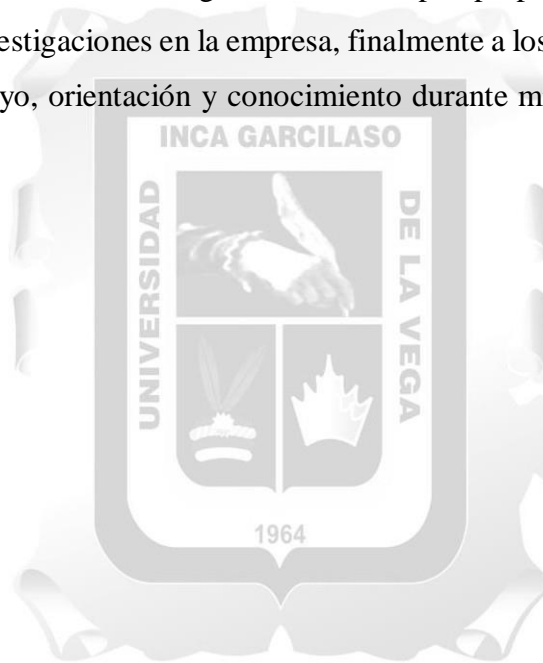
DEDICATORIA

Me gustaría dedicar este trabajo a, mis queridos papás por siempre cuidarme, protegerme y animarme a lograr mis metas, que me aconsejan, enseñan principios y lo más importante que me dan su soporte absoluto.



AGRADECIMIENTOS

Agradecer a mi asesora de trabajo de suficiencia profesional, Dra. Gisella Delgado, por guiarme con su intelecto y competencia, por su serenidad y aptitud en el proceso de redacción, a la compañía Nórdico Ingenieros S.A.C. por proporcionarme información para poder realizar investigaciones en la empresa, finalmente a los docentes universitarios que me brindaron apoyo, orientación y conocimiento durante mi formación profesional en psicología.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El actual trabajo de suficiencia profesional está diseñado para detallar la pericia laboral en el año 2023 como Asistente Profesional en el área de Gestión del Talento Humano en una compañía del ámbito de mantenimiento e infraestructura. De este modo, además del soporte teórico que sustenta el tema elegido, también se explicarán detalladamente las funciones correspondientes al proceso de búsqueda y clasificación de personal. Por otra parte, con el objetivo de optimar el tiempo de cobertura requerido por los clientes, se lanzará un programa denominado “Impulsando el proceso de Incorporación y Clasificación de Personal”, con el objetivo de atraer más talentos que cubran diversas necesidades. llenando así eficazmente las vacantes existentes y cumpliendo los períodos de cobertura prescritos. Por último, se presentarán los resultados alcanzados en el programa junto con deducciones y sugerencias para que la compañía pueda continuar con un proceso eficiente.

Palabras clave: Búsqueda de Personal, Procedimiento de Captación, Psicología Organizacional, Garantía de tiempo, Área de mantenimiento e infraestructura.

Psychological intervention in the process of recruitment and selection of personnel in the area of human resources of the company Nórdico Ingenieros S.A.C. Lima 2023

ABSTRACT AND KEYWORDS

The current work of professional sufficiency is designed to detail the work expertise in the year 2023 as a Professional Assistant in the area of Human Talent Management in a company in the field of maintenance and infrastructure. Thus, in addition to the theoretical support that sustains the chosen topic, the functions corresponding to the process of search and classification of personnel will also be explained in detail. On the other hand, with the aim of optimizing the coverage time required by clients, a program called "Boosting the Recruitment and Classification Process" will be launched, with the objective of attracting more talents to cover various needs, thus effectively filling the existing vacancies and meeting the prescribed coverage periods. Finally, the results achieved in the program will be presented along with deductions and suggestions for the company to continue with an efficient process.

Key words: Personnel Search, Recruitment Procedure, Organizational Psychology, Time Guarantee, Maintenance and Infrastructure Area.

ÍNDICE

<i>DEDICATORIA</i>	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES.....	11
1.1 Descripción general de la empresa o institución.....	11
1.1.1 Historia.....	11
1.1.2 Ubicación geográfica y contexto general.....	12
1.1.3 Actividad general.....	14
1.1.4 Misión y visión.....	14
1.1.5 Principios.....	14
1.1.6 Valores.....	15
1.1.7 Servicios.....	15
1.1.8 Clientes.....	15
1.1.9. Organigrama general y organigrama ubicación del psicólogo.....	16

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	18
2.1. Marco Teórico de psicología.....	18
2.1.1. Teorías/escuelas	19
2.1.2. Áreas de intervención en general.....	23
2.1.3. Área de intervención del ejercicio profesional	26
2.1.4. Función General	27
2.1.5. Funciones Específicas	28
2.2. Marco teórico de variables	29
2.2.1. Reclutamiento	29
2.2.2. Selección de personal.....	31
CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	36
3.1. Teoría y la práctica en el desempeño profesional	36
3.2. Antecedentes	36
3.2.1. Antecedentes Internacionales	36
3.2.2. Antecedentes Nacionales.....	39
3.3. Acciones, Metodologías y Procedimientos	42
3.4. Programas y/o planes desarrollados en el ejercicio profesional.....	49
3.4.1 Nombre del plan/programa.....	51
3.4.2 Justificación.....	51
3.4.3 Objetivo general	51
3.4.4 Objetivos específicos	51
3.4.5 Población / sector al que se atendió	51

3.4.6 Tiempo de desarrollo del programa	52
3.4.7 Teoría / escuela.....	52
3.4.8 Técnica e instrumentos utilizados.....	52
3.4.9 Recursos	52
3.4.10 Actividades desarrolladas.....	53
3.4.11 Cronograma de actividades	58
CAPITULO IV	60
4.1. Logros obtenidos	60
4.2. Conclusiones	60
4.3. Recomendaciones	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS.....	67



ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Cronograma de actividades.....	57
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Ubicación geográfica de la empresa.....	13
<i>Figura 2:</i> Organigrama de la empresa.....	16



INTRODUCCIÓN

El actual trabajo de suficiencia profesional describirá la experiencia laboral en el año 2023 como asistente en el área de Gestión del Talento Humano de una compañía del ámbito de mantenimiento e infraestructura ubicada con domicilio fiscal en Calle Los Castaños N° 1317, Los Olivos.

El capítulo uno detallará la historia, la ubicación y los servicios prestados de la empresa. De igual manera, se mencionará la misión, visión, principios, clientes y diagrama organizativo de las distintas áreas de la compañía, como también el área de gestión humana dentro del cual se desempeña el psicólogo.

Dentro del capítulo dos se explicarán los marcos teóricos, teorías, escuelas de psicología y sus campos de intervención, detallando áreas para el progreso de la experiencia profesional. También se explicará el soporte teórico de las variables de reclutamiento y selección de personal.

El capítulo tres alegará las gestiones tomadas, el cronograma de actividades, las técnicas y medios empleados en la experiencia profesional y detallará el plan implementado.

Finalmente, en el capítulo cuatro se presentarán los logros alcanzados junto con las deducciones y sugerencias para los procesos efectivos.

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción general de la empresa o institución

Datos Generales

Nombre: NÓRDICO INGENIEROS S.A.C

RUC: 20544243960

Inicio de actividades: 01 de agosto del 2011

Clase de sociedad: Sociedad Anónima Cerrada

Status de la empresa: Activo

Acción comercial: Mantenimiento e infraestructura en general

1.1.1 Historia

NÓRDICO INGENIEROS S.A.C, compañía del sector comercio, inicia operaciones en el mercado el año 2011, nace por la iniciativa de ingenieros peruanos con el objetivo de mejorar de manera continua el nivel de servicio recibido por las empresas contratantes, debido a ello busca una integración de empleados, espacios, tecnología y procesos, buscando así acortar el tiempo de retorno de capital invertido.

La empresa está conformada por ingenieros especializados en el rubro de servicios generales y complementarios, con sólidos valores y amplia experiencia en la atención de los requerimientos propios de su negocio, pero, sobre todo, comprometidos con los

clientes. En la actualidad están consolidados en el mercado como un especialista en la atención de nuevas necesidades empresariales.

La empresa brinda servicios profesionales de mantenimiento e infraestructura, instalaciones eléctricas, como también el de servicios generales.

En el año 2015, la empresa expandió su atención a nivel nacional en los servicios de instalaciones de infraestructura, creando así dicha área cuya función es administrar y gestionar de forma integral el mantenimiento del cliente a cargo.

Los servicios en mantenimiento e instalaciones, son el pilar para el funcionamiento de la organización, busca mantener la continuidad en la operación del cliente, brindando un ambiente de trabajo óptimo y un buen servicio al cliente.

Son tres grupos de servicios que atienden ante el requerimiento del cliente:

- Mantenimientos preventivos o programados.

- Mantenimientos correctivos, que incluyen menores y mayores.

- Mantenimientos predictivos.

1.1.2 Ubicación geográfica y contexto general

Ubicada en Calle Los Castaños N° 1317, Los Olivos – Lima – Perú

Empresa especializada en servicios complementarios, orientados al servicio de mantenimiento, que brinda soluciones integrales a las necesidades de todos los sectores empresariales.

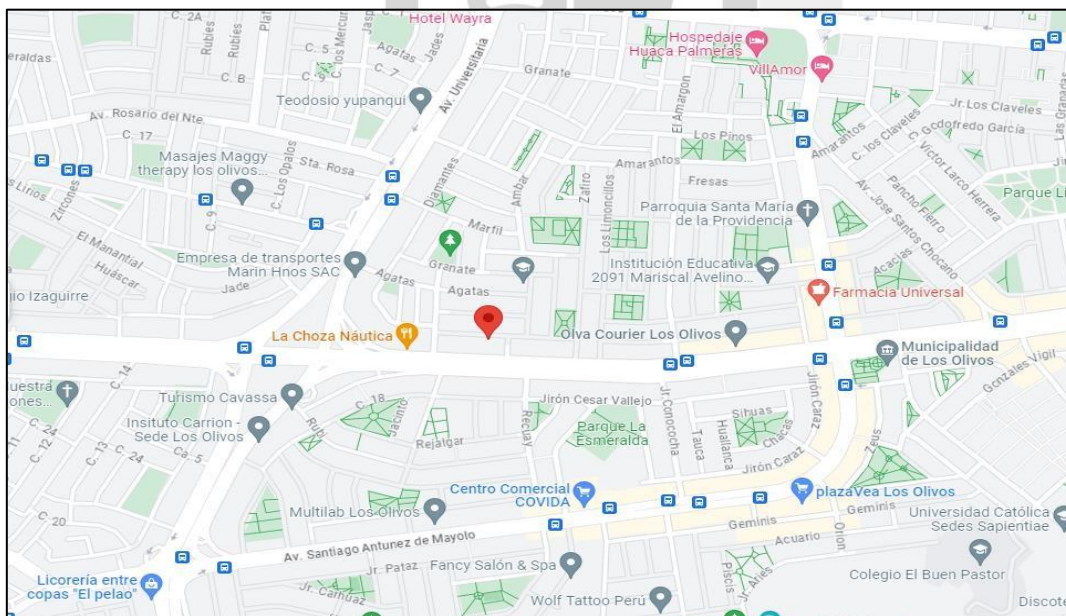
La empresa opera en un entorno económico en el que la demanda de servicios de mantenimiento e instalaciones eléctricas es constante debido a la creciente necesidad de sistemas eléctricos eficientes y seguros. La inversión en infraestructura eléctrica, energías renovables y tecnologías energéticas avanzadas es una tendencia económica relevante.

Se adaptan a la creciente conciencia de la sostenibilidad y la eficiencia energética en la sociedad. También tienen en cuenta las tendencias culturales en la adopción de tecnologías eléctricas y electrónicas.

Analizan las características demográficas de las regiones para brindar un servicio de calidad, también están comprometidos con la sostenibilidad y busca reducir el impacto ambiental los proyectos, promoviendo una eficacia energética de manera general.

La empresa se asegura de contar con la financiación necesaria para proyectos de envergadura y gestiona cuidadosamente sus finanzas para mantener su rentabilidad.

Figura 01: *Ubicación geográfica de la empresa*



Fuente: Maps de Google

Como podemos observar en la Figura N° 1 la empresa se encuentra ubicada muy cerca de las intersecciones de las avenidas Universitaria con Carlos Izaguirre.

1.1.3 Actividad general

Mantenimiento General e Infraestructura – Actividades combinadas de apoyo a instalaciones.

1.1.4 Misión y visión

Misión

Brindar servicios de calidad que permita satisfacer las necesidades de nuestros clientes de manera eficiente, oportuna, segura y responsable, con amplia experiencia y un compromiso dedicado al desarrollo de las habilidades de nuestros clientes.

Visión

Comprometernos con nuestros clientes y satisfacer sus necesidades, siendo la primera opción de servicio de mantenimiento consolidando nuestra presencia en territorio nacional.

1.1.5 Principios

Los principios fundamentales de la empresa están enmarcados en la calidad, orientada al cliente, estar avocados a cumplir con sus requerimientos, contar también con tecnología actualizada para una atención adecuada en los servicios que se prestan, se tiene procesos establecidos para el desarrollo de los servicios que se ajustan al trabajo en equipo, determinación de prioridades y cumplimiento de los tiempos de atención.

1.1.6 Valores

La empresa se preocupa principalmente en la transparencia y sinceridad en la oferta de sus servicios, ser honestos con los clientes en la parte técnica como comercial de los servicios; es competitiva en su rubro en el mercado y también cumple con su rol de responsabilidad social empresarial, por lo que se encuentra apta para asumir cualquier homologación que sea requerida por los clientes.

1.1.7 Servicios

- Mantenimiento e instalaciones eléctricas
- Mantenimiento e instalaciones en electromecánica
- Mantenimiento e instalaciones infraestructurales
- Servicios generales

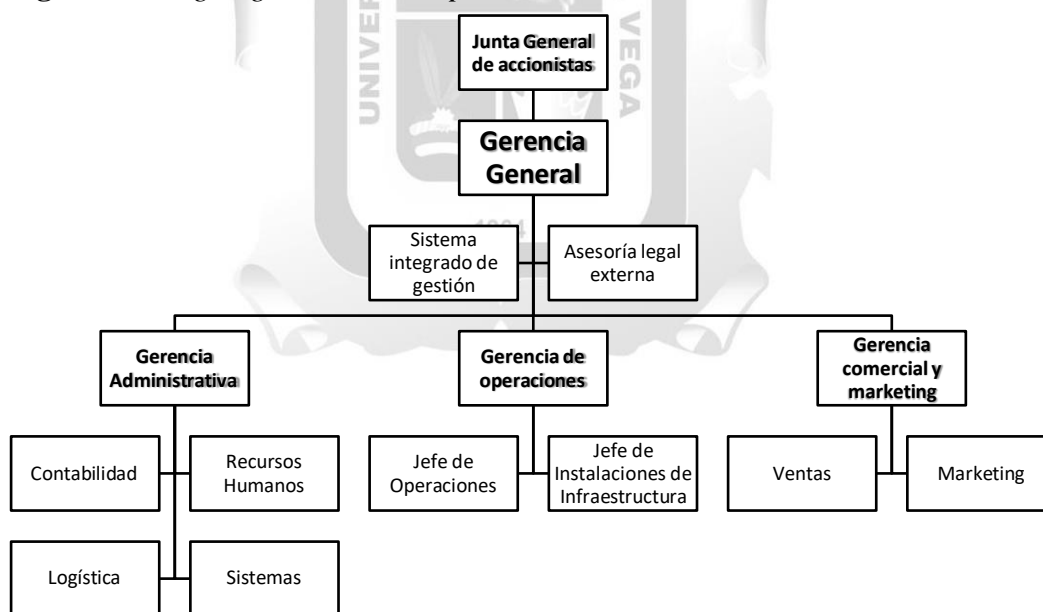
1.1.8 Clientes

- Panorama bpo
- Nike
- Universidad Jaime Bausate y Meza
- BASC
- Econópticas
- GMO
- Famall Group
- Marathon
- BSH
- Osinergmin
- Under Armour

- Fosforera Peruana S.A
- Llamagas
- ADAMS
- TopiTop
- Tiendas ÉL
- JOHN HOLDEN
- Alteliza
- Quavii
- Divemotor
- ATELIER

1.1.9. Organigrama general y organigrama ubicación del psicólogo.

Figura 02: *Organigrama de la empresa*



Fuente: Nórdico Ingenieros S.A.C.

Como podemos observar en la figura N° 2 vemos el organigrama organizacional de la empresa donde dentro de la Gerencia Administrativa se encuentra el área de recursos humanos, área donde se encuentra ubicado el psicólogo.



CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1. Marco Teórico de psicología

Como afirma la (American Psychological Association, 2003). La psicología es la erudición que analiza los procesos mentales. Esta doctrina examina la relación entre el comportamiento humano y su entorno social para asegurar la sanidad de los individuos con la ayuda promocional de bienestar psíquica. La palabra "psicología" está aliñado antiguamente por dos afijos griegos: psyche (mente o alma) y logos (estudio o ciencia). Por tanto, se puede manifestar que la palabra significa el estudio de la mente o del alma.

En las aclaraciones de la psicología podemos alegar que para García (2015) la psicología deriva de los términos griegos “psique” y “estudio” y es una ciencia porque se adapta a procedimientos científicos con un mismo fin, cuyo objetivo es relacionar, repetir, monitorear los aprendizajes alcanzados. (p.145).

Para Sos (2015), en cambio, la psicología es considerada una disciplina intelectual dedicada a generar nociones, maneras, medios y acciones, e intervenciones para manejar fenómenos psicológicos, conductuales y de la experiencia humana.

La psicología es la erudición que escudriña la conducta humana y su desarrollo psicológico, incluidos la evolución interna de las personas y los influjos que se producen en el entorno social y físico. Al hablar del comportamiento, puntualizamos no sólo lo que hace un individuo sino también sus entendimientos, sentimientos, recuerdos, manera de ver las cosas, razonamientos y actividades biológicas, Feldman (1998).

2.1.1. Teorías/escuelas

En el transcurso de sucesos históricos se han efectuado diferentes escuelas de pensamiento o tendencias en psicología que ofrecen diferentes formas de lograr este objetivo.

Esta fue una época de progreso y ramificación de puntos de vista teóricos en el campo. Esto se debe en parte al desarrollo de nuevas destrezas de investigación, como las reflexiones experimentales de Wilhelm Wundt, uno de los máximos referentes de la psicología moderna, el uso de recursos estadísticos y la aparición del laboratorio de Psicología, que sentó las bases de la investigación, en esta disciplina científica.

Las principales escuelas de la psicología son:

Psicoanálisis

Sigmund Freud, acreditado como el padre del psicoanálisis, señaló que tras los cambios psicológicos hay cuestiones biológicas y sexuales, que predominan en el génesis de la vida individual. Freud también es notable por idear un modelo de la psique basado en tres dimensiones: el inconsciente, el preconscious y el consciente. También desarrolló un modelo teórico de los tres tipos de comportamiento humano que lo determinan: el ello, el yo y el superyó, Alvarez (2012).

Asimismo, tanto en la práctica como en la teoría, sus ideas se basaban en un modelo del funcionamiento de la psique que entrelazaba la interacción del consciente y el inconsciente. En este sentido, la psicología debería encausarse en el estudio del impulso inconsciente para comprender la conciencia.

En la opinión de Malo, A. (2009, p.54). Este método de psicoanálisis de Freud se encuadra en la mente subconsciente porque está compuesta por un conglomerado de recuerdos y experiencias previas que sacian una etapa específica del desarrollo del alma, pero que a veces no se adaptan a las personas por alguna razón o experiencia. No satisfecho y cancelado como castigo.

Conductismo

B. Watson, fundador del conductismo, señaló que el enfoque debe ser el comportamiento obvio y observable, a través de la conexión entre estímulo y respuesta la persona obtiene una conducta, esta conjetura sostiene que el comportamiento se observa de las siguientes maneras: Watson Aspiraba a transformar en una ciencia objetiva, práctica y dinámica, basada en las ciencias físicas, químicas y las ciencias biológicas, su enfoque no se divorció de la exploración interna, negó la introspección, ya que la conducta debía ser evaluada y observada. La conducta se estudia, mostrando que es una respuesta a estímulos externos, y, por tanto, según Watson, demuestra que el carácter humano se forma a través de estímulos externos. Fau, Enrique (2013).

Estructuralismo

Davis y Palladino (2008) afirman que esto se atribuye a Wundt, figura importante y pionera de la psicología experimental en 1879 (p. 91). Asimismo, Wundt es acreditado el instaurador de la psicología, corriente encargada del estudio de la estructura del cerebro, cuya herramienta fue la introspección, que permitía la autorreflexión, que veía el interior de cada ser humano, y cuyos seguidores encontraron las bases de la psicología. La ciencia como experimentación autónoma en otros campos.

Wundt, en cambio, surgió a lo largo del siglo XX, y por ende surgieron las ciencias naturales, a raíz de lo cual decidió abrazar una herramienta, un sistema, una capacidad analítica. Acto seguido, la psicología se ha transformado en una ciencia autónoma cuyo objetivo es el estudio científico consciente de la experiencia y la posibilidad de revelar los componentes de la cognición a través de la reflexión, ya que sus principios se adaptan a las interacciones que permiten la expresión de la forma. En su opinión, debido a estas especificidades, la psicología recibe el nombre de estructuralismo tal como lo propone Wundt Alvarez (2012).

Humanismo

Abram Maslow estuvo ligado con la teoría humanista y su estudio del desarrollo, la motivación y la personalidad humana. En 1943, Maslow planteó la hipótesis de la motivación humana, que se basa en las ciencias sociales y se ha aplicado en la psicología clínica, y se ha convertido también en una de las conjeturas a priori de la motivación, el desarrollo, la gestión empresarial y la organización conductual (Reid 2008).

La psicología humanista constituye la “tercera fuerza” de la psicología estadounidense, siendo las otras dos el conductismo y el psicoanálisis (Nye, 2002). Concibe al hombre como alguien que tiene el potencial de desarrollarse hacia la autorrealización. No hacerlo puede provocar enfermedades en los seres humanos.

En la opinión de (Schneider, 2001). El humanismo en psicología se cimienta en la convicción de que los individuos tienen un deseo innato de alcanzar su máximo potencial y experimentar significado y propósito en la vida.

Funcionalismo

Se encuadra en el arqueo de los desarrollos psicológicos de orden superior y sus funciones adaptativas en la vida diaria. Intenta comprender cómo el cerebro se adapta y funciona en el mundo real.

Por otra parte (Dewey, 1896) sostiene que el funcionalismo enfatiza la importancia de estudiar cómo los pensamientos y comportamientos contribuyen a la supervivencia y el éxito en el mundo real y cómo se adaptan a las demandas cambiantes del entorno.

La Gestalt

El propósito de análisis de la psicología Gestalt es la indagación de los principales actores involucrados en la estructuración, destacando que el más sobresaliente de ellos es la inquisición sensorial, que conforma el desarrollo de los reflejos condicionados.

Citando a García (2015). Esto fue provocado por la determinación de Max Wertheimer, quien tenía un punto de vista opuesto a los criterios ancestrales, que eran el estructuralismo y lo funcional, por lo que negó el fundamentalismo relacionado con la psicología conductual, porque carece de atractivo en el desarrollo percibido.

Las personas crean estructuras falsas que les dificultan percibir, definir, comprender y resolver. Hoy, a través de la terapia Gestalt, impulsamos apoyar a las personas a crear nuevas estructuras que les permitan simbolizar sus emociones de un modo más natural. Diferentes maneras, identificando los problemas presentes en el problema, dándole conceptos de manera diferente y beneficiosa García (2015).

2.1.2. Áreas de intervención en general

Los campos en los que se pueden aplicar las intervenciones psicológicas son diversos: educativo, clínico y sanitario, entorno laboral, deporte, mediación. Asimismo, las intervenciones se pueden realizar en diferentes niveles: individual, de pareja, familiar o grupal.

Psicología Clínica

Es el sector de la psicología que utiliza la ciencia para generar conocimiento psicológico para comprender y aliviar problemas. Utiliza técnicas y procedimientos cuyo propósito es promocionar, prever e intervenir en trastornos mentales, anormalidades o alteraciones significativas de la conducta que puedan ocurrir en un individuo o un conglomerado, en una variedad de situaciones. (American Psychiatric Association, 2000).

Por otro lado (Oblitas, 2015). Determina como la rama que utiliza principios, sistemas cogniciones e ingredientes que involucran los desórdenes mentales o la sanidad mental, este apartado tiene la función de indagar, diagnosticar, prevenir y corregir los trastornos físicos y mentales o que afectan otras conductas. su salud en diferentes situaciones para ayudarles a recuperar su salud mental y así evitar el sufrimiento.

Los psicólogos clínicos y de la salud desempeñan diversas funciones como evaluación, diagnóstico, tratamiento, asesoramiento, investigación, docencia, supervisión y orientación. Manejan enfermedades mentales, conductuales y físicas. Los especialistas trabajan en centros de salud, clínicas psiquiátricas, policlínicos e inclusive en sus propios consultorios.

Psicología Organizacional

Como afirma (Mastretta, 2006). Es el campo de la intervención psicológica, que indaga los cursos psicológicos, actitudes y comportamientos de los individuos dentro de las organizaciones, velando por la sanidad de los empleados potenciando su máximo desenvolvimiento, además de ser un aliado estratégico de la organización.

Los psicólogos organizacionales son responsables de las fases de captación y selección, crecimiento organizacional, capacitación del personal y más. Los profesionales de este sector trabajan en el marco de la diligencia de capital humano o recursos humanos en diferentes empresas.

Mazabel (2000), por su parte, afirma que es el área de la psicología que observa las relaciones e interacciones en contextos laborales y empresariales.

Psicología Educativa

Campo de la psicología que se considera una instrucción integrada dentro de los ámbitos psicológicos y educativos. Está diseñado para mejorar el rendimiento de los estudiantes y mejorar las fases de aprendizaje de los estudiantes. Su principal propósito es entender los procesos cognoscitivos, afectivos y conductuales de las personas en situaciones educativas. (Hernández, 2018).

La psicología educativa, por su parte, es una disciplina enfocada a comprender y mejorar el curso de adiestramiento y aprendizaje, así como a aplicar principios psicológicos para fomentar la evolución y destreza de los estudiantes. (Woolfolk, 2018).

Psicología Social Comunitaria

Área encargada de observar los inconvenientes de los individuos en su contexto social y tomar medidas, teniendo en cuenta diferentes dimensiones económicas, políticas y sociales, con el fin de afianzar la acción recíproca y adaptación entre los individuos y su entorno. (Montero, 2004).

Tienen la responsabilidad de promover una conveniente calidad de vida, prever y mitigar coyunturas de riesgo social. Por otro lado, los principales escenarios de trabajo en este campo incluyen ONG, centros comunitarios, albergues, etc.

Morris & Maisto (2009) mencionaron que es el área la psicología que estudian los procesos psicológicos que afectan a la sociedad y la forma en que se llevan a cabo las relaciones en la sociedad, como los pensamientos, las emociones, los comportamientos y las expresiones de comunicación. La interferencia con los demás, y por tanto la influencia, es clave cuando se tienen en cuenta las interacciones sociales, en el sentido de que las intervenciones sobre estos factores contribuyen a cambios en la cognición social.

Psicología Forense

Es un área de la psicología que se centra en la evaluación, diagnóstico y tratamiento de personas relacionadas en la norma judicial, como también de brindar asesoramiento experto a otros profesionales del derecho (Otto & Heilbrun, 2019).

2.1.3. Área de intervención del ejercicio profesional

La praxis profesional se llevó a cabo en el ámbito organizacional, el cual se ubica en la Sección 14 de la división propuesta por la APA (2017) denominada Psicología Industrial y Organizacional, rama enfocada al ámbito laboral, abordando diversos fenómenos con los que se encuentran los individuos. Cosas que están relacionadas o impactan en su trabajo (Alonso, 2012), permitiendo a los empleados mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la compañía (Matéu, 1994).

En la opinión de (Rondón, 2019). Se cree que la psicología organizacional mejora la dignidad y el desempeño de las personas, así como también aumenta la productividad y amplía su conocimiento de las organizaciones en las que desempeñan sus funciones. Esta sección de la psicología también profundiza en el análisis de la inclusión de las personas en su entorno laboral, dentro de su organización laboral y en sus relaciones con compañeros clave. El autor señala que, según la teoría, la productividad es el resultado de la competitividad que se manifiesta en el comportamiento de los trabajadores. (Rondón, 2019).

Los psicólogos organizacionales, al igual que otras categorías de la psicología, resuelven problemas relacionados con lo social y personal, entre los cuales los problemas más comunes en el campo del talento humano están relacionados con las condiciones laborales, la automatización, eficiencia del personal, los marcha de selección, capacitación, etc. (Morris & Maisto, 2005).

Reclutamiento y selección

Como se mencionó anteriormente (Alfaro, 2012). Todo el proceso de selección comienza con la contratación del personal. Por tanto, durante la ejecución se debe tener en cuenta el perfil del puesto de trabajo de la organización, estimaciones económicas, necesidades del departamento solicitante, etc. Por otro lado, el proceso de selección también puede verse como un paso positivo en el marco de la administración de gestión del talento, ya que tiene por objetivo atraer talentos potenciales para que formen parte del equipo.

También existe el reclutamiento interno, que implica la búsqueda de puestos con la propia gente de la empresa y está asociado a promociones internas. (Alles, 2012).

En la opinión de (Pérez, 2014). Otro método de selección de personal es desarrollar una relación con una firma que se especialice en búsqueda de ejecutivos, pese a que este tipo de escogencia implica el rastreo de puestos clave o de nivel de grado. A fin de cuentas, para una adecuada serie de elección, el uso de la tecnología juega un papel importante ya que facilita una adecuada comunicación con los postulantes.

Por supuesto, el campo del talento implica el proceso de selección, por lo que es crucial que los psicólogos organizacionales utilicen las herramientas proporcionadas durante la formación teórica y práctica (Alles, 2012), y que busquen establecer alianzas estratégicas con agencias que cubran ocupaciones relevantes para el negocio de la empresa para que puedan obtener información para el puesto de personas competentes. (López, 2010).

2.1.4. Función General

La función general del psicólogo organizacional son promover el desarrollo y funcionamiento eficaz de las organizaciones y abonanzar el confort de los individuos en

el entorno laboral. Esto implica la asiduidad de principios y destrezas de la psicología en el contexto de empresas y otras instituciones para resolver una variedad de problemas relacionados con los recursos humanos y la dinámica organizacional.

Teniendo en cuenta las funciones que desempeñan los psicólogos en el ámbito organizacional de conformidad con el artículo 7 de la Ley N° 28369 (2007) del Colegio de Psicólogos del Perú, las actividades realizadas son las posteriores:

- Realizar proceso de elección de talento en base a perfiles solicitados.
- Detectar las necesidades de formación de los empleados.
- Bosquejar y ejecutar programas de onboarding, instrucción y desarrollo de talento.
- Fomentar la cultura organizacional. Fichar conflictos laborales.
- Regentar la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.

Generalmente, la tarea es analizar las necesidades de los empleados, puestos de trabajo y organizaciones. Para ello, diseñamos e implementamos programas destinados a medrar el performance de los empleados y de la compañía.

2.1.5. Funciones Específicas

Las ocupaciones concretas realizadas por los psicólogos organizacionales incluyen:

Encontrar planes de adquisición de talento.

Filtrar los currículums de los solicitantes.

Realizar entrevistas de trabajo a los candidatos.

Evaluar las capacidades de los candidatos frente a los requisitos del puesto.

Elaborar un informe psicológico laboral del solicitante en base a los resultados obtenidos por el solicitante.

Aplicar cuestionarios y encuestas para diagnosticar las necesidades de formación.

Implementar dinámicas de grupo durante el proceso de inducción de nuevos empleados.

Realizar revisiones de desenvolvimiento.

Sugerir operaciones para incentivar a los colaboradores.

Ser parte en actividades de adhesión en las empresas.

Utilizar técnicas psicológicas para intervenir en problemas de interacción humana en las organizaciones.

Proporcionar amparo emocional en caso de algún problema o incidencia dentro de la institución.

2.2. Marco teórico de variables

2.2.1. Reclutamiento

Un proceso que tiene como objetivo obtener un grupo de personas con las competencias que requiere la empresa y busca tener disponible la cantidad de trabajadores virtuales en el momento adecuado. (Aguilera et al., 2019).

Para. (Rivera-García, 2019). Es un conglomerado de modalidades y destrezas diseñadas a fin de encontrar candidatos para un puesto dentro de una empresa, el reclutamiento

también se entiende como un sistema de información que promueve y brinda oportunidades laborales.

Chiavenato (2014), sostiene que el reclutamiento se refiere al contiguo de maneras y recursos que se realizan para absorber potenciales aspirantes a una empresa. Este proceso lo implementa el área de captación de talento de la organización o una firma de subcontratación, y debe realizarse de manera estratégica para incentivar a las personas adecuadas a postularse a las convocatorias. (Mondy, 2010).

Para realizar este procedimiento se deberán utilizar tres tipos de contratación: contratación interna, contratación externa y contratación híbrida.

2.2.1.1 Reclutamiento interno

Como afirma (Bohlander, 2007). Es un proceso diseñado para cubrir vacantes internas y brindar a los empleados oportunidades de rotación o ascenso a puestos. De esta forma las organizaciones ahorran tiempo y lo más importante dinero, pudiendo invertir en formación y desarrollo del potencial de sus empleados.

En cuanto a (Chiavenato, 2011). El reclutamiento intrínseco tiene el provecho de permitir que los empleados se adapten en corto tiempo porque ya tienen cogniciones previas y entienden la naturaleza de la entidad.

Alfaro (2012) mencionó que a fin de realizar este modelo de búsqueda es necesario utilizar recursos internos, quienes son colaboradores ávidos de nuevas oportunidades y desafíos laborales.

Asimismo, (Albassa, 2016) destaca como ventajoso los programas de recomendación, que incluyen traer a la compañía a consabidos o amigos de un mismo empleado, porque conocen la empresa por su relación con el empleado y por tanto pueden adaptarse más rápidamente.

2.2.1.2 Reclutamiento externo

Se espera que el proceso de cubrir puestos vacantes mediante la contratación atraiga a las mejores personas con las habilidades y capacidades necesarias para el puesto a velar. Dichos postulantes deben ser extrínsecos a la organización, por lo tanto, pueden ubicarse en el mundo laboral o en otras organizaciones.

Este método de contratación tiene la superioridad de dar a la empresa una nueva apariencia, pero también tiene desventajas, como requerir más dinero y tiempo y reducir la motivación de los empleados que esperan asumir nuevos puestos.

2.2.1.3 Reclutamiento híbrido

Es un proceso que combina la contratación externa e interna con el objetivo de cubrir los puestos ofertados. De esta manera, el reclutamiento híbrido brinda a los jornaleros que ya componen parte de la estructura, tal como a las personas fuera de la organización, la oportunidad de postularse.

2.2.2. Selección de personal

Para (Amo, 2019). Este procedimiento consiste en recopilar información sobre los candidatos a un puesto y determinar quiénes deben ser contratados, tiene dos objetivos a

alcanzar que son seleccionar a las personas adecuadas para el puesto y aumentar su efectividad

Se encarga de buscar a los candidatos ideales para determinados puestos de trabajo dentro de una empresa para las competencias que ella demanda, y es por eso que la selección puede conservar o incrementar la eficiencia o desenvolvimiento humano dentro de una organización. (Rivera-García, 2019).

Por otro lado (Flores-Quispe, 2019). Sostiene que actúa como un filtro, admitiendo sólo a aquellos que tienen la formación requerida y están calificados para el puesto a cubrir; esto también incluye tomar buenas decisiones en el momento adecuado.

En cuanto (Zocón-Alva y Castañeda-Abanto, 2019). El proceso no solo culmina con una selección adecuada, sino que debes tener de antemano un perfil claro del puesto que deseas cubrir, incluida la función.

Actualmente, el proceso de selección utiliza nuevas tecnologías, como la automatización de pruebas psicológicas para que las pruebas puedan realizarse de forma remota en función de la disponibilidad de los candidatos. (Blasco, 2004)

Por lo tanto, la escogencia de aspirantes es el proceso de seleccionar al individuo más adecuado para el puesto entre los candidatos reclutados en base a datos laborales y experiencia para cubrir los puestos existentes en la organización. (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2009) mencionó que para realizar una selección adecuada es necesario aplicar distintas destrezas o recursos, que van desde los más simples y económicos hasta los tan complejos y costosos, siendo de ese modo:

2.2.2.1 Entrevista de selección

Es un curso de interrelación entre dos o más personas con el fin de conocer información relevante sobre un candidato, y esta técnica es más utilizada entre los solicitantes que finalmente son elegidos para el puesto. Podemos encontrar varios tipos de entrevistas, estas son:

Según el número de participantes:

Individual: Sólo están presentes el encuestador y un candidato.

Grupo: uno o más encuestadores y múltiples aspirantes participando al mismo tiempo

Panel: Intervienen un grupo de entrevistadores y un candidato

Según la modalidad:

Presencial: Este método es el método tradicional y se realiza principalmente en la oficina.

Remoto: Realizado vía teléfono o videollamada.

Según su objetivo:

Por Competencia: Tiene como objetivo comprender las capacidades, capacidades y capacidades que posee un candidato.

De Tensión: Diseñado para comprender la capacidad de un candidato para resolver problemas o conflictos.

Creatividad: Buscar comprender los aspectos más creativos e innovadores del candidato.

2.2.2.2 Pruebas de conocimiento

Dichas pruebas incluyen la evaluación del nivel de conocimientos, habilidades y conceptos adoptados por mediación del estudio o la praxis del candidato.

2.2.2.3 Pruebas psicométricas

Las pruebas psicológicas se utilizan para predecir el comportamiento futuro que un individuo puede exhibir en el lugar de trabajo. Estas evaluaciones objetivas y estandarizadas permiten revisar y compulsar puntuaciones estadísticas.

2.2.2.4 Pruebas de personalidad

Este patrón de pruebas está diseñado para examinar las diferentes particularidades instauradas por el temperamento (rasgos genéticos) y la personalidad (rasgos adquiridos). Por un lado, se considera universal porque identifica plenamente los rasgos generales de la personalidad, y por otro lado se considera específico porque evalúa aspectos concretos de un individuo, como la ansiedad, el equilibrio emocional y la motivación. (Rojas, 2015)

2.2.2.5 Assessment Center

Es un método utilizado en la fase de valoración de las personas, especialmente dentro del ámbito laboral. Se emplea para escandir las pericias, capacidades y talentos de los participantes en situaciones simuladas que reflejan entornos laborales reales. Este enfoque va más allá de las evaluaciones tradicionales, como entrevistas y pruebas escritas, para conceder una percepción más exacta y específica del desempeño de un individuo en situaciones del mundo real.

Otro punto, para comprender si el desarrollo de captación y seguimiento se lleva a cabo de manera correcta y efectiva, se pueden utilizar paneles mensurables para comprender si se logran las intenciones. De este modo, Alles (2006) destacó una métrica muy importante llamada periodo de cobertura, que permite comprender la oportunidad de las respuestas a las solicitudes de búsqueda de personal, la cual se calcula desde el inicio de admitido la petición hasta que una persona es contratada.



CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. Teoría y la práctica en el desempeño profesional

Vivencia laboral: Se ejecutó en una empresa del sector de mantenimiento general en el año 2023, desempeñando el cargo de asistente de Recursos Humanos. Este sector de laburo se encarga de ejecutar todo el protocolo de búsqueda y segmentación hasta la incorporación de reciente talento a la empresa, buscando rendimiento y audacia para cubrir las vacantes operantes.

3.2. Antecedentes

3.2.1. Antecedentes Internacionales

Espinoza (2019) intentó bosquejar una serie de captación y elección para que el departamento de recursos humanos de la empresa ubicada en Nicaragua pudiera realizar el proceso de manera estandarizada, pues encontró en su investigación que el departamento no tenía funciones establecidas y los procesos estaban dirigido por gerentes Ejecutar basándose en la experiencia es ineficiente. De este modo, se recomienda implementar un fin que incluya las etapas necesarias para un transcurso de selección exitoso y los artilugios, convenios a utilizar.

Enríquez (2015) realizó una encuesta para brindar recomendaciones para perfeccionar el transcurso de enrolar y seleccionar de la Agencia Nacional de Talento del Ministerio de Salud Pública en Quito, Ecuador. El tipo de investigación fue deductiva, analítica y sintética, y en cuanto a los resultados se utilizó una encuesta basada en preguntas cerradas,

en la que el 43% de las personas efectivamente tenía conocimiento de que la entidad estaba realizando un proceso de enrolamiento. Los empleados como el 57% no lo saben. Se concluyó que el nuevo procedimiento de búsqueda y escogencia se realizó de manera técnica y objetiva.

Sánchez (2020), en su estudio intentó analizar la repercusión de los procesos de reclutar y separar en el viraje de personal en Sepronac Cía, ubicada en Quito, Ecuador, completando que estas dos variables están notablemente relacionadas debido a que la institución tradicionalmente gestiona el Reclutamiento y Selección de personas. Finalmente, recomienda implementar una idea de distinción basado en contiendas para atraer y retener al mejor talento.

Iglesias (2017) su estudio en Córdoba, Argentina, tuvo como objetivo desarrollar planes de llamar a filas y escoger a través de una gestión efectiva para los departamentos de planificación. Este trabajo concluye recomendando el uso intensivo de los medios sociales para el enrolamiento y, por otro lado, la contratación de un reclutador interno dedicado a esta tarea. En materia de retención, se han desarrollado paquetes de incentivos, como incentivos fijos y volubles, así como planes de adiestramiento, por ende, los colaboradores existentes puedan continuar con su desarrollo profesional, trayendo beneficios a la empresa y logrando así un mayor éxito en el mercado.

Sánchez y Vásquez (2022) implementaron una norma para optimizar el trabajo y fusión de personal en el call center Sykes, El Salvador, al no contar la empresa con la normativización de periodos en el desarrollo, el desempeño de la medición no era el ideal,

había no existen lineamientos disciplinarios en el campo de recursos humanos, y el ambiente de trabajo tampoco está enfocado al logro de objetivos. Por las razones anteriores, recomiendan adoptar manuales de tratamientos y políticas, poner por obra evaluaciones estándar de actuación laboral, implementar programas de incentivos e implementar programas adecuados de incorporación y capacitación.

Massaro (2015). El propósito es distinguir la monta de la gestión del desenvolvimiento en el adiconado de la cooperación a la institución. Concluyó que a juzgar por los materiales de las entrevistas, esto se relaciona con la importancia que los líderes del ámbito empresarial le dan a la retención de talentos, se puede colegir que la pluralidad de los interrogados prefieren conservar a empleados in situ de la entidad. , algunos se anexan con el impacto en las prestaciones a los consumidores si dicho personal está ausente y otros motivos Sostiene que esto está relacionado con los incentivos al desarrollo profesional en términos de certificación, por lo que es importante contar con personal altamente calificado.

Cedillo y Oyervide (2022) realizaron una investigación encaminada a optimizar el proceso de selección, reclutamiento e incorporación mediante un enfoque basado en competencias en una empresa prestadora de servicios automotrices ubicada en Cuenca, Ecuador. Concluyeron que la empresa, encima de no atesorar con un área de reservas de talentos, carecía de los medios adecuados para realizar estos procesos, lo que generaba una incapacidad para satisfacer la demanda. Por lo tanto, propusieron un método para mejorar la serie de búsqueda, captación e incorporación de personas creando primero un perfil de cada puesto existente en la organización y luego construyendo un manual por competencias, entendiendo así las actividades respectivas de cada puesto e iniciando el

proceso de selección adecuado. Finalmente, recomendaron implementar manuales de competencias y crear áreas de RRHH.

Aragón, Hernández y Martínez (2021) diseñaron como meta idear un plan de medra, distinción, captación y onboarding de nuevo talento para mejorar el performance de Deras, ubicada en Zacatecoluca, El Salvador. Dado que la institución no cuenta con un sector enfocado y sus procesos no tienen la suficiente estructura, proponen crear un área de talento que se encargará de encontrar el mejor talento e implementar la mejor estructura del proceso contratando personas bien capacitadas y comprometida, por consiguiente, la empresa Deras se beneficia.

3.2.2. Antecedentes Nacionales

Venegas (2020) tiene como norte presentar una estrategia para optimizar la selección de personal de la empresa G4S Logistics & Technology en Perú, debido a que no utilizaron un procedimiento claro, dando como coronamiento un desarrollo de distinción ineficiente, por consiguiente, recomendó la implementación de un manual de reclutamiento. junto con el proceso de selección, detallando qué actividades se realizarán y fases que ayudarán a perdurar el rango y beneficiar a la entidad mencionada.

Cortez (2019) escribió un artículo de la empresa automotriz Andina S.A. Cuzco. La investigación contó con el aporte de Chiavenato, que presentó planes de reclutamiento internos y externos. Los hallazgos revelaron que el curso de estipulación de la sociedad fue inadecuado, con una puntuación de 1,6 en una escala de 0 a 3. La conclusión fue que la empresa no fue guiada por mediación de los diferentes tramos de la fase de contratación, a los empleados se les ofrecieron puestos promocionales de vez en cuando

y no utilizaban métodos de marketing para reclutar para puestos tanto fuera como dentro de la empresa.

Miranda (2022) evaluó el desarrollo en las instalaciones de Huachipa de AB InBev y determinó qué beneficios resultarían del uso de la tramitación de la información. Los tanteos muestran que las personas que trabajan de primera mano en el área de RRHH tienen pleno conocimiento del proceso de selección, pero no entienden cómo los sistemas de información pueden jugar un papel proporcionando mayor exactitud en los perfiles y celeridad del proceso. A fin de cuentas, sugirieron implementar un sistema como un boceto de medra porque ayudaría a los reclutadores a desdeñar el periodo dedicado al mapeo de aspirantes, encima de acumular referencias actualizadas y producir incumbencia en el mercado.

Saldaña (2019) su trabajo en Arequipa, Perú, atesora como mira, ceñir el valor de la escogencia de cooperantes en JCH Llantas. La conclusión muestra que, según los colaboradores de JCH Llantas, la sucesión de seleccionar empleados no está adecuadamente adaptado, dado que más de la fracción de ellos no está concorde con la búsqueda de colaboradores en la organización, lo cual ocurre entre diferentes coparticipes de diferentes departamentos.

Callan, Gonzales y López (2019) se encauzaron en desarrollar una intención de alivio para conservar al personal operativo de la empresa Supermercados 3B debido al alto índice de rotación. Por ello, propusieron un plan para dinamizar el desarrollo de elección basado en la creación de perfiles ideales, el accionamiento de una agenda de referidos y

la valuación de aspirantes en Evaluar.com. En esa misma línea, también proponen soluciones para perfeccionar la adhesión del nuevo personal, generar compromiso, reconocer el alto valor y promover el progreso laboral de los cooperantes. Como recomendación que todos los programas sean implementados y monitoreados mensualmente para confirmar su efectividad.

Galindo, (2015) Arequipa-Perú, mantiene como intención notar la conexión en medio de selección de los empleados y el manejo laboral, el estudio concluye que las especificidades del ambiente interno que influyen en la fase de selección de colaboradores son: La complejidad de la organización y del puesto propuesto; la confiabilidad y validez de los juicios de los trabajadores dependen de la confiabilidad de la medición, y como primer paso para el desarrollo de la búsqueda de talento es que siga un historial ya establecido.

Sejje (2023) investigó la relación entre la búsqueda y distinción de aspirantes en Promart Homecenter, sede Juliaca y concluyó que se halla una relación indudable entre las variables, por lo que recomendó a la entidad reconsiderar el proceso de reclutamiento y agilizar el reclutamiento de candidatos. al perfil. Durante el proceso de selección, por otro lado, recomienda utilizar diversas técnicas para identificar a los candidatos más adecuados, incluidas evaluaciones psicológicas, evaluaciones de personalidad y entrevistas.

Díaz (2021) intenta establecer la relación entre la subcontratación y los procesos de separación en empresas del sector de la construcción. Sus frutos indican que la

subcontratación afecta la elección de individuos siempre que las herramientas de subcontratación se utilicen adecuadamente. Por ello, el autor recomienda la implementación dentro de la empresa ya que es una opción de desarrollo e innovación.

3.3. Acciones, Metodologías y Procedimientos

En este apartado se dará a conocer las actividades realizadas en el cargo de asistente en gestión humana de la empresa Nórdico Ingenieros S.A.C. Durante los meses de enero 2023 hasta la actualidad, se dio soporte al jefe del área de Recursos Humanos en el desarrollo de reclutamiento, selección e ingreso de todo el personal operativo de los variados clientes de la compañía.

Ulteriormente, se brindó soporte al área de logística y operaciones en los procesos del personal administrativo, realizando procedimientos y técnicas para encontrar candidatos para un puesto dentro de la empresa. Así como sostiene (Rivera-García, 2019), el reclutamiento también se entiende como un sistema de información que promueve y brinda oportunidades laborales.

Cabe señalar que solo se acepta personal masculino para puestos de personal de mantenimiento, mientras que la proporción de personal masculino y femenino es del 50% y del 50% para puestos de personal administrativo. Por otro lado, la edad de las vacantes oscila entre 18 y 50 años, además provienen de diferentes regiones del Perú y por ende de diferentes etnias y razas, lo que también refleja uno de los principios de la compañía respecto a la no discriminación interna o externa del establecimiento.

También realizamos la tarea de recopilar referencias sobre los aspirantes a un espacio y determinar quiénes deben ser contratados, tenemos dos objetivos a alcanzar que son

seleccionar a las personas adecuadas para el puesto y aumentar su efectividad, como lo menciona (Amo, 2019).

Seguidamente, se describe los procesos de obtención, selección y admisión del personal en mantenimiento.

Proceso de reclutamiento y selección para personal de mantenimiento

Diligencia de requerimiento de personal

El área que requiera personal nos remite un correo aceptado por jefatura para gestionar vacantes nuevas, ya sea por inicio o reposición.

Al momento de llegado el requerimiento, iniciamos con todo el proceso ya que buscamos encontrar candidatos ideales para un puesto dentro de la empresa, como lo manifiesta (Rivera-García, 2019).

Publicación de oferta laboral

Las oportunidades de empleo se difunden entre fuentes de contratación externas gestionadas por nosotros, las cuales son: CompuTrabajo, Indeed y Facebook.

Al redactar una oportunidad de trabajo, se consideró los siguientes factores para que la proclama sea atractiva para el público objetivo.

- El título haber de contener palabras clave que ayudarán a encontrar tu anuncio lo más pronto posible.
- Escribir un perfil de empresa.

- Enumerar las funciones principales del puesto, idealmente mostrar de 2 a 6 ocupaciones, y ha de utilizar terminología que corresponda a la empresa porque si no, la gente puede sospechar que es un fraude.
- Tener claro las obligaciones que deben ejecutar los candidatos que busquen obtener el cargo y evitar el uso de términos potencialmente discriminatorios.
- Incluir la zona del lugar de trabajo, detallando si se aceptan personas que vivan en los alrededores del lugar.
- Horas de trabajo detalladas.
- Indicar el salario y beneficios ofrecidos.

Filtro curricular

Se procede a evaluar CVs de diferentes fuentes de contratación siguiendo estos pasos:

- Buscar rápidamente los términos correspondientes al puesto, los currículums que no se muestren la primera vez serán descartados.
- Con más atención, continuar revisando sus apuntes personales, es decir, fecha de nacimiento, para comprender si está dentro del alcance de edad requerido para el cargo; su lugar de morada, para comprender si vive en un área cercana al lugar de trabajo; y nacionalidad, debe ser peruana. Por tanto, los CV que no coincidan con este filtro serán descartados.
- Verificar que hayan completado la educación secundaria y tengan experiencia laboral en un puesto similar.
- Verificar si no han trabajado antes en la empresa, de ser así se descartan.

De esta manera, quienes cumplan con los requisitos mínimos serán preseleccionados y su información luego será trasladada a la base de datos para que se pueda monitorear adecuadamente el proceso de selección.

Así tenemos como objetivo obtener un grupo de personas con las competencias que requiere la empresa y busca tener disponible la cantidad de trabajadores en el momento adecuado, como lo indica (Aguilera et al., 2019).

Solicitud de verificación de antecedentes

Los candidatos calificados para la entrevista deben someterse a una verificación de antecedentes penales. El protocolo se efectúa de forma confidencial y el número de DNI del solicitante se revisa mediante un proceso pagado por la empresa que produce resultados inmediatos.

Entrevistas grupales

En esta parte buscamos comprender las habilidades y el desempeño de un candidato en un entorno lo más cercano posible a lo que el candidato realmente hará si es seleccionado. Alles (2006).

Los postulantes son programados para entrevistas grupales, considerando que a cada entrevista debían asistir de 7 a 15 aspirantes, 1 psicólogo evaluador y observacional.

La entrevista comienza con una introducción del gerente y una proyección de video en el que se puede ver una introducción de un encargado explicando las funciones del puesto, requisitos, salario y ventajas que ofrece. Luego se pide a los voluntarios que se presenten, indicando su nombre completo, si actualmente están empleados, su experiencia en roles

similares y por qué quieren unirse a la empresa. Si no hay voluntarios, se elige a la persona que empieza, y así sucesivamente. Finalmente, después de que todos los solicitantes hayan participado, agradecemos a los solicitantes por su participación y esperamos con ansias los resultados.

Pasada la entrevista colectiva, el responsable realizará una reunión para determinar los candidatos que pasarán a la siguiente etapa, tomando en cuenta la puntualidad de la entrevista, la postura del candidato, vestimenta, lenguaje corporal en el discurso y estilo de hablar. Comunicación oral. Asimismo, se analizará tu experiencia y conocimientos.

Aplicación del Test Wartegg – Test Persona bajo la lluvia

Con este tipo de test de personalidad intentamos revisar las diversas particularidades sobre las que se construye el temperamento y la personalidad. Por otra parte, se baraja universal porque identifica de manera absoluta los atributos generales del carácter, como menciona (Rojas, 2015)

A quienes califican para una entrevista se les dice que deben solicitar una evaluación psicológica a la Oficina de Recursos Humanos.

Paso seguido se distribuye los materiales a los aspirantes (fichas de evaluación y lápices) y se les entregan las siguientes instrucciones: En la hoja de evaluación distribuida hay 8 cuadrados en los que ya se han iniciado algunos trazos. La tarea se basa en lo que viene a la mente, dibujen para completar los trazos, puede ser cualquier dibujo y comenzar con los cuadrados de tu elección, no necesariamente en el orden que representan, pero es importante que enumeres los dibujos que deseas hacer en el orden que elijas. A continuación, en unas pocas líneas, escribirán un título para cada cuadro, y deberán escribir su cuadro favorito, su cuadro menos favorito, el cuadro más fácil de hacer y el cuadro más difícil de hacer.

Paso siguiente en otra hoja en blanco, se les pide ilustrar a una persona bajo lluvia como se les indicó, de la manera que ellos crean conveniente, y en el reverso de la hoja escribir un párrafo de una historia referente al dibujo.

Luego de dadas las instrucciones, se les pregunta si tienen alguna duda, y si no la tienen, comienza el test, indicándoles que tienen 30 minutos para completar, y también haciéndoles entender que no hay una manera buena o mala de hacerlo, por lo que no deberían preocuparse.

Entrevistas con el jefe del área solicitante

Se remite un correo electrónico al responsable del área solicitante con los apuntes de los candidatos idóneos, junto con su currículum, para que programe una entrevista según su propia disponibilidad.

Programación del examen médico ocupacional

Esta etapa del proceso comienza con una solicitud por correo electrónico para programar un examen médico en una clínica aprobada, especificando los datos del postulante.

La clínica nos envía un cronograma indicando la fecha, hora y lugar y notifica al candidato al día siguiente. La clínica enviará un correo electrónico con los resultados del examen médico del solicitante indicando si está: Apto, Apto limitado, Observado o No apto. Si los resultados muestran "Observado", incluyen un aviso mutuo enviado a los candidatos para que realicen sus respectivas encuestas de observación. Finalmente, la clínica nos notificará si la investigación de observación del candidato está en curso.

Solicitud de documentos

Se les hace llegar un oficio, que deben interpretar afablemente y rellenar con sus datos, firma y huellas dactilares. Si tienen dificultades para completar la tarea por sí solos, pueden optar por completarla virtualmente o acercarse a la sede.

Por otro lado, deberán adjuntar los siguientes documentos:

- Copia de DNI vigente
- Certijoven o antecedentes policiales
- Foto tamaño carnet/pasaporte
- CV actualizado
- Certificados de Estudios
- Certificados de Trabajo
- Croquis de domicilio
- Certificado de vacunación
- DNI de los hijos menores de edad para el depósito de la asignación.

Inducción

Con el proceso de inducción buscamos la formación introductoria de los empleados y así se sientan adheridos en la compañía lo antes posible y así puedan desarrollar sus propias actividades como miembros de la plantilla. Este objetivo no es sencillo y las empresas deben planificar sus procesos con antelación y realizar mejoras cuando se descubran deficiencias. Rojas (2015).

Los candidatos que superen con éxito la fase de escogencia serán invitados a asistir al onboarding de la empresa.

La inducción está diseñada para abordar las inquietudes de los venideros cooperantes sobre sus acciones, estipendio, etc. Paralelamente se distribuyen formularios de compromiso a los participantes para que completen sus datos y firmen. Luego, se corrobora que el formulario esté completado cabalmente.

Firma de contrato

Se informará a los próximos subordinados la fecha y momento en la que deberán acudir al despacho de recursos para firmar el contrato. Luego de firmar los documentos requeridos, se les hará entrega de su fotocheck y nos comunicaremos con tu jefe directo para que puedas desplazarte a la sede para comenzar a trabajar.

3.4. Programas y/o planes desarrollados en el ejercicio profesional

Cabe alegar que, el plazo de cubrir es para precisar si se cumplen los requisitos en el tiempo estipulado, idealmente dentro del plazo estipulado. Las vacantes no cubiertas también pueden provocar pérdidas monetarias, perjudicando así el negocio de una empresa.

Por ende, Alles (2006) destacó una métrica muy sustancial llamada tiempo de cobertura, que accede comprender la oportunidad de las respuestas a las solicitudes de búsqueda de personal, la cual se calcula desde la data de recibimiento de petición hasta el momento en que una persona es contratada.

Los retrasos en el curso de contratación pueden ser debido a imperfecciones operativas u obstáculos para captar aspirantes con ocasión de escasez de postulantes de las distintas fuentes de contratación gestionadas por la empresa, o a que las oportunidades laborales no sean atractivas en el mercado laboral.

Por lo tanto, se implementó un plan para resolver la coyuntura. En primer lugar, se realizó una junta con el área de gestión de personas, la cual informó que el período promedio de cobertura de los cargos operativos en 2022 fue de 21 días hábiles, lo que llevó a determinar 15 días hábiles para los cargos en 2023. Caso contrario no cumplir con el tiempo establecido se harán recargas económicas.

También se encontró que las fuentes de reclutamiento eran insuficientes ya que los solicitantes programados para las entrevistas no asistían, ya que actualmente, el proceso de selección utiliza nuevas tecnologías, como la automatización de pruebas psicológicas para que las pruebas puedan realizarse de forma remota en función de la disponibilidad de los candidatos. (Blasco, 2004)

Tomando en cuenta todo lo anterior, se buscó diversificar las fuentes de búsqueda y subcontratar el desarrollo conservador para conseguir candidatos más adecuados y así optimizar el tiempo. Además, se buscó implementar una maniobra donde los empleados recomiendan a sus familiares, consabidos o amigos que podrían estar calificados para el puesto, y de esta manera buscamos reducir tiempos y costos de reclutamiento.

Asimismo, desarrollamos alianzas estratégicas con municipios e instituciones de investigación para encontrar candidatos ideales.

3.4.1 Nombre del plan/programa

“Impulsando el proceso de incorporación y clasificación de personal”

3.4.2 Justificación

Al examinar las causas de las ineficiencias en la fase de incorporación de aspirantes y el impacto de no cubrir las vacantes en el tiempo de cobertura suficiente, se implementó un plan para atraer más talento que cumpla con diversos requisitos para que se pueda cubrir los puestos requeridos dentro del tiempo estipulado.

3.4.3 Objetivo general

- Captar nuevos talentos calificados para cubrir los puestos requeridos y cumplir con los tiempos de cobertura.

3.4.4 Objetivos específicos

- Llevar a cabo la subcontratación con suministradores profesionales para requerimientos numerosos.
- Ejecutar una operación de recomendación en la que los empleados sugieran a sus consabidos o amigos para cubrir posiciones activas.
- Trabajar con municipios e instituciones para optimizar las fuentes de contratación externas.

3.4.5 Población / sector al que se atendió

Postulantes al sector de sostenimiento e infraestructura de la compañía Nórdico Ingenieros S.A.C

3.4.6 Tiempo de desarrollo del programa

8 meses

3.4.7 Teoría / escuela

El humanismo por la convicción de que los individuos tienen un deseo innato de alcanzar su máximo potencial y experimentar significado y propósito en la vida. (Schneider, 2001).

3.4.8 Técnica e instrumentos utilizados

- Exploración
- Entrevistas
- Test de Wartegg
- Test de la persona bajo la lluvia

3.4.9 Recursos

- Consultorías externas de Gestión del talento
- Trabajadores interinos de la empresa
- Municipios
- Páginas web del ministerio de trabajo
- Correo electrónico, WhatsApp
- Formularios
- Volantes

3.4.10 Actividades desarrolladas

Llevar a cabo la subcontratación del desarrollo de captación y elección:

- ***Delegar el requerimiento***

Una vez elaborado el perfil, se envían los requisitos por correo electrónico al consultor y se concreta una reunión con él para brindar detalles del puesto y concertar el expedido de una terna de aspirantes.

- ***Solicitar los antecedentes de los postulantes***

Las consultoras nos remiten un correo con data, currículums e información psicológica laboral de los solicitantes que captaron. Esta notificación se transfiere a una base de datos para un adecuado monitoreo.

Luego se pide los precedentes policiales y penales de los aspirantes por medio de la empresa VERIFICATIVA S.A.C.

Una vez que se conocen los resultados contextuales, el consultor envía un correo electrónico sobre qué candidatos avanzaron o no a la siguiente etapa para que puedan proporcionar comentarios en consecuencia.

- ***Programación entrevistas de los postulantes***

Una terna de candidatos idóneos será enviada al responsable directo del área demandante. Luego se enviará al consultor un cronograma de entrevistas detallando la hora, fecha y formato de las entrevistas. Luego, los resultados se envían por correo electrónico.

- ***Programación del examen médico ocupacional***

A los postulantes adecuados se les programará un examen médico y los detalles se enviarán al consultor por correo electrónico.

- ***Recepción documentaria***

El consultor da seguimiento a los documentos presentados por el solicitante para poder gestionar el contrato.

- ***Inducción***

Mediante un correo o vía WhatsApp, la consultora envía la invitación a las inducciones de la empresa.

- ***Firma de contrato***

Se enviará a los consultores un cronograma de firma del contrato y comienzo de los trabajos para que puedan informar a los candidatos que se presenten en la sede en las fechas especificadas.

Ejecutar una campaña de recomendación:

- ***Solicitud de personal***

Una vez que el área de RRHH haya confirmado los nuevos requisitos, se realizará una reunión con el jefe directo para brindarnos los detalles del puesto requerido.

- ***Coordinación con RRHH***

Se realiza una reunión con la dirección de RRHH para que nos informen de las recompensas que recibirán los colaboradores que refieran a amigos o conocidos a trabajar en la empresa durante un periodo de tiempo determinado. Este premio suele ser un beneficio monetario, que varía según el puesto.

- ***Redacción de un formulario***

El propósito es permitir que los empleados completen sus datos de referencia, así como datos adicionales que serán utilizados para las acciones de seguimiento correspondientes.

- ***Elaboración de volantes***

Los volantes deben especificar lo siguiente:

Detalles y requisitos del puesto, como también persistir donde trabaja durante un período de tiempo determinado.

- ***Difusión***

Recursos Humanos da luz verde de este contenido para su publicación. Las formas de difundir las actividades incluyen:

Correo electrónico: Se envía anuncios de campañas de recomendación a los cooperantes de la empresa vía correo electrónico en la región.

Volantes: Se coloca los volantes del evento en lugares estratégicos, como la cafetería de la empresa, para que el personal de mantenimiento pueda ver más fácilmente el anuncio.

- ***Depuración de Currículos***

Se descarga el formulario de actividad de referencia y las respuestas del currículum del candidato, luego se continúa con el proceso normal anterior.

Finalmente, se realiza un seguimiento para pagar montos a los empleados y confirmar con la gerencia de recursos si los candidatos recomendados cumplen con el período de empleo especificado.

Trabajar con municipios e instituciones:

- ***Remisión de perfiles***

Se comunica mediante correo electrónico a las agencias para que consigan publicar en sus planas y bolsas de empleo.

En ocasiones se busca una comunicación más directa con un colaborador, ya sea de un municipio o institución para acelerar el proceso y este pueda llegar a los postulantes, como en las ferias laborales que se realizan.

- ***Recepción de Currículos***

Los currículums de las personas interesadas llegan al correo electrónico de la empresa para ser evaluados.

Luego se continúa con el proceso normal detallado anteriormente. Finalmente, se envía un informe a cada municipio por correo indicando cuántas personas fueron seleccionadas.



3.4.11 Cronograma de actividades

Tabla 1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	FRECUENCIA	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Recepción del requerimiento de personal	DIARIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Elaboración de convocatoria interna	INTERDIARIO	X		X	X			X		X	X			X	X	X			X		X		X		X		X		X		X	
3	Publicación de ofertas laborales en diversas bolsas de trabajo	INTERDIARIO	X		X	X			X		X	X			X	X	X			X		X		X		X		X		X		X	
4	Filtro y citación de postulantes para entrevista	INTERDIARIO	X		X	X			X		X	X			X	X	X			X		X		X		X		X		X		X	
5	Entrevista a postulantes. Entrevistas grupales e individuales	INTERDIARIO		X		X					X	X				X	X					X		X						X		X	
6	Aplicación del Test de Wartegg - Persona bajo la lluvia	INTERDIARIO		X		X					X	X				X	X					X		X						X		X	
7	Envío de datos de personal para verificación de antecedentes	INTERDIARIO		X		X					X	X				X	X					X		X						X		X	
8	Programación de entrevista con el jefe de área solicitante	INTERDIARIO			X	X					X	X				X	X					X		X						X		X	

9	Programación de EMO (Examen Médico ocupacional)	INTERDIARIO		X	X			X	X			X	X			X			X
10	Firma de contrato del trabajador seleccionado	SEMANTAL			X				X				X				X		
11	Capacitación / Inducción personal nuevo	SEMANTAL			X				X				X				X		
12	Elaboración de fotocheck de nuevos trabajadores	SEMANTAL			X				X				X				X		
13	Ingreso de información de nuevo personal a base de datos	SEMANTAL				X				X				X					X
14	Armado de files de nuevo personal	SEMANTAL				X				X				X					X
15	Participación en ferias laborales	QUINCENAL							X									X	
16	Entrega de boletas de pago	MENSUAL		X															
17	Elaboración de adelantos de pago	MENSUAL								X									
18	Enviar relación de cumpleaños de personal del mes	MENSUAL	X																
19	Revisar la evaluación de desempeño del personal	MENSUAL															X		
20	Actualización del periódico mural	MENSUAL	X																
21	Programa de capacitación para personal operativo y administrativo	MENSUAL														X			

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV

4.1. Logros obtenidos

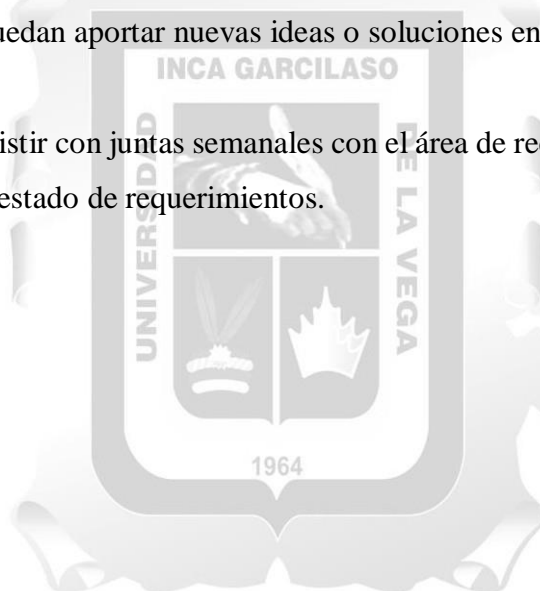
- Se consiguió que el tiempo de cobertura de puestos de personal operativo se redujo a 15 días hábiles.
- La externalización logró cubrir de forma efectiva un gran número de procesos dentro del periodo de cobertura estipulado.
- La campaña de recomendación alcanzó exitosamente al 30% de los puestos operativos.
- La alianza con las municipalidades e instituciones llegaron a cubrir el 40% de los puestos de mantenimiento en general.

4.2. Conclusiones

- La averiguación proporcionada por recursos humanos durante la junta inicial accedió comprender y darse cuenta qué vertientes influyen en la fase de captar y escoger al personal.
- La externalización ante la alta demanda proporcionó más tiempo para cubrir otras vacantes, en línea con los tiempos de cobertura.
- Las campañas de recomendación pueden verse como nuevas fuentes de contratación.
- Los convenios clave con los ayuntamientos e instituciones ayudan a cubrir un número significativo de las posiciones activas.

4.3. Recomendaciones

- Considerar a municipalidades e instituciones como fuentes de contratación externa a largo plazo, ya que los puestos han visto resultados positivos.
- Mientras los servicios sigan alcanzando los efectos previstos, y tener presente el cálculo de la región, se recomienda continuar externalizando los procesos de reclutamiento y selección de alta demanda.
- Continuar con la campaña de recomendación ya que ha logrado buenos resultados.
- Se aconseja una reunión con gerencia y demás sectores semanalmente para que en equipo se puedan aportar nuevas ideas o soluciones en caso de requerimientos retrasados.
- Se sugiere persistir con juntas semanales con el área de recursos humanos a fin de comprender el estado de requerimientos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, G.; Nahuat, J. y Badillo, O. (2019). *Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. Mercados y Negocios*, núm. 40, 2019. Universidad de Guadalajara, México.
- Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional (1a ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Argentina: Granica.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal (1a ed.)*. México: Red Tercer Milenio.
- Alvarez, M. (2012). *Teorías psicológicas*. D.F.; MEXICO: Red tercer milenio.
- Alonso, J. (2012). *Psicología (2a ed.)*. Punta Santa Fé: Mc Graw Hill Educación.
- American Psychological Association. (2003). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington, DC: Author.
- American Psychiatric Association. (2000). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-IV-TR*. Barcelona: Masson.
- American Psychological Association. (2017). *In The Sea Of Psychology, Dive Deeper*.
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. España. Editorial Elearning S.L.
- Aragón, M., Hernández, K., & Martínez, S. (2021). *Proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano que contribuya a optimizar su desempeño en la empresa comercial Deras, ubicada en la ciudad de Zacatecoluca, departamento de La Paz (Tesis de pregrado) Universidad de El Salvador, El Salvador*.
- Bohlander, G. (2007). *Ampliación de la reserva de talento: Reclutamiento y carrera profesional*. Bogotá: Larousse.

- Callan, A., Gonzales, K., & López, G. (2019). *Plan de mejora para retener al personal operativo de una cadena de supermercados (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico, Perú.*
- Cedillo, A., & Oyerdiver, P. (2022). *Propuesta para el mejoramiento de los procesos de selección, contratación e inducción de los funcionarios de la empresa Toyocuenca*
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (9 ed.). México: McGraw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.*
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2007). *Ley N°28369 del trabajo del psicólogo y su reglamento. Perú.*
- Consuegra, M., & Fernández, A. (2020). *La soledad de los pacientes con COVID-19 al final de sus vidas. Revista de Bioética y Derecho (50), 81-98.*
- Davis, F., & Palladino, J. (2008). *Psicología. D.F. México: Pearson Educación.*
- Díaz, O. (2021). *Outsourcing y selección del personal para la empresa GA PROMART, Carabayllo, 2021 (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.*
- Espinoza, K. (2019). *Propuesta de diseño integral del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Rancho Santana (Tesis de maestría) Universidad Centroamericana, Nicaragua.*
- Fau, Enrique. (2013). *Principales teorías en psicología. Buenos Aires, Argentina: La bisagra.*

- Feldman, R. (1998). *Psicología con aplicaciones a los países de habla hispana*. D.F. México: McGraw Hill.
- Flores-Quispe, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59-77. DOI:
- García, L. (2015). *Psicología general*. D.F. MEXICO: Patria.
- Hernández, G. (2018). *Psicología de la educación. Una mirada conceptual*. México: El Manual Moderno.
- López, R. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. *Perspectivas* (26), 129-152.
- Malo, Antonio. (2009). *Introducción a la Psicología*. Navarra: EUNSA.
- Massaro, V. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires - Argentina (Tesis de maestría).
- Matéu, M. (1994). *El Psicólogo en la empresa*. *Anuario de psicología* (63), 219-233.
- Miranda, K. (2022). *Impacto de la gestión de información en los procesos de reclutamiento y selección de Ab Inbev Planta Huachipa en el 2021 (Tesis de pregrado)* Universidad de Lima, Perú.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, Conceptos y Procesos*. Buenos Aires: Paidós.
- Morris, G., & Maisto, A. (2009). *Introducción a la Psicología*. D.F. México: Pearson Educación.

- Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología (12a ed.)*. México: PearsonEducación.
- Pérez, R. (2014). *Una relación desequilibrada: La selección de personal en tiempos de crisis*.
- Rivera-García, L. (2019). *Reclutamiento y selección de personal empresarial*. FIPCAEC (núm. 12) Vol. 4, Año 4. Julio-septiembre 2019, pp. 58-71.
- Rojas, R. (2015). *Técnicas de selección de recursos humanos*. Universidad de Champagnat.
- Rondón, E. (2019). *Psicología Organizacional como componente determinante de la Gerencia interdisciplinaria*.
- Sánchez, E., & Vásquez, A. (2022). *“Diseño De Sistema De Gestión Del Proceso De Reclutamiento, Selección E Integración Del Talento Humano para el logro eficiente de metas de contratación de personal en Sykes El Salvador Limitada (Tesis de pregrado) Universidad de El Salvador, El Salvador*.
- Sánchez, I. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito*.
- Sejje, Y. (2023). *Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022 (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Perú*.
- Venegas, J. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú SA (Tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán, Perú*.


Zocón-Alva, L. y Castañeda-Abanto, D. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Soluciones globales empresariales EIRL" de la ciudad de Cajamarca. REV. PERSPECTIVA 20 (1), 2019.*



ANEXOS





	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				CODIGO: F-RH-300-008	
	FORMATO: FICHA DE DATOS DEL PERSONAL				VERSION: N°1 FECHA: 01.01.23 PÁGINA: 1 de 1	
<div style="float: right; border: 1px solid black; width: 100px; height: 80px; margin-left: auto;"></div>						
DISPONIBILIDAD DE HORARIO	M	T	N	PUESTO A OCUPAR:		
DATOS PERSONALES						
APELLIDO PATERNO				APELLIDO MATERNO		
NOMBRES						
DN		FECHA DE NACIMIENTO		EDAD	ESTADO CIVIL	
DIRECCIÓN ACTUAL						
DISTRITO			REFERENCIA			
TELÉFONO FIJO		TELÉFONO CELULAR		CORREO ELECTRÓNICO		
¿TIENE HIJOS?	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> NO	¿CUÁNTOS?			
DATOS REFERENTE A LAS PERSONAS QUE VIVEN CON EL TRABAJADOR						
PARENTESCO	APELLIDOS Y NOMBRES			EDAD	OCUPACIÓN	
INDIQUE DATOS DE DOS FAMILIARES A QUIENES NOTIFICAR EN UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA.						
APELLIDOS Y NOMBRES		PARENTESCO		TELÉFONO Y DIRECCIÓN		
DATOS DE ESTUDIOS						
EDUCACIÓN	COMPLETA Y/O INCOMPLETA	CENTRO DE ESTUDIOS		DESDE	HASTA	
PRIMARIA						
SECUNDARIA						
EDUCACIÓN SUPERIOR	ESPECIALIDAD	CENTRO DE ESTUDIOS	DESDE	HASTA	COMPLETO Y/O INCOMPLETA	GRADO OBTENIDO (*)

(*) Indicar el grado académico: TITULADO - BACHILLER - EGRESADO - ESTUDIANTE

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			CÓDIGO :	F-RH-300-00
				VERSIÓN:	N°01
	FORMATO: DESTAQUE DE PERSONAL			FECHA:	01.01.18
				PÁGINA:	1 de 1
FECHA:	5/12/2018				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES	
COLONIA		CAMPOS		LORENA YSABEL	
DNI		TELÉFONO		DIRECCIÓN	
42036819		930920750		Mz.U2 LT. 3 Oasis II Sector Pachacutec Ventanilla - CALLAO	
CÓDIGO		CLIENTE		CONTRATO	
20180140		BAUSATE Y MEZA		BAUSATE Y MEZA	
INICIO DE DESTAQUE		HORARIO DE TRABAJO		DIRECCIÓN DE DESTAQUE	
24/10/2018		07:00 AM - 04:00 PM		Jr. Rio de Janeiro 560 - Jesus Maria	
REFERENCIAS					
Espalda de la clinica San Felipe					
SUPERVISOR		RESPONSABLE DE OPERACIONES		TRABAJADOR	
NOMBRE Y TELEFONO		NOMBRE Y TELEFONO		FIRMA Y HUELLA	
FIRMA		FIRMA		FIRMA RECURSOS HUMANOS	



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

FORMATO:
DECLARACIÓN DE SALUD

CÓDIGO :

VERSIÓN:

FECHA:

PÁGINA:

Nombres y Apellidos: _____

DNI: _____ Teléfono: _____

Sr/Sra/s rta. Marque con un ASPA "X" en cada casilla según corresponda "SI" O "NO"

PREGUNTAS	SI
1. Usted fuma muy seguido.	
2. Ha tenido o tiene sobrepeso.	
3. Se encuentra en estado de gestación.	
4. Ha consumido drogas.	
5. Bebe alcohol muy seguido.	
6. Sufre o ha sufrido de hipertensión arterial o presión alta.	
7. Sufre o ha sufrido enfermedades del corazón: arritmias, taquicardias, paro cardíaco u otros.	
8. Sufre o ha sufrido de diabetes o azúcar en la sangre.	
9. Sufre o ha sufrido problemas renales como: insuficiencia renal crónica, falta de un riñón, cálculos renales, diálisis u otros.	
10. Sufre o ha sufrido de depresión, enfermedad bipolar, esquizofrenia o locura.	
11. Ha tenido epilepsia o ataques, pérdida del conocimiento, convulsiones, u otros problemas neurológicos.	
12. Ha recibido o sabe que requiere trasplante de un órgano.	
13. Sufre o ha sufrido de cáncer.	
14. Tiene o ha tenido problemas pulmonares: asma o asfixia, bronquitis crónica u otros.	
15. Tuberculosis o tos con expectoración por más de 15 días en los últimos 3 meses.	
16. Sufre o ha sufrido de dolores articulares.	
17. Sabe usted si sufre o ha sufrido problemas con las plaquetas, coagulación de la sangre, Hemofilia, sangrados permanentes u otros.	
18. Sabe si está infectado por el virus del VIH o tiene SIDA.	
19. Tiene o sabe que necesita una prótesis o reemplazo articular de cadera, rodilla, u otros.	
20. Toma medicamentos en periodos prolongados.	
21. Ha sido intervenido/a quirúrgicamente.	

¿Cuál es su peso actual? _____ ¿Cuál es su estatura? _____

Si algunas de las respuestas marcó SI, sirvase a proporcionar la información detallada.