



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

SELECCIÓN DE PERSONAL, INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD EN  
EL TRABAJO EN LA EMPRESA ERALMA CONSTRUCTORA S.A.C.

**Línea de investigación:**  
**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología con mención en psicología organizacional

### **Autora**

Pariona Ccoñas, Sarela

### **Asesor**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

### **Jurado**

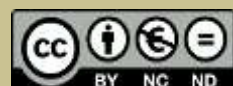
Valdez Sena, Lucía Emperatriz

Capa Luque, Walter

Campana Cruzado, Frey Antonio

**Lima - Perú**

**2025**



# SELECCIÓN DE PERSONAL, INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ERALMA CONSTRUCTORA S.A.C.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	5%	1%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	9%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
4	www.slideshare.net	<1%
	Fuente de Internet	
5	www.clubensayos.com	<1%
	Fuente de Internet	
6	www.osce.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	eur-lex.europa.eu	<1%
	Fuente de Internet	
8	www.mundoclima.com	<1%
	Fuente de Internet	
9	www.datosabiertos.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	ai-www.aist-nara.ac.jp	<1%
	Fuente de Internet	
11	www.acepesa.org	<1%
	Fuente de Internet	



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

### **SELECCIÓN DE PERSONAL, INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ERALMA CONSTRUCTORA S.A.C.**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología con mención en Psicología Organizacional

**Autora:**

Pariona Ccoñas, Sarela

**Asesor:**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

**Jurado:**

Valdez Sena, Lucía Emperatriz

Capa Luque, Walter

Campana Cruzado, Frey Antonio

Lima – Perú

2025

## ÍNDICE

Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Trayectoria de la autora	9
1.2 Descripción de la entidad	17
<i>1.2.1 Razón social</i>	17
<i>1.2.2 Tipo de institución</i>	17
<i>1.2.3 Reseña histórica y descripción de la organización</i>	17
1.3 Organigrama de la organización	20
1.4 Áreas y funciones desempeñadas	21
<i>1.4.1 El proceso de selección de personal</i>	22
<i>1.4.2 El proceso de inducción</i>	24
<i>1.4.3 El proceso de capacitación</i>	26
<i>1.4.4 El proceso de seguridad en el trabajo</i>	28
II. DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA	30
2.1 La empresa Eralma Constructora SAC	30
2.2 Ejecución de Programas	31
<i>2.2.1 Programa de selección de personal</i>	32
<i>2.2.2 Programa de inducción</i>	41
<i>2.2.3 Programa de capacitación</i>	44

2.2.4	<i>Programa de seguridad en el trabajo</i>	47
III.	APORTES A LA INSTITUCIÓN	50
IV.	CONCLUSIONES	52
V.	RECOMENDACIONES	53
VI.	REFERENCIAS	54

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Aspectos por evaluar durante la entrevista	24
Tabla 2. Proceso interno de inducción	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la organización	20
Figura 2. Valores de la organización	21
Figura 3. Organigrama del área de recursos humanos	26

## **Resumen**

A continuación, presento el informe de suficiencia profesional acerca de selección de personal, inducción, capacitación y seguridad en el trabajo como producto de mi experiencia llevada a cabo en la empresa constructora ERALMA, la misma que desde su creación se mantiene entre las organizaciones más calificadas debido a su esfuerzo por mantener a sus trabajadores capacitados, así como ofrecerles salud y seguridad en el trabajo. Estas cuatro variables permiten generar un buen clima laboral, mejor motivación, compromiso laboral, que se ve reflejada en la calidad del trabajo que se realiza a los clientes, a la vez que se observa poca rotación porque los trabajadores se encuentran reconocidos con el trato que se les ofrece, lo que permite su tranquilidad, así como a su familia.

*Palabras clave:* capacitación, inducción, selección de personal, seguridad en el trabajo

## **Abstract**

Below, I present the professional proficiency report on personnel selection, induction, training, and workplace safety, based on my experience at the construction company ERALMA. Since its inception, the company has remained among the most highly rated organizations due to its efforts to maintain its employees' training and ensure their health and safety at work. These four variables contribute to a positive work environment, improved motivation, and work commitment, which is reflected in the quality of work provided to clients. At the same time, there is low turnover because employees are recognized for the treatment they receive, which provides peace of mind for them and their families.

*Keywords:* training, induction, personnel selection, workplace safety

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos veinticinco años nuestro país mantiene un crecimiento en la construcción de viviendas, así como centros comerciales, con diferentes tipos de valor, dependiendo del distrito donde se fabriquen, principalmente edificios, los mismos que se ofertan para ser cancelados en la cantidad de años que el interesado desee, a la vez que los préstamos hipotecarios, si es para viviendas, tienen más posibilidades de obtener ya sea por parte del Estado como por el sector privado, principalmente porque los intereses no son tan altos debido a la competencia de las constructoras, esto se debe a que la inversión privada está confiando mucho en nuestra población, la misma que ha mejorado sus ingresos, principalmente en la clase media y clase media baja. A esto podemos sumar que se levantan ciudades, influyendo en la modernización de la ciudad y la tranquilidad de la comunidad. Este crecimiento es en todo el país le está dando mayor dinamismo a nuestra economía, el mismo que se espera siga creciendo o manteniéndose en una tasa promedio del 10% anual, siendo lo más resaltante que se ofertan en soles, ya no en dólares como era antiguamente debido a la devaluación constante de nuestra moneda. De manera complementaria hay trabajo para los profesionales, y técnicos, que tengan que ver con este rubro, los mismos que laboran desde la elaboración de planos hasta la entrega de los inmuebles; por otro lado, también se beneficia la industria que proporciona los materiales para la construcción.

Cada vez se utilizan nuevas tecnologías para la construcción, tanto para la concepción como para la construcción porque las obras presentadas, y terminadas, deben estar de acuerdo a la manera que fueron ofrecidas a los clientes, a quienes se les ha ofrecido modernos diseños para

que estén de acuerdo y satisfechos con lo que van a recibir, motivo por el cual no se les puede entregar obras diferentes a las que al inicio se les mostró. Otro aspecto importante es respetar la arquitectura de lo que se va a construir para que exista armonía con las casas vecinas para que las construcciones no las afecten, todo lo contrario, se sienta que existe progreso; siempre se está buscando el bienestar y la seguridad de la comunidad. Se observa que el tiempo para la entrega de las obras se reduce porque se está mejorando en el uso de la tecnología lo cual permite ahorrar tiempo, teniendo como apoyo la cibernética que lleva a controlar la seguridad de los trabajadores, así como los que más adelante se van a beneficiar; es así como constantemente se les capacita para que estén preparados para usar la tecnología más avanzada. Los ingenieros se preocupan por conservar la mayor cantidad de áreas verdes que permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Paniagua (2023), acerca del trabajo que llevan a cabo los arquitectos para la construcción de viviendas, informa que en los trabajos de construcción que lleva a cabo, así como los grupos de arquitectos que se dedican a este rubro, siempre tienen en sus equipos a psicólogos. Parten del principio que pasamos por lo menos la mitad de nuestras vidas en nuestros hogares, otros ambientes donde interactuamos es el centro laboral, por tal motivo las viviendas deben estar construidas que sean un confort para quienes las habiten, es el lugar donde interactuamos con nuestra familia, donde compartimos bonitos momentos, irradiamos amor y compartimos nuestras emociones con los seres que más queremos, por lo que es necesario que sean ambientes adecuados para tener bienestar y excelente comunicación; así, todo debe estar construido para tener tranquilidad, además que es un lugar producto del esfuerzo de toda la familia, es el lugar de descanso y de pensar cómo mejorar. Se tiene en cuenta la luminosidad natural de los ambientes,

áreas verdes, sonidos que no perjudiquen la tranquilidad, orden en las calles, seguridad y otros aspectos importantes, ayudarán a disminuir el estrés y las funciones cognitivas de los vecinos serán de las mejores. Otros detalles importantes son la comodidad de los ambientes internos, los colores de las habitaciones, qué tipo de personas van a vivir, cuántos serán los miembros de casa, si hay mascotas, la limpieza, etc., ayudará a tener familias tranquilas, que se reflejará en el trato entre los vecinos, lo que ayudará a tener buena relación con los vecinos, que se verá reflejado en ayuda en los momentos que más se les necesite, teniendo en cuenta que el ser humano vive en sociedad, por lo tanto esos momentos deben ser de bienestar y armonía, dando sentido de tranquilidad y orden; una manera de vivir en paz es tener ambientes saludables así como vecinos amables. Como podemos observar, el aporte de los psicólogos a los diseños arquitectónicos es siempre importante. Si a esto agregamos que también el profesional de la conducta aporta en la edificación de edificios de lugares de trabajo, escuelas, etc., también se está pensando no solo en su tranquilidad para trabajar sino también para que tengan un trabajo eficiente, disminuyendo factores que puedan afectar su buen desempeño.

Chávez (2016) indica que los lugares de trabajo, así como las viviendas, espacios públicos y otras construcciones donde conviven personas debe haber buenas relaciones entre ellos para que beneficien la convivencia y siempre haya transmisión de buenas emociones con las consecuencias de bienestar adecuado. Agrega que el ser humano, al ser una persona que vive en sociedad, debe tener asegurado su bienestar, así como buenas relaciones con su entorno, los mismos que deben estar satisfechos y motivados del lugar donde viven, es así que proponen la manera cómo deben construirse los ambientes donde van a interactuar, ya sea familiar, laboral, educativo y en cualquier lugar donde interactúe.

El presente Informe de Suficiencia Profesional es el resultado de la experiencia que he venido adquiriendo en la Empresa Constructora ERALMA S.A.C. destacada al área de recursos humanos, entre otras actividades me dedico a la selección de personal, la inducción, capacitación y seguridad en el trabajo. La selección de personal es importante porque permite captar a la persona idónea para ocupar un determinado cargo en una organización; sin embargo, debemos tener presente que para hacer este proceso es necesario hacer una convocatoria para el reclutamiento, el mismo que consiste en la captación de candidatos que sean competentes para ocupar un puesto de trabajo, para esto, previamente, es preciso elaborar el perfil del trabajador que se requiere, por tal motivo se deben cumplir ciertos requisitos para ser admitidos como postulantes. En la organización donde laboro se acostumbra, cuando hay alguna plaza para ser cubierta, promover o invitar a personas que ya vienen laborando en la organización, la decisión obedece a que son los trabajadores de planta los llamados porque conocen la organización, ya están adaptados, saben las políticas, visión, misión y valores de la empresa. Es así que la selección de personal es a través de reclutar, primero, a los trabajadores que tienen el perfil y son promovidos a otros servicios, de esta manera aprenden cosas nuevas, se capacitan y no se dedican siempre a lo mismo, por lo que se benefician, en la organización se les dice a los trabajadores que es una forma de motivarlos, de darles un ascenso por lo bien que se está desempeñando. Cuando en la empresa no hay la persona que necesitamos para cubrir el puesto recién se recurre a personal que está fuera. Como tenemos convenios con universidades se les envía oficio y ellos nos proporcionan a las personas que cumplen el perfil, otra forma de reclutar es recurrir a empresas que ya cuentan con una cartera de personas que se podrían adaptar a nuestro centro de trabajo, finalmente, se ponen anuncios en algunos medios de comunicación o

se invita a participar a algunas personas que antes se han presentado, pero no lograron alcanzar una vacante.

Terminado este leve proceso, se procede a llevar a cabo la selección de personal para elegir al candidato que ocupará el puesto de trabajo (Boza, 2024) indica que para llevarlo a cabo como se desea, y exista una buena selección, es preciso tener en cuenta, en primer lugar, el currículum vitae donde se debe adjuntar una carta de presentación del lugar donde estaba trabajando antes, si no se acompaña, se llama por teléfono para hacer las averiguaciones antiguos centros laborales, además, se tener conocimiento por qué salió del centro anterior, la persona que fue seleccionada deberá pasar por el segundo proceso. A continuación, se lleva a cabo la entrevista personal, la misma que tiene por objetivo identificar algunos detalles que en la aplicación de las pruebas psicológicas se deben aclarar, por otro lado, el tener contacto visual con la persona ayudará a una mejor selección. En la entrevista nos interesa mucho, dependiendo del puesto al que se presenta, conocer cuál es el nivel de cultura general, siendo más exigentes cuando desean ocupar un cargo de gerentes, jefes de oficina o profesionales; cuando una organización cuenta con personas con un buen nivel de cultura general estamos seguros que tendrán un buen desempeño, tendrán buena comunicación con sus compañeros, se adaptarán más rápido a la empresa, generarán pocos problemas, tendrán buen clima familiar y serán capaces de asumir liderazgo en el momento oportuno, son personas con buena personalidad, amigables, dispuestos a enseñar a los demás, sentimiento de cooperación y dispuestos siempre a otorgar más de lo que se les exige; es preciso resaltar que cuando se trata de seleccionar gerentes, son los altos directos los que hacen la selección donde van a identificar la empatía o experiencia que se

desea lograr por parte del postulante, pero primero ya debieron pasar por el proceso psicológico de la respectiva evaluación (Villalobos, 2021).

Con relación a la inducción del personal se ocupa de aplicar programas de adaptación del nuevo trabajador a la organización, este proceso se realiza en tres ámbitos, el primero está dirigido al conocimiento profundo de la empresa, el segundo se relaciona con la cultura del nuevo centro laboral, y el tercero está relacionado con todos aquellos procedimientos asociados al puesto de trabajo que va a desempeñar este nuevo colaborador. Se trata de involucrar al trabajador a la organización que lo está recibiendo, esta etapa es clave porque si es bien llevada se logrará que la persona se identifique con la organización y tenga compromiso con su nueva institución. No es raro escuchar a los gerentes que es un proceso que puede durar hasta un año para el trabajador se adapte a su nuevo centro, por eso se debe llevar a cabo con la debida rigurosidad para evitar que más adelante se produzca desánimo y el trabajador termine yéndose a otra organización con la consecuente pérdida de tiempo y de dinero por parte del centro laboral. Una adecuada inducción permitirá que el trabajador se sienta seguro de lo que hace porque puede ocurrir que no tenga la debida recepción por parte de los trabajadores antiguos, de ser así será muy difícil que se integre rápidamente, esto puede suceder porque hay mucho celo hacia el nuevo hombre, es así que si el proceso demora poco aumentará la productividad y será la organización, junto a todos sus integrantes, los que resulten beneficiados (Villalobos, 2021).

Cuando la inducción es exitosa desde el primer momento permitirá que el nuevo trabajador se sienta como en familia, disminuirá la normal ansiedad que tiene al inicio por querer demostrar que puede hacer bien su trabajo, difícilmente estará pensando en ir a trabajar a otro lugar y habrá compromiso con su empresa. Durante el proceso se le muestra cómo es el

funcionamiento de la organización, sus valores, misión y visión, responsabilidad social, se les entrega un manual para que lo estudien, ahí está escrito todos los reglamentos, deberes, derechos, código de ética, reforzadores y responsabilidades. Este proceso, de inducción, incluye desde la manera como es recibido el nuevo trabajador hasta que se consolida dentro de la organización.

En cuanto a la capacitación, todos los integrantes de una organización desean estar actualizados de acuerdo a los nuevos avances del puesto que se desenvuelve, de esta manera su productividad será la mejor, así como podrá desempeñarse de la mejor manera. Otra de las motivaciones es la seguridad de tener un salario que contribuya a garantizar su estabilidad laboral, así como la de su familia (Tong, 2020). Es una regla general que una organización que se preocupa por capacitar y desarrollar a sus trabajadores tendrá garantizado el progreso, estará entre las mejores, difícilmente habrá rotación, los clientes estarán satisfechos con el servicio y la calidad de sus productos será reconocida por los consumidores.

Finalmente, en lo que respecta a la seguridad en el trabajo, ERALMA Constructora SAC, desde su fundación se preocupa por la seguridad y la salud de todos los miembros que laboran en ella, pues son sus miembros los que, con su esfuerzo, están llevándola a ubicarse entre las mejores en su rubro; por eso, es preocupación por el área de recursos humanos disminuir la exposición a peligros para que no estén expuestos a daños tanto a quienes laboran, sino también a la protección de los equipos e infraestructura para que trabajen en las mejores condiciones de seguridad y así se sientan seguros al momento de realizar su trabajo, de esta manera estaremos evitando que estén expuestos a riesgos o amenazas que potencialmente genere accidentes que puede traer como consecuencia hechos lamentables para su salud. Como sabemos, todos estamos expuestos, en el lugar que nos encontremos, a peligros para lo cual es necesario tomar todas las

precauciones para que no se presenten; si no los controlamos entonces estamos en riesgo de que el accidente se presente y puede ocasionar daños tanto al personal como a la infraestructura donde se trabaja; recordemos que las constructoras de manera frecuente, por el tipo de trabajo que realizan, están expuestas a que se presenten accidentes que van desde leves accidentes, pérdidas de vidas o afectación a los equipos con los que se está trabajando. Esto es así porque cuando se construyen viviendas individuales, así como edificios multifamiliares, se utilizan materiales de gasfitería, electricidad, pintura, trabajos en altura, etc., de tal manera que se deben tomar todas las medidas de seguridad para que el trabajo resulte de la mejor calidad y haya satisfacción de los clientes a los que se atiende (Sebastizagal-Vela, et al., 2020).

Lo que está a nuestro alrededor, si no lo sabemos prevenir, representa un peligro, a esto debemos incluir los procesos sobre la manera cómo realizamos nuestra actividad; es decir, si no se cumplen tal cual están normados, pueden ocurrir problemas. De ser así, este peligro puede materializarse y generar daños tanto personales como materiales, se dice que, si no se controla el peligro, estamos en riesgo de tener accidentes, si no hay buen mantenimiento en toda la planta puede haber consecuencias desagradables. Como vemos, la oficina de recursos humanos está atenta a todos estos momentos para que los trabajadores se desempeñen en un ambiente que les garantice toda la seguridad y estén libres de riesgos y accidentes que no solo ponen en peligros sus vidas sino que llegaran a afectar a su familia, así como a toda la organización y a quienes ofrecemos los servicios; es así que se toman, diariamente, todas las previsiones, nuestro personal que está capacitado, se encarga de dirigir y alertar a los trabajadores. Pero también la empresa es estricta cuando los trabajadores no siguen las indicaciones que se les imparte, lo que puede generar accidentes que pongan en riesgo su integridad y hasta su vida.

## 1.1. Trayectoria de la autora

### Datos personales

Nombre: Sarela Pariona Ccoñas

DNI: 43115044

Fecha de nacimiento: 22 de julio del 1985

Domicilio: Mz G Lt 17 Asoc. La Floresta de Campoy. San Juan de Lurigancho, Lima - Perú.

Correo Electrónico: sarela.pariona.cc@gmail.com

- **Estudios superiores**

2006 – 2011: Universidad Nacional Federico Villarreal - Bachiller en Psicología.

2021 - 2021: Cámara de Comercio de Lima – Diplomado en Gestión del Capital Humano.

2019: CENTRUM PUCP - Curso de Gestión de Indicadores de Recursos Humanos.

- **Logros profesionales**

2018: Implementación de base de datos.

2019: Implementación del programa de Inducción y kit de bienvenida.

2019: Implementación del programa trainee.

2019: Implementación del programa de formando profesionales contractuales.

2020: Implementación del programa Escuela Eralma Constructora.

- **Prácticas Preprofesionales e Internado**

Fecha: marzo 2011 – marzo 2012

Empresa: GyM Grupo Graña y Montero

RUC: 20609052245

Área: Gestión de personas

Condición: Practicante Pre - Profesional de Reclutamiento y selección

### **Funciones**

- Publicación y filtro curricular en las distintas bolsas laborales.
- Entrevistas por competencias
- Coordinar entrevistas y hace seguimiento a los procesos del área.
- Aplicación y corrección de pruebas psicométricas y proyectivas para convocatorias internas y externas.
- Verificación de documentos de los ingresantes, elaboración y entrega de file para las codificaciones correspondientes.
- Coordinación con los jefes de servicio para los requerimientos de personal.
- Participación en ferias laborales.
- Presentación de la terna al cliente.
- Seguimiento de los indicadores de rotación, calidad y puntualidad en el reclutamiento, en los procesos y servicios de apoyo.
- Encuestas de salida y análisis del mismo para presentación de indicador de Rotación temprana.
- Brindar la información y acompañamiento el programa “Supervisitas” a los Supervisores de la Gerencia asignada
- Coordinar con el área de compensaciones el ingreso de los candidatos
- Dictar la inducción a los colaboradores nuevos de cada servicio.

Fecha: abril 2012 – enero 2013

Empresa: GyM Grupo Graña y Montero

RUC: 20609052245

Área: Recursos Humanos

Condición: Psicóloga Capacitadora

### **Funciones**

- Responsable del proyecto asignado para brindar capacitación de competencias blandas
- Desarrollo de malla curricular de competencias blandas.
- Coordinar con los proyectos asignados el cronograma de capacitación anual.
- Desarrollar el material de trabajo para las capacitaciones y la logística.
- Coordinar la creación de los diplomas y certificados.
- Creación de artículos para la revisar
- Soporte al área de comunicación interna entregando informe y fotos de los talleres y programas de capacitación.
- Solicitar a los proveedores y aliados estratégicos el dictado de cursos técnicos relacionados al tema de seguridad y salud en el trabajo.
- Entrevistas y evaluación a los expositores.
- Aplicación de pruebas técnicas y baterías psico laborales a los candidatos, así como la elaboración de informe.
- Apoyo en los procesos de selección de acuerdo a necesidad del proyecto asignado.
- Apoyo en los procesos de ingreso de los profesionales (gestión de EMO, SCTR, contrato de trabajo y compra de pasajes.

- **Experiencia Profesional y laboral**

Fecha: febrero 2013 – mayo 2014

Empresa: GyM Grupo Graña y Montero

RUC: 20609052245

Área: Recursos Humanos

Cargo: Asistente de Gestión del Conocimiento y Desarrollo

### **Funciones**

- Encargada de los proyectos del rubro electromecánico y movimiento de tierras de Lima y Provincias.
- Desarrollar la malla curricular técnica y malla curricular de competencias blandas para los proyectos asignados.
- Responsable de la contratación de los profesionales expositores.
- Coordinación del dictado de la clase modelo respecto al expositor técnico.
- Coordinación del dictado de los talleres modelo de competencias blandas.
- Encargada del cumplimiento del cronograma de capacitaciones y malla curricular.
- Encargada del proceso de evaluación a los participantes (aplicación de pruebas, calificación y registro)
- Gestionar algún cambio en el cronograma, coordinar con las obras y reprogramar los cursos o talleres.
- Acompañamiento presencial a los diversos proyectos donde se ejecuta las capacitaciones o talleres.
- Registro de evidencias y elaboración de contenido para la revista corporativa.

Fecha: junio 2014 - setiembre 2014  
Empresa: SGS  
RUC: 20100114349  
Área: Talento Humano  
Cargo: Analista de Reclutamiento y Selección (free lance)

### **Funciones**

- Encargada de atender los procesos reclutamiento, selección y contratación de personal de los proyectos asignados.
- Levantamiento de perfil con el cliente interno.
- Publicación de las vacantes en las diversas bolsas de trabajo.
- Proceso de filtro curricular, convocatoria y registro de todos los profesionales contactados (long list)
- Evaluación y entrevista de candidatos.
- Coordinación de entrevista por el área solicitante.
- Solicitud de referencias laborales y verificación de antecedentes.
- Coordinación de ingreso del profesional (EMO, INDUCCIÓN, CONTRATO, SCTR)
- Soporte en el ingreso del profesional a obra (pasajes e itinerario)
- Envío de datos y foto del profesional para su bienvenida.
- Seguimiento a su proceso de incorporación y adaptación en obra.
- Alimentar base de datos por proyecto, tipo de obra y puesto.

Fecha: octubre 2014 – agosto 2015

Empresa: Constructora Málaga Hnos. S.A.

RUC: 20102297581

Área: Recursos Humanos

Cargo: Analista de reclutamiento y selección

### **Funciones**

- Realizar el levantamiento de perfil con el área solicitante
- Publicar ofertas de empleo en las diferentes bolsas de trabajo e instituciones para la búsqueda de candidatos.
- Realizar el filtro curricular y telefónico de los candidatos.
- Coordinar y programar evaluaciones psico laborales de candidatos contactados.
- Realizar las entrevistas por competencias a los candidatos de todos los negocios de la corporación
- Verificar lineamientos, antecedentes y referencias de los candidatos evaluados.
- Elaborar informes y/o reportes de los candidatos preseleccionados
- Coordinar y programar la entrevista y/o prueba técnica con el área solicitante y alta dirección
- Coordinar, programar y hacer seguimiento de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Solicitar y coordinar la entrega de documentación requerida para la contratación del candidato
- Coordinar con la encargada de recursos humanos de cada negocio para la entrega de documentos
- Coordinar con el área de Capacitación y desarrollo para el proceso de inducción

- Asegurar la programación y asistencia a la inducción del candidato seleccionado.
- Coordinar las evaluaciones de potencial del personal interno de la organización
- Brindar el feedback respectivo al personal interno evaluado.
- Actualizar los HeadCount de los diferentes negocios de manera semanal.
- Proponer y ejecutar estrategias de Reclutamiento y Selección
- Elaborar status de avance de los procesos de selección
- Brindar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores de forma mensual.
- Búsqueda de profesionales contractuales, de acuerdo a bases de obras (TDR) para inicio de obra y para procesos de licitación.
- Head Hunting de puestos específicos.
- Participación en ferias laborales.
- Armado de base de datos de profesionales de soporte y profesionales especialistas de acuerdo a bases de obra y proyectos.
- Soporte al área de bienestar social en el desarrollo de actividades como celebración de cumpleaños, día de la madre, día del padre, día de la construcción, navidad y aniversario.
- Soporte en los tramites de los colaboradores en EsSalud.
- Soporte en brindar material para el desarrollo de contenido de la revista que la organización implemento.

Fecha: agosto 2015 – diciembre 2017

Empresa: Tecsup

RUC: 20117592899

Área: Talento Humano

Cargo: Consultor y Coordinador de Proyectos

### **Funciones**

- Realizar el levantamiento de perfil con el área solicitante
- Publicar ofertas de empleo en las diferentes bolsas de trabajo e instituciones para la búsqueda de candidatos.
- Realizar el filtro curricular y telefónico de los candidatos.
- Coordinar y programar evaluaciones psico laborales de candidatos contactados.
- Realizar las entrevistas por competencias a los candidatos de todos los negocios de la corporación
- Verificar lineamientos, antecedentes y referencias de los candidatos evaluados.
- Elaborar informes y/o reportes de los candidatos preseleccionados
- Coordinar y programar la entrevista y/o prueba técnica con el área solicitante y alta dirección
- Coordinar, programar y hacer seguimiento de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Solicitar y coordinar la entrega de documentación requerida para la contratación del candidato
- Coordinar con la encargada de recursos humanos de cada negocio para la entrega de documentos.

## **1.2. Descripción de la entidad**

### **1.2.1. Razón social**

Empresa ERALMA Constructora S.A.C.

### **1.2.2. Tipo de institución**

Sociedad Anónima Cerrada. La dirección legal es Av. Alfredo Benavides 1944 (Edificio Swiss Tower, Miraflores. RUC: 20563373009. El número de teléfono es el 964706247. Email es [aserpa@eralma.com](mailto:aserpa@eralma.com)

### **1.2.3. Reseña histórica y descripción de la organización**

ERALMA Constructora SAC, es una empresa del rubro construcción e ingeniería que inicia sus actividades en el año 2014, inició en este rubro don Ernesto Málaga y esposa, abrieron una oficina en la Av. Javier Prado donde contrataron inicialmente algunos profesionales y contaron con el apoyo de algunos familiares ya que inicialmente no disponían de fondos económicos para pagar los sueldos; sin embargo, contaban con la experiencia de más de 20 años de la familia Málaga que se ganaron prestigio y posicionamiento ya que llevan más de 25 años en el mercado de la construcción. Se asociaron con dichas empresas para empezar a licitar proyectos con el estado, apostaron por la construcción de colegios, hospitales, clínicas, edificios institucionales, puentes y obras viales.

En 2014, inician sus actividades con la apertura de su primera oficina en Av. Javier Prado Este N° 2813 Oficina 503-B, Urb. Las Dalias, San Borja, Perú

En 2015, lograron la buena pro de varias obras públicas como colegios y hospitales.

En 2016, logran consorciarse con empresas de mayor trayectoria y rubro específico para lograr la buena pro de la construcción de un puente y obras viales.

En 2018, adquirió oficinas modernas en edificio patio panorama en Av. Circunvalación del Club Golf Los Incas N°134 Urb. Del Club Golf los Incas. Distrito de Santiago de Surco.

En 2019, lograron ganar más obras de mayor envergadura principalmente con las provincias de Arequipa y Junín.

La empresa ERALMA CONSTRUCTORA, siempre fomenta el bienestar de sus colaboradores y el bienestar de sus clientes, demostró apertura para los programas que permitan el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, difunde el respeto y la armonía en la organización. Anualmente organiza un evento por finde año donde se reconoce a los mejores colaboradores y a los más antiguos y se celebra los logros obtenidos en el año, así mismo fomenta el deporte, los full day que permite la integración de sus colaboradores.

Las obras que se lograron ejecutar son las siguientes:

- Hospital Maritza Campos
- Hospital Cotahuasi
- Hospital Cayma
- Consorcio Arakaki II: Hospital en Satipo
- Poder Judicial Lima
- Poder Judicial Sullana
- Puente La Joya
- Consorcio Integración Vial II: Carretera en Arequipa, Yura y Cerro Colorado.

**A. Misión.** Satisfacer las necesidades de nuestros clientes y superar sus expectativas a través de nuestra fuerza laboral altamente proactiva, competitiva y eficiente.

**B. Visión.** Ser una de construcción de obras de ingeniería líder en el mercado nacional con presencia internacional, manteniendo un espíritu solidario, comprometido con el desarrollo social.

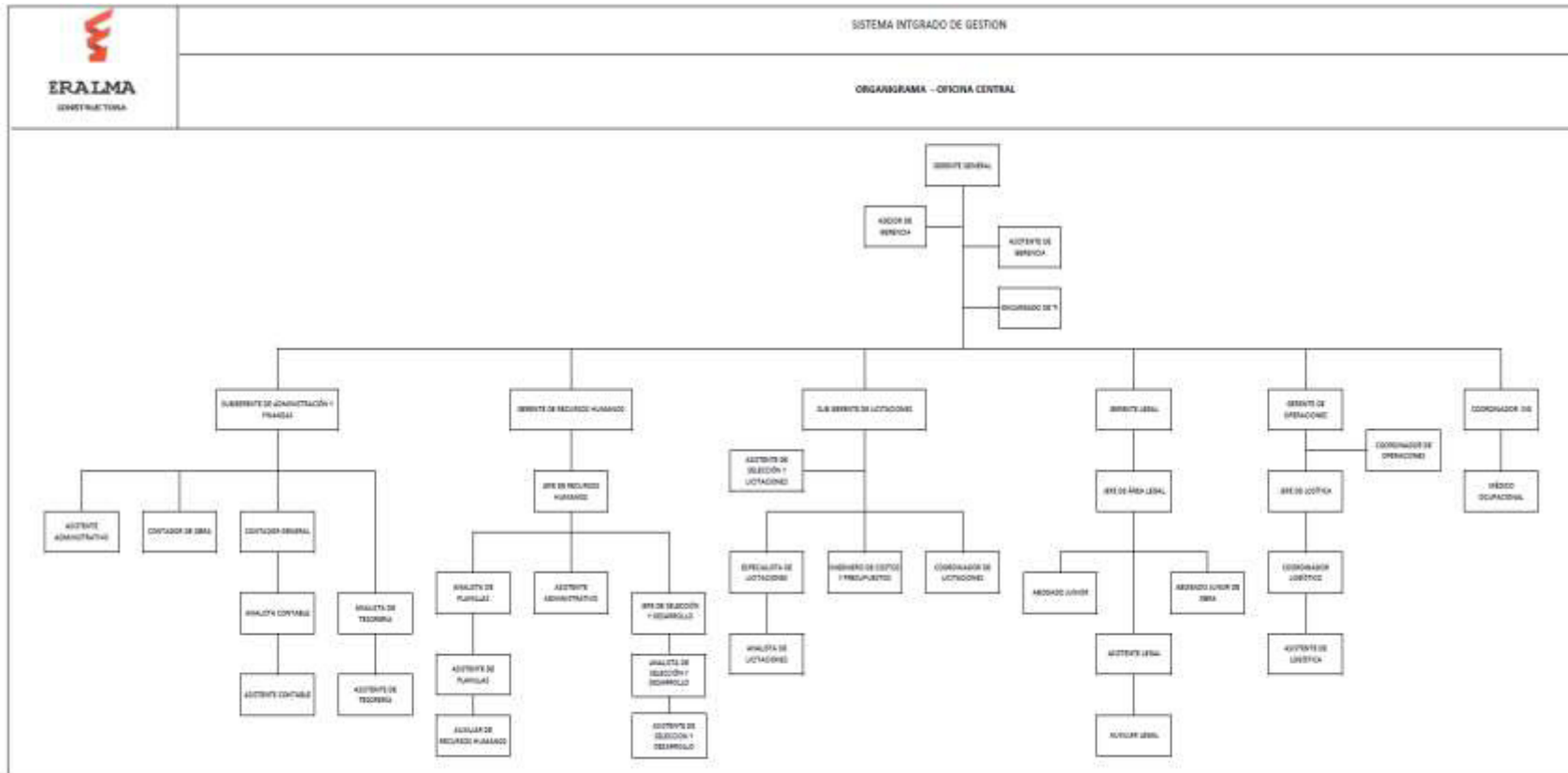
**C. Valores.** Los valores que cultivamos en la organización nos permiten lograr nuestros objetivos y los siguientes valores:

- Trabajo en equipo, valoramos las habilidades y conocimientos de las personas para lograr nuestro objetivo en común.
- Compromiso, entregamos nuestros proyectos dentro del plazo establecido.
- Calidad, nuestros entregables cumplen con los estándares de calidad.
- Responsabilidad, cumplimos nuestros compromisos con nuestros trabajadores, clientes y proveedores.

### 1.3. Organigrama

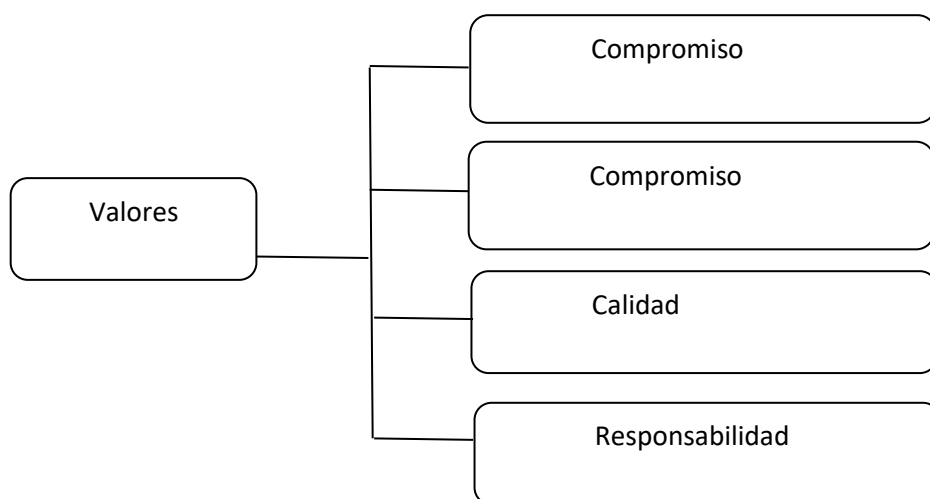
Figura 1

Organigrama de la organización



**Figura 2**

*Valores de la organización*

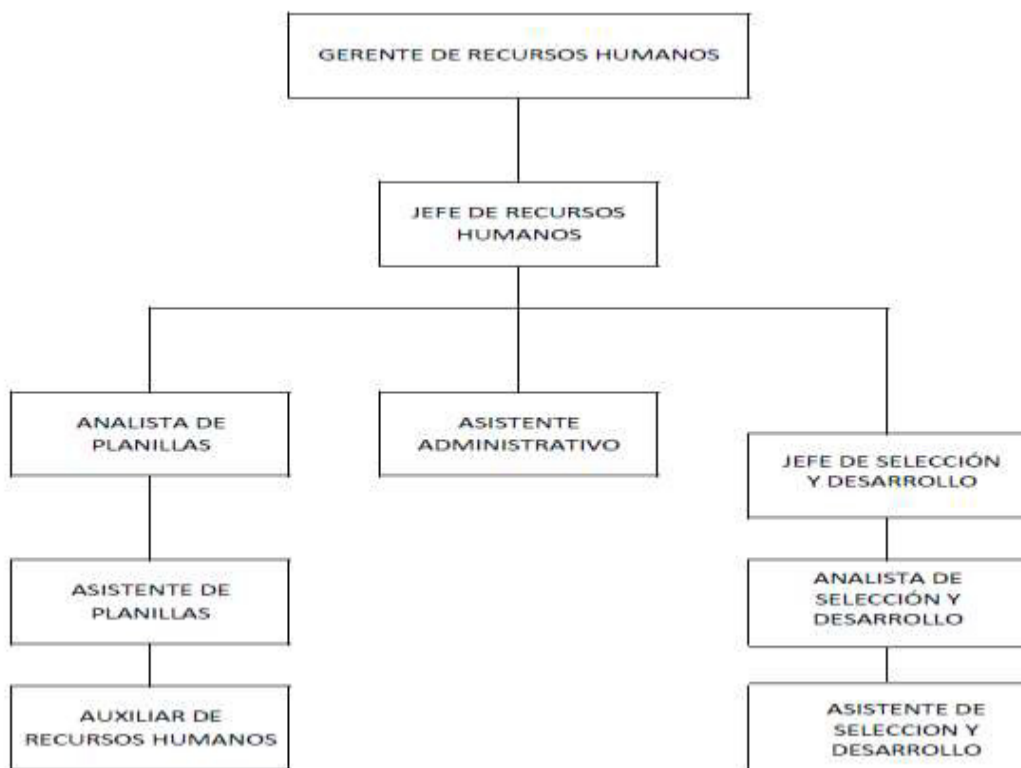


#### **1.4. Áreas y funciones desempeñadas**

Me desempeñé como jefe de selección y desarrollo en el área de Recursos humanos conformado por un gerente del área, jefe, analista y asistente de selección y desarrollo de personal; sin embargo, en el área de recursos humanos también lo conforma un asistente administrativo, analista de planillas, asistente de planillas y auxiliar de recursos humanos quienes trabajamos conjuntamente para lograr el objetivo en común que es el bienestar del colaborador.

**Figura 3**

*Organigrama del área de Recursos Humanos*



#### ***1.4.1. El proceso de selección de personal***

El proceso de selección de personal va siempre unido al de reclutamiento, sin embargo, en la organización ERALMA, el reclutamiento se lleva a cabo solo cuando no hay un trabajador de planta que no pueda hacerse cargo de un puesto que esté libre. Como quiera que los avances tecnológicos obligan a que nuestros trabajadores estén siempre capacitándose es mejor captar a uno de los nuestros para que asuman determinados puestos. Cuando sí se justifica que se cuente

con los servicios de trabajadores que es preciso convocar, entonces sí se hace el reclutamiento y la selección de personal; en el primer caso se utilizan las redes de nuestra organización, se revisan currículos que se tiene en la cartera para invitarlos en el momento que se requiera. La oficina de recursos humanos cuenta con todos los perfiles para que cuando sea necesario se invite a determinadas personas a sumarse a nuestra organización. El proceso de selección de personal es importante porque permite reclutar a las personas mejor calificadas y que tengan el perfil que necesitamos. Justiniano y Roque (2018) recomiendan que en la selección de personal se tengan en cuenta los siguientes pasos: El primer lugar, se revisa el currículo de la persona que se ha presentado, o ha sido seleccionada para ser invitada; en segundo lugar, se lleva a cabo la entrevista preliminar para confirmar ciertos datos que en currículo los llaman la atención; luego se procede a la aplicación de las pruebas psicológicas seleccionadas, las mismas que se aplican de acuerdo al perfil que se busca; a continuación se lleva a cabo la entrevista de empleo para verificar las referencias que ha proporcionado el aspirante; para las personas que han sido seleccionadas se les invita a que asistan a un examen físico. Terminado este proceso, de no haber dificultades, se selecciona a la persona para sea parte de la organización. Debemos tener en cuenta que no solo se evalúan las actitudes técnicas, cognitivas y todo lo que se requiera para ocupar un puesto, también tenemos en cuenta la personalidad, el cultivo de valores, cultura general, la disposición a hacer suya la visión y misión de la organización.

**Tabla 1***Aspectos por evaluar durante la entrevista*

<b>Aspectos a evaluar en el candidato</b>	<b>Aspectos a considerar del candidato</b>
Presentación de candidato	En este aspecto se evalúa la presentación, formalidad, capacidad de comunicación
Trayectoria	La trayectoria del candidato
Motivaciones	Que busca el candidato y cuáles son sus motivaciones
Experiencia en el cargo	Se valora los conocimientos y experiencia en los cargos afines al que está postulando
Competencias	Que habilidades y conocimientos tiene respecto al puesto
Expectativas	Si sus expectativas están a corde a lo que la organización le puede brindar
Referencias laborales	Se consulta a su anterior empleador sobre el desempeño del postulante.

**1.4.2. El proceso de Inducción**

Cuando un trabajador logra ingresar a un centro laboral se siente complacido porque le va a permitir costear sus gastos, y si tiene familia, le va a ofrecer un seguro que le dará tranquilidad para cubrir los diferentes gastos que tienen; sin embargo, hay trabajadores que a las pocas semanas de estar trabajando solicita su retiro porque no se siente a gusto, esto se puede deber a varios motivos, entre ellos está que no se ha llevado a cabo una buena inducción, otras veces obedece a que no se cumplen las expectativas que le habían ofrecido, algunas veces los nuevos

trabajadores sienten que los que quienes ya están laborando desde antes no les ofrecen su amistad, les hacen bullying, creen que van a ser desplazados, etc. Es aquí cuando se recomienda que mucho tiene que ver la manera como se ha aplicado el programa de inducción de los nuevos trabajadores. El objetivo principal de este programa es lograr que la cultura organizacional del centro laboral y el nuevo trabajador se conozcan y así se adapten de manera fácil y rápida; es así que desde el primer día de estar en su nuevo puesto de trabajo a los trabajadores se les deberá explicar cuáles serán las tareas que van a desarrollar, serán presentados a sus nuevos compañeros, quiénes serán sus jefes, sus líderes, los gerentes, sus pares, la misión, visión, políticas, valores, reglamentos, horarios. El primer paso será entregar a los trabajadores su indumentaria que van a utilizar en el día a día, cuál será su armario, y todas las herramientas que utilizarán dependiendo del trabajo que harán. El segundo paso será que desde el primer día el trabajador se sentirá como un momento muy especial para él, que nunca olvidará, principalmente la manera cómo es recibido, donde sienta que en realidad es aceptado. A continuación, se le presentará el espacio donde va a trabajar, el mismo que deberá tener sus avisos con su nombre en una pequeña placa para que se le identifique y los clientes con los que va a interactuar, si es que los tiene, recordemos que algunas veces se contratan trabajadores que más bien no van a tener comunicación con nadie, otros trabajos más bien precisan que se deberá tener mucha comunicación con determinados clientes. Mantener un feedback constante para darle la confianza que presente todas las dudas que tenga y que al mismo tiempo se va construyendo un lazo de confianza que será indispensable durante toda la relación laboral (Juárez y Trelles, 2021).

Como vemos, si un trabajador siente que es bien recibido por los que va a ser sus compañeros sentirá que el clima laboral es muy bueno; será diferente si es recibido con

desconfianza, no es aceptado, siente indiferencia, por lo tanto será muy probable que termine solicitando se le apruebe su renuncia, de ser así sería la organización la que resulte perjudicada porque el nuevo trabajador ha sido capacitado, se ha invertido tiempo en mostrarle la importancia de la organización, motivo por el cual se tendrá que convocar a una nueva selección de personal. Se ha demostrado que cuando el programa es bien ejecutado, el nuevo trabajador se identificará con su nuevo centro laboral, tendrá mejor desempeño, habrá calidad en sus servicios y el clima laboral será bueno; será un trabajador que difícilmente rotará por el compromiso que tiene con su organización, la misma que le permite, también, desarrollarse y ayudar a su integrar a su familia, la misma que empezará a ir al centro de trabajo cada vez que son invitado con motivo de días festivos, se sentirá bien adaptado, se integra rápidamente y dará más de lo que está obligado porque la organización cumple con lo ofrecido, su familia tiene seguro y tiene el apoyo de sus compañeros si es que tiene algún error.

### ***1.4.3 El proceso de Capacitación***

Todos los trabajadores se sienten entusiastas cuando se enteran que la organización va a iniciar los ciclos de capacitación, principalmente cuando son seleccionados para hacerlo. Previamente, en la organización donde laboro se evalúa al personal y se realizan las programaciones para empezar a organizar el calendario que, a cada uno, o grupo, le corresponde. Este proceso es continuo, por lo general se lleva a cabo una vez al año, de acuerdo a lo que necesita cada uno de nuestros trabajadores. Recordemos que hay varios tipos de capacitación, las mismas que son desde el punto de vista técnico, entrenamiento para mejorar la calidad del servicio, en habilidades blandas para interactuar con los clientes, formación profesional, actualización en el manejo de nuevos equipos debido a la modernización de la organización. Es,

entonces, política de la empresa invertir lo más que se pueda en mantener actualizados en la organización porque contribuirá a tener trabajadores mejor calificados, que sean competitivos para que estén brindando servicios de calidad; se ve a este proceso como una forma de invertir para mejorar el servicio, no como un gasto. Con esto estaremos evitando que nuestros trabajadores estén en frecuente rotación, que puede generar descontento y empezar con momentos de rotación que estaría generando pérdidas porque se tendría que iniciar el proceso de selección y la inducción (León, 2020).

La organización busca tener empleados que tengan una formación integral, la más frecuente es la capacitación técnica para enseñar los aspectos tecnológicos del trabajo. Por lo general, cuando la organización se moderniza con la adquisición de nuevos equipos tecnológicos, es la misma empresa distribuidora la que capacita, pero después se les sigue capacitando para actualización y mantenimiento de esos equipos. Otra forma de capacitar es el entrenamiento de calidad, que se refiere a familiarizar a los empleados con los medios para prevenir, detectar y eliminar artículos que no son de calidad o que ya no se usan; siempre se tiene en cuenta que se está trabajando con estándares internacionales, con esto se permite brindar siempre una ventaja competitiva y ofrecer productos con control de calidad y que tengan una garantía suficiente para satisfacer al cliente. En cuanto a la capacitación de habilidades se capacita a los empleados para determinadas actividades, ejemplo, contestar el teléfono, ofrecer productos, atender a los clientes de manera personalizada, visitar a las personas a las que ya se les ha dado nuestros servicios para confirmar si el producto recibido está colmando las expectativas que se tenía con ellos, a saber comunicar, cultura personal y la forma de interactuar con los clientes internos y externos, incluye la inteligencia emocional y la manera de hacer transacciones. Recordemos que con buenas

habilidades sociales se alcanzan logros importantes porque siempre debe haber buenas relaciones.

#### ***1.4.4. El proceso de seguridad en el trabajo***

La Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, se establecen nueve principios que se debe tener en cuenta, entre los que se mencionan: el principio de prevención, relacionado a que el empleador debe asegurar las condiciones para que los trabajadores se desempeñen de manera segura para que no existan accidentes que puedan poner en riesgo tanto su salud y el bienestar; el principio de responsabilidad, donde el empleador asume la total atención de los trabajadores si ocurre algún percance o situación inesperada; el principio de cooperación, está referido a que debe haber buena disposición entre todos los integrantes de la organización para que cuando ocurra algún accidentes entre todos colaboren; principio de información y capacitación, consiste en mantener capacitado e informados a todos los miembros de la organización para que estén prevenidos, e instruidos, para evitar riesgos que pongan en peligro su salud; principio de gestión integral, consistente en que todos deben estar enterados de los objetivos de la organización para que sepa hacia donde se dirige todos los objetivos para que exista integración. Los demás principios están relacionados entre sí. En todo momento se reclama que haya condiciones laborales de ofrezcan tranquilidad y las remuneraciones sean dignas.

El objetivo principal es que se prevengan accidentes de trabajo, además de ofrecer salud, seguridad y bienestar no solo a los trabajadores sino también a los clientes y a los habitantes que vivan cerca al centro laboral porque cualquier circunstancia anormal también puede poner en riesgo al entorno, como, por ejemplo, incendios, escapes de gas o combustibles, contaminación

ambiental, asaltos, lugares sin luz o falta de señalización, demasiado tránsito, o ruidos molestos. Es así que se debe educar a trabajadores y comunidad en general para estar preparados y saber qué hacer en cada momento; se trata de prevenir sucesos repentinos que puedan poner en peligro la salud y la vida de los trabajadores; estos accidentes pueden ser leves, incapacitantes o que produzcan la muerte. Se ha detectado que hay enfermedades adquiridas cuando no se tiene en cuenta los peligros que puede haber por no cuidarse, por ejemplo, estar expuestos a respirar gases, sustancias tóxicas, que si no se utiliza el equipo adecuado pueden llevar a causar problemas a largo plazo. También se debe respetar las horas de refrigerio porque a largo plazo puede generar problemas estomacales; del mismo modo, es preciso que se vigile la calidad de alimento que se consume porque puede generar, a largo plazo, enfermedades que obligan a que el trabajador solicite descansos continuos.

## **II. DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA**

### **2.1. La empresa ERALMA Constructora SAC**

La organización dentro del rubro construcción ha logrado ejecutar varias obras importantes en el sector público, siendo reconocida por promover empleo a los peruanos, aportar en el desarrollo de la educación, salud y transporte a través de la construcción de sus obras como hospitales, colegios y carreteras que han permitido a muchos compatriotas tener un lugar donde atenderse sin necesidad de hacer viajes largos, mejores vías de acceso y buena infraestructura educativa para seguir desarrollando sus conocimientos. En los años donde estuvimos activos hemos aportando al desarrollo de Perú a través de nuestras obras, siempre consecuentes con nuestra misión, visión y valores que nos caracterizan.

Es una organización con capitales peruanos cuya sede principal se encuentra en nuestro país, dedicada al rubro de construcción liviana y pesada, fabrica desde casa hasta edificios multifamiliares, así como movimiento de tierras; elabora y ejecuta proyectos civiles de alta envergadura, los mismos que siempre se desarrollan con éxito y se entregan en las fechas que ya han sido previstas para que nuestros clientes se sientan satisfechos, además que se les ofrece servicios de calidad. Destaca en la construcción de carreteras, puentes, centros comerciales, hospitales, estacionamientos, saneamiento y obras viales en general; dedicada también a obras hidráulicas, debido a la confianza de nuestros clientes nos encontramos entre las mejores constructoras del país. Ofrecemos buen ambiente laboral, nuestros trabajadores laboran con todas las garantías de seguridad, a la vez que se les cuida la salud y se protege el bienestar integral. Los salarios se depositan en sus respectivas cuentas en las fechas oportunas. Gracias a la constante

capacitación y renovación de equipos de alta generación es que nuestros servicios son de calidad y siempre hay satisfacción del cliente.

El aspecto ético es importante, así como nuestro compromiso con los clientes y la comunidad, a quienes garantizamos un buen servicio, así como nuestro compromiso que no habrá contaminación ambiental ni inseguridad, menos malestar, mientras construimos las obras que nos encomiendan, por eso nos caracterizamos por nuestra responsabilidad social y compromiso con nuestros clientes para que estén satisfechos con nuestros servicios cumpliendo con el uso de materiales que se les ha ofrecido, que no se sientan engañados y que tengan la seguridad que lo que reciben será de acuerdo a lo ofrecido (Chiavenato, 2009).

## **2.2. Ejecución de programas**

El área de recursos humanos tiene actualizados todos los programas y proyectos que se llevan a cabo y que se ofrecen a cada una de las organizaciones a quienes prestamos servicios; además, mantenemos en archivos los currículos de cada uno de nuestros trabajadores, así como los de los posibles trabajadores a los que podríamos contratar. Nuestro propósito es siempre tener entre nuestro personal a los mejores trabajadores para que nuestros servicios sean bien valorados por nuestros clientes, para lo cual también es necesario capacitarlos y utilizar equipos de última generación para que nuestros trabajos sean presentados en su debido momento; esto lo demuestra nuestra poca rotación de personal; no solo nos preocupamos por su salud y seguridad, sino que también les ofrecemos buen clima laboral. Del mismo modo, hacemos reuniones familiares para buscar la integración y comunicación. Cuando nuestros clientes tienen alguna dificultad y desean asesoramiento siempre se les va a ofrecer en lo que deseen.

### ***2.2.1. Programa de selección de personal***

La organización en la que me desempeño, al tener entre sus trabajadores a personas de diferentes especialidades se tiene que laborar de una manera muy especial porque nuestros clientes desean servicios de diferentes tipos; sin embargo, seguimos un orden ya establecido, siempre teniendo en cuenta las necesidades para los que se van a contratar, para esto es preciso tener conocimiento qué perfil debe tener la persona que va a ocupar el cargo, cuáles deben ser los requisitos que debe cumplir para salir exitoso (conocimientos, educación, competencias) para que cumpla con las funciones que necesitamos de ella. La metodología más utilizada es empezar a hacer la convocatoria para dar inicio al reclutamiento, luego viene la presentación del currículum, evaluaciones, aplicación de tes, examen de conocimientos, evaluación psicológica, entrevistas, evaluación de personalidad, etc., todo está relacionado de acuerdo al perfil que se requiere (Chiavenato, 2009). La última etapa que se lleva a cabo es la entrevista donde se tienen todos los resultados de lo que se ha venido evaluando; todo el proceso termina elevando a los directivos la propuesta de contratación. Dependiendo del cargo que se va a ocupar, a veces son los directivos quienes van a tomar la última decisión; todo se lleva a cabo dependiendo de la naturaleza y del perfil que tenemos

Espilco (2018) recomienda que es preciso darse el tiempo necesario para contratar al personal, a pesar que el tiempo a veces está muy limitado, por eso, tenemos una suficiente cartera de personas que podrían ser convocadas para que llegado el momento se le pueda llamar para que sea parte de la organización.

Para llevar a cabo un buen proceso es necesario, primero, elaborar y/o levantar el perfil del puesto que se va a buscar, luego viene el proceso de reclutamiento que se realiza a través de

un formato, donde se va a hacer el requerimiento de manera formal para poder iniciar el proceso. Es aquí donde se le ofrecen los diversos beneficios que la organización ofrecerá a los que desean postular, entre ellas están el seguro privado EPS, las capacitaciones internas, la puntualidad en el pago de sus haberes. Sabemos que una correcta elección del candidato nos garantiza continuidad y permanencia en la organización y disminuye a probabilidad de rotación ya que ello representa un costo para la empresa. En este proceso, de selección, es importante la participación del líder del área solicitante ya que él conocedor de las necesidades del puesto nos explica y detalla las competencias que debe tener el candidato y poder cumplir el perfil y los requisitos que se requieren para ocupar un determinado puesto. Una vez publicado, filtramos los cvs y se convoca a entrevista a candidatos que cumplan el perfil, luego pasan por un proceso de entrevista con el área de psicología para finalmente entregar un informe indicando que candidato es el más idóneo para el cargo.

Este proceso de reclutamiento y selección está relacionado con las fuentes de reclutamiento que manejamos en la organización, los medios que nos permiten dar a conocer las vacantes a través de anuncios y avisos para conocimiento de candidatos. La fuente donde se publican estos anuncios dependerá del tipo de perfil que se solicite. El proceso incluye los siguientes pasos:

- Publicación en las páginas web de empleos: Webs podemos publicar ofertas de empleo en las que los candidatos acceden y pueden dejar su CV. También se hacen búsquedas avanzadas de perfiles específicos (Bumerán y LinkedIn). Los Cvs llegan en la misma plataforma de postulación de la Web o al correo: [seleccioneralma@gmail.com](mailto:seleccioneralma@gmail.com).

- Bolsas de empleo en Universidades: Mediante estas bolsas de empleo se publican avisos según las carreras profesionales u especialidad que el perfil requiera. Los Cvs llegan en la misma plataforma de postulación de la universidad o institución o al correo: [seleccioneralma@gmail.com](mailto:seleccioneralma@gmail.com).
- Ferias Laborales: En estos eventos se tiene un primer contacto con el candidato, ya que es él quien proporciona el CV en el STAND de la compañía, además estos eventos dan la posibilidad de acercarse al talento y explicar brevemente acerca de empresa. Será importante registrar a los interesados, armar una base de datos para el registro de los estudiantes y profesionales.
- Redes Profesionales “LinkedIn”: se publica anuncios de acuerdo al perfil
- Referenciados: los colaboradores de la organización refieren CV’s de forma directa o indican el correo a los interesados, de esta forma llegan los CVS al correo [seleccioneralma@gmail.com](mailto:seleccioneralma@gmail.com).
- Una vez realizado el proceso de reclutamiento podemos filtrar los CVS para determinar quiénes están cumpliendo el perfil y avancen en el proceso.
  - 1º) Los que pasan y tienen posibilidades de seguir adelante en el proceso es porque están cumpliendo los requisitos mencionados en el aviso.
  - 2º) Los que no pasan y quedan eliminados es porque no están cumpliendo el requisito indicado en el aviso.
  - 3º) Los que quedan observado o en espera son aquellos que no brindaron mayor detalle en su cv y también porque les falta algún requisito que no necesariamente es excluyente,

como los años de experiencia o el conocimiento de alguna herramienta específica, pero si conocen una genérica como por ejemplo “sistema de planillas”.

Los criterios o requisitos que se consideran en este proceso son: Formación Superior y/o Técnica requerida por el perfil, años de experiencia mínima, conocimiento específico, experiencia en empresas del mismo rubro para algunos puestos. Una vez realizado el filtro curricular, el analista de selección realiza una entrevista telefónica breve como filtro previo a la realización de las pruebas psicolaborales. El objetivo de esta entrevista es confirmar cumplimiento de perfil y el ajuste de las condiciones de la posición a las necesidades y expectativas de dicho candidato, con el objeto de incluirlo en el posterior proceso de selección. Para ello, se confirman los datos del CV, se escucha al candidato para identificar algunas de sus habilidades como la comunicación y se brinda información más detallada sobre la posición y condiciones de esta para garantizar el interés mutuo empresa-candidato. Se recomienda una duración de entre 10 y 15 minutos.

De manera complementaria se lleva a cabo entrevista telefónica, la misma que tiene las siguientes pautas y preguntas: Repaso curricular (se trata de una comprobación ágil de los criterios empleados en el filtro curricular y los posibles vacíos del CV. Por ejemplo, años en los que no ha estado trabajando ni estudiando). Se consulta sobre su última experiencia profesional (en este apartado se revisa la experiencia profesional del candidato en su última empresa. Para confirmar, en un primer momento, el encaje en las funciones de la categoría destino). Motivo de postulación (en este caso se pone énfasis en el motivo que lleva al candidato a buscar un cambio de empresa, así como la motivación por la posición y por la empresa). Expectativas (se recaba información relativa a los objetivos profesionales a corto y medio plazo del candidato. En este

caso también se indagan expectativas salariales). Información (Pasadas todas las fases anteriores se le brinda al candidato información de la posición siempre que el candidato encaje con la vacante. También se aportarán datos de condiciones laborales. Si el encaje es mutuo se propondrá al candidato iniciar el proceso de reclutamiento).

Otro dato que seguimos es el registro de su CV (una vez filtrados los CVS, el analista responsable del proceso registra los datos de los candidatos aptos en la Base de candidatos creada para tal fin, donde se recogerá la información del candidato), que consiste en: Datos personales. Base técnica. Categoría interna por evaluar. Experiencia laboral. Fuente de reclutamiento (Vía Web, referenciado, feria laboral, entre otros). Cualquier dato más a tener en cuenta en el proceso. Fichas de datos de postulantes, que es un documento que el candidato completa colocando sus datos personales, formación académica, experiencia laboral y todos los datos que se soliciten en dicho documento. Luego que se termina el proceso de inscripción, se procede a la evaluación psicotécnica, ésta se considera relevante realizar la siguiente evaluación para medir la capacidad intelectual, se utiliza el instrumento Inventario de conducta (DISC), Wartegg, Valanti, PBLL.

A continuación, viene la entrevista personal, la misma que tiene como objetivo evaluar el ajuste al perfil de competencias definido la organización del puesto a cubrir, así como repasar la trayectoria profesional. Todo candidato externo deberá pasar por al menos una entrevista con People, el analista responsable del proceso no podrá enviar a un candidato con negocio, sin haber sido entrevistado antes por People, salvo el reclutamiento de perfiles específicos, donde será necesario primero que el negocio valide el perfil técnico para continuar con el proceso de selección. Para realizar una buena entrevista de selección es importante prepararla con tiempo.

Aspectos por considerar antes de realizar la entrevista: Se revisa la información previa del candidato como el CV o resultado de pruebas, además se realiza la priorización de las competencias que buscan medir comenzando por las competencias críticas de entrada a la categoría. La entrevista deberá tener una duración aproximada de 40 minutos y tiene como objetivo extraer la mayor información posible del candidato sin dilatar mucho el tiempo. Es recomendable generar un entorno que favorezca la comunicación entre el entrevistador y el entrevistado, al inicio de la entrevista se recomienda romper el hielo con cualquier tema para conseguir que el participante se relaje. Explicar los objetivos de la entrevista al comienzo y, al finalizar, explicar los próximos pasos.

Se sugiere durante la entrevista perfilar el comportamiento probable del candidato y conducir la entrevista en tres líneas principales: el comportamiento que contribuye al éxito en el puesto, advertencias: el comportamiento que puede resultar contraproducente para el puesto y otros comportamientos potencialmente beneficiosos: el comportamiento que puede suponer un valor añadido para la compañía, más allá de los requerimientos de la posición. Del mismo modo, el entrevistador tendrá presente a lo largo de la entrevista los indicadores de comportamiento tanto positivo como negativo de cada una de las competencias a evaluar en función de las respuestas del candidato a las preguntas realizadas.

Después de la entrevista, el responsable del proceso deberá documentar la información recogida en la entrevista. Describir brevemente la trayectoria profesional del participante y dar una visión global del mismo. Es importante hablar de la actitud mostrada por el participante durante el proceso.

**A. Justificación del programa.** Nuestra organización cuenta con todos los

protocolos recomendados para la selección, la misma que la hacemos con mucho cuidado para que al momento de ejecutar las obras éstas sean presentadas tal y cómo se han proyectado. Recordemos que al momento de entregar los trabajos que nos encomiendan éstos son escrupulosamente revisados con mucho cuidado para que los clientes queden totalmente satisfechos, siempre respetando las áreas verdes, conservando las que ya hay e instalando las que sean necesarias. Nuestras obras, de ser el caso, son mejoradas, siempre contando con el apoyo de quienes las soliciten; escuchamos todas las opiniones y las tenemos en cuenta. Nuestro objetivo es presentar los requerimientos de acuerdo a las propuestas de los que hacen la propuesta, siempre indicando que se deben contar con todas las medidas de seguridad; por eso cuando seleccionamos a las personas que van a trabajar en nuestra organización serán aquellas que estén dispuestas a seguir las indicaciones que se les dan, que respeten siempre las instrucciones.

**B. Objetivos de la selección de personal.** Tenemos en cuenta los objetivos que a continuación se indican:

- Elegir a los postulantes más calificados de entre los que se cuentan, teniendo en cuenta siempre el perfil que se necesita para desempeñar determinada labora; recordemos que la organización ofrece muchos servicios, por tal motivo las personas a elegir deberán ser cuidadosamente seleccionadas para que satisfacción de nuestros clientes.
- Publicar en las plataformas de nuestra organización para hacer la convocatoria y se presenten la mayor cantidad de postulantes para que la selección sea mejor, para eso es preciso revisar con cuidado el currículum de cada uno.

- Identificar a cada uno de los trabajadores que ya laboran en la organización porque a veces es necesario promocionarlos o que sean monitores de otros porque con su experiencia mejoramos siempre nuestros servicios.
- Evaluar los perfiles que nos solicitan para buscar planes de mejora, no se trata de ofrecer a determinada persona, es preciso seleccionar a los mejores.
- Coordinar las entrevistas porque a veces los postulantes son preparados por academias que les dicen cómo responder; en el caso de la entrevista personal podemos identificar si la persona ha respondido realmente lo que debe ser.
- Verificar las referencias que el postulante ha mencionado, es importante consultar con los anteriores trabajos que ha tenido, así como con las personas que menciona para confirmar cómo se ha conducido y por qué no sigue laborando en ese lugar.

**C. Actuación del psicólogo durante la entrevista.** Durante la entrevista, el psicólogo evalúa muchos aspectos a tener en cuenta, los mismos que son importantes al momento de tomar la decisión de invitar a una persona a formar parte de la organización; al respecto, Espilco (2018) recomienda lo siguiente:

- Revisar minuciosamente el currículum de cada uno de los postulantes para confirmar si lo que está escrito se refiere al perfil que se requiere para ocupar el puesto; de esta manera, al momento de la entrevista el psicólogo puede hacer alguna consulta sobre lo que el interesado ha declarado, esta es una buena forma de cruzar información de lo que está escrito y de los conocimientos que tiene en realidad.
- Evaluar la cultura general del postulante porque a pesar que su trabajo, de acuerdo a su perfil, es para que ocupe determinado cargo, la cultura general nos va a permitir a que el

postulante sepa tomar decisiones importantes cuando tenga alguna dificultad, así como también evaluar el criterio que tiene ante determinadas circunstancias.

- El entrevistado, al momento de responder, sentirá si están atentos a lo que dice, por tal motivo, el psicólogo pondrá mucha atención, además el interesado se sentirá que sus respuestas son tomadas en cuenta.
- Todas las respuestas que el postulante refiere deben ser tomadas en cuenta, desde el cumplimiento de la hora que fue citado, si fue puntual o no, la calidad de respuestas que informa, los gestos, su limpieza, orden, mirada, todo está indicando la personalidad del interesado.
- Siempre es necesario preguntarle por qué ha dejado de laborar en los anteriores centros de trabajo, no vaya a ser que sea una persona conflictiva y genere problemas con sus demás compañeros de trabajo. Es preciso cruzar la información de lo que dice porque ahí se van a encontrar contradicciones que ayudarían a advertirnos ante quién estamos.

**D. Informe psicolaboral del candidato.** Concluido proceso de evaluación, el analista responsable del proceso elabora el informe donde describirá el perfil evaluado resaltando el nivel de competencias observado, experiencia relevante en relación con el perfil evaluado, y toda información relevante que se considere importante para el filtro del puesto. Se tiene en cuenta las referencias laborales (para perfiles específicos se deberán realizar 2 referencias laborales que se anexarán al file del candidato). Este filtro permitirá recoger la valoración del candidato para garantizar el cumplimiento del perfil técnico y contrastar la adecuada integración en la cultura y valores de compañía. Luego se procede con la última etapa del proceso: Entrevista a la terna de candidatos a cargo del líder del área solicitante. El entrevistador identificará

cumplimiento del perfil técnico y adaptación a su área y puesto específico, adicional transmite al postulante una visión más general y estratégica del área donde ingresará en caso de quedar seleccionado.

**E. Recepción del informe final.** El entrevistador deberá brindar su respuesta respecto al candidato seleccionado tomando en cuenta las evaluaciones realizadas por recursos humanos; una vez elegido al candidato, se procede a la comunicación de resultados. El proceso de selección debe ser ágil para comunicar al candidato los resultados en el menor tiempo posible. El analista responsable del proceso es el responsable de comunicar a través de una llamada telefónica y posteriormente formalizar vía email.

**F. Comunicación de resultados.** Se envía un email de confirmación al candidato seleccionado conjuntamente con una carta oferta donde se comunica el resultado favorable del proceso y las condiciones laborales con las que fue aprobado; así mismo se comunica la fecha de su incorporación a la organización. El candidato tendrá un máximo de 24 horas para responder email confirmando aceptación del cargo y enviar los documentos que se le solicite para su ingreso a la organización, esta comunicación deber ser necesariamente vía correo electrónico donde el candidato deberá adjuntar la carta oferta firmada. Si la respuesta no fue positiva para el candidato, se enviará un correo de comunicación, donde se agradece por su participación.

### ***2.2.2. Programa de Inducción***

Del Carpio y Espinoza (2020) explican la importancia de desarrollar este programa debido a que con frecuencia los trabajadores que se integran a un centro laboral les dan las responsabilidades que deben hacer, se dirigen al responsable de la obra y empiezan a hacer las funciones que se les encarga. En la organización donde me desempeño es importante este

proceso, la inducción, porque permite integrar al trabajador, primero, con sus nuevos compañeros con los que va a estar en la obra; segundo, va a hacer suyos los valores, fines, principios, políticas, historia, misión, visión del nuevo centro laboral; tercero, deberá conocer las normas y reglamentos de la organización, los mismos que debe cumplir para que el resultado sea del agrado de los clientes y así evitar riesgos o accidentes que pongan en peligro su integridad física así como la de sus compañeros; cuarto, formar a los trabajadores para que estén comprometidos con su centro laboral y así evitar que cambien de trabajo en cualquier momento. Todo esto es importante porque el nuevo trabajador se sienta parte de la familia a la que se está incorporando.

Al respecto, Chiavenato (2009) expresa que la inducción es importante porque contribuye a que el trabajador se integre rápidamente luego de ser presentado a sus nuevos compañeros, los mismos que ya tienen conocimiento que se va a integrar por lo tanto deberá ser bien recibido porque será una persona que aportará con sus conocimientos, así como con su experiencia, además será apoyo de quienes lo necesiten. A los compañeros que ya tienen experiencia en el centro de trabajo se les informará que todos los que llegan son para aportar y el recibimiento debe ser del agrado. De manera complementaria, la inducción permitirá que los nuevos adquieran los principios del centro laboral, las políticas y las normas que deberá seguir.

El proceso de inducción inicia cuando el candidato seleccionado ingresa a la empresa, en su primer día de labores debe firmar su contrato de trabajo, completar formatos como afiliación a EPS y legalización de vida ley. Como siguiente paso se le presenta a su área de trabajo, se le asigna su espacio, recursos y herramientas de trabajo, luego el colaborador debe asistir en el

horario pactado a recibir su proceso de inducción respecto a la organización a la cual pertenece.

En el siguiente gráfico se detalla el contenido de este proceso

**Tabla 2**

*Proceso interno de inducción*

<b>Contenido</b>	<b>Áreas responsables</b>
Sistema Integrado de Gestión (SIG)	Explicación de los sistemas integrados de la empresa y certificaciones, formatos que se utilizan, estándares y otros,
Recursos humanos: reclutamiento y selección	Presentación de la organización Visión. Misión y Valores Trayectoria de la empresa Proyectos actuales
Recursos humanos: planillas	Explicación de los beneficios respecto a sus haberes Aportes y descuentos en planilla
Recursos humanos: Bienestar social	Beneficios que brinda la organización Afilación a EPS, convenios, etc.

**A. Justificación del programa de inducción.** El área de recursos humanos se encarga de elaborar el programa de Inducción para que los trabajadores tengan una rápida adaptación a la organización; debemos tener en cuenta que hay trabajadores con los que es preciso demorarse un poco más debido a la responsabilidad del cargo. Con un buen programa de Inducción el tema de la rotación disminuirá porque los trabajadores se van a identificar con su organización que los recibe, sus nuevos compañeros los aceptarán y todo lo que el nuevo centro les ha ofrecido se

cumple. Todo esto contribuye a la inducción. Como vemos, es un proceso que a veces se prolonga hasta un año, lo importante es que haya identidad con la organización, finalmente quienes se benefician son los trabajadores y su familia.

**B. Objetivos del programa.** Son los siguientes:

- Adaptar al nuevo trabajador al centro laboral para que tenga conocimiento de cómo será su desempeño en la organización y así evitar que cambie constantemente de lugar de trabajo.
- Identificar a los trabajadores talentosos para capacitarlos más y puedan ser líderes más adelante para que orienten a sus compañeros.
- Orientarlos en el manejo de los equipos y conocimiento real de la organización.

**C. Actuación durante la Inducción.** Durante este proceso se tiene en cuenta lo siguiente:

- Presentar a los compañeros para que se adapten rápidamente a la organización.
- Explicarles cada uno de los procedimientos que deben realizar para que no tengan problemas más adelante.
- Permitir que se identifiquen con la organización.

### **2.2.3. Programa de capacitación**

Díaz y Rivera (2018) aseguran que nunca se debe dejar de capacitar al personal que labora en una organización, ya sea desde los que trabajan en seguridad como a los gerentes responsables de la marcha de la misma, esto es así porque el conocimiento siempre se está actualizando, la tecnología cada vez nos aporta nuevos avances que si el centro laboral no pone al día a sus trabajadores corre el riesgo de no ofrecer servicios de calidad y que la competencia

llegue a superarlos. Por otro lado, si se quiere ofrecer servicios de calidad, ahorro de tiempo, cometer pocos errores, debemos tener personal capacitado. A esto se debe agregar que si se tiene personal capacitado, la organización será reconocida, estará posicionada entre las mejores, por lo tanto, el reconocimiento nacional o internacional permitirá que el centro laboral esté siendo solicitado porque tiene personal altamente calificado. Con frecuencia se piensa que capacitar trae como consecuencia que se gaste mucho dinero, sin embargo, se debe pensar que eso ayudará a tener personal calificado, si es posible tener a los mejores. Por otro lado, habrá mayor cantidad de personas interesadas en trabajar en la organización por estar entre las mejores. Existen organizaciones que estimulan económicamente a sus trabajadores cuando se capacitan y si llegan a destacar ese estímulo es mayor porque son promovidos o tienen algunos beneficios sociales, familiares, días libres, etc. En la organización el área SIG es la encargada de armar en plan anual de capacitación de acuerdo a la normativa, exigencias del rubro y de acuerdo a necesidad. Se creó Escuela Eralma, a continuación, se convoca a voluntarios que puedan brindar capacitación de forma presencial o virtual al staff de la empresa.

**A. Justificación del programa de capacitación.** El programa es importante porque contribuye a tener personal calificado, lo que va a influir en tener buen servicio para nuestros clientes, no se le debe tener en cuenta como si fuese un gasto de la empresa, sino que será una inversión porque el resultado se verá a largo plazo cuando los clientes valoren la obra que se les entrega, esto se complementa al estar reconocida la organización dentro de las mejores de su rubro, lo que ayudará a ubicarse en buen puesto. La rotación de personal será difícil porque la tecnología con la que cuenta difícilmente se encontrará en otras organizaciones, por tal motivo, se ahorra tiempo y el trabajo es mejor.

**B. Objetivos del programa de capacitación.** La organización ha propuesto los siguientes:

- Mantener actualizados a los trabajadores de la institución sobre los avances de las nuevas tecnologías y los equipos necesarios para que los trabajos sean llevados a cabo con garantía para la satisfacción de nuestros clientes.
- Fortalecer la identidad de los trabajadores hacia la institución porque en otras organizaciones difícilmente los entrenan, por lo que se ven obligados a trabajar con lo que tienen.
- Estimular el compromiso con la organización porque se está cumpliendo lo que al momento de presentarse a postular se le ha prometido; de manera paralela se llevan a cabo compromisos con los trabajadores para fortalecer los vínculos no solo entre los trabajadores sino también con la familia.
- Mejorar la calidad del trabajo hacia nuestros clientes para que sigan confiando en nosotros, principalmente porque les presentamos trabajos de calidad y en el tiempo que se ha acordado.
- Estimular la curiosidad de los trabajadores para que hagan y sepan tomar decisiones en el momento que estén en alguna emergencia y sepan qué hacer porque están preparados y capacitados para crear.

**C. Actuación durante la capacitación.** Durante la capacitación se tiene en cuenta los siguientes puntos:

- Escuchar las propuestas de cada uno de los trabajadores porque son ellos los que viven la realidad y desean que los capaciten en determinados temas para un mejor desempeño.

- Con frecuencia algunos trabajadores, principalmente de planta, siguen estudios de educación técnica, o superior y así se superan, más adelante será la organización la que se sienta beneficiada.
- Estimular la comunicación entre los trabajadores y los directivos porque son éstos quienes hacen las propuestas e invitan a los primeros a que se estén siempre actualizando.

#### ***2.2.4. Programa de seguridad en el trabajo***

Ewes et al. (2022) sostienen que la seguridad en el trabajo está relacionada directamente tanto con la salud física, mental y social; ahí radica la importancia de trabajar con esta variable porque incluye la búsqueda del bienestar integral de los trabajadores, agregan que cada una de las variables se relacionan entre sí, poco vale si un trabajador está sano físicamente si a nivel mental y social no lo está. Es por eso que nuestra organización se preocupa por el bienestar integral, si se presta la debida seriedad al desarrollo de estos programas se disminuirá la frecuencia de los accidentes, así como la aparición de ciertas enfermedades que se pueden prevenir; de lograrse esto tendremos trabajadores que llegan a laborar los días y las horas a que están obligados, no se va a encontrar faltas continuas por licencias médicas y el trabajo será continuo. Algunas veces se piensa que las organizaciones, de ser este el caso, se dedican a explotar a los trabajadores, esto no es así porque más bien se busca el bienestar de los trabajadores, así como el de su familia. Como vemos, si el trabajador está funcionando bien en estos tres niveles no solo se beneficiarán ellos sino la organización y toda su familia porque ellos estarán laborando tranquilamente.

En nuestro caso, que es una empresa constructora, los accidentes se han disminuido porque los trabajadores, a diario, son advertidos y se les hace recordar durante un tiempo diario

de entre cinco a diez minutos, de sus responsabilidades que deben tener para evitar riesgos y accidentes, cuando alguno de ellos desobedece estas advertencias se toman las medidas que corresponden hasta con la lamentable separación por varios meses, ya ellos conocen las normas. Es por eso que la inducción es importante porque ahí se les indica los reglamentos, que después serán llevados a la práctica. Es por eso que la organización se preocupa por ofrecerles lugares donde se toman las medidas de seguridad para evitar accidentes. En la aplicación de estos programas, así como la preocupación por ofrecer un bonito clima laboral y la capacitación que a todos se les ofrece, se centra uno de los pilares del éxito de la organización. Un hecho complementario radica en que en fechas importantes se reúne a todas las familias de los trabajadores para que se conozcan y estén integrados, así se mejora la camaradería entre todos porque sus familias se van conociendo entre sí.

**A. Justificación del programa de seguridad en el trabajo.** La organización se preocupa por el bienestar integral de todos mientras que trabajan en la organización, ofreciendo un buen clima laboral, excelente inducción y ofrecerles las condiciones para que no se presenten accidentes ni estén expuestos a enfermedades, estamos asegurándoles tranquilidad no solo para ellos, sino que también se ven reflejados en la familia; finalmente, se ven beneficiados ellos, la familia, la organización y toda la comunidad. Es por eso que se les instruye, advierte y son convocados a que cumplan los reglamentos para evitar problemas; por otro lado, si bien se les ofrece buenos ambientes y un buen clima laboral, también se les exige que todo esto sea respetado porque de no hacerlo se les aplicará los reglamentos. Asimismo, si los cumplen tendrán los beneficios que trae como consecuencia, entre ellos mejora de salarios, incentivos, salario emocional, ascensos, promociones y capacitación en lo que ellos necesiten.

**B. Objetivos del programa de seguridad en el trabajo.** Entre los principales están:

- Disminuir la frecuencia de riesgos y accidentes para garantizar el bienestar integral de los trabajadores, tanto a nivel físico, mental y social, lo que traerá como consecuencia un equilibrio emocional.
- Promover la salud integral para que los resultados de su trabajo sean de la entera satisfacción de los clientes, que redundará en beneficio de todos.
- Motivar a la familia a estar integrada para que clima laboral mejore.
- Educar a los trabajadores a respetar los reglamentos y así pueden trabajar con cuidado porque estarán protegidos.

**C. Actuación durante la seguridad en el trabajo.** Durante las capacitaciones se tiene en cuenta que las instrucciones hayan sido comprendidas, por tal motivo se evalúa de manera frecuente al trabajador, así como se hacen simulacros para confirmar las capacitaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, por eso, se tiene en cuenta lo siguiente:

- Evaluación constante a los trabajadores, así como hacer simulacros de lo enseñado para garantizar si lo que se les enseñado ha sido comprendido por todos ellos, con eso se está confirmando que cuando estén en la obra puedan tomar decisiones cuando se encuentren en alguna situación difícil.
- Motivar a los trabajadores a medida que van progresando para que se incrementen las conductas que la organización espera de ellos, de esta manera servirán como ejemplo a los demás integrantes de la empresa constructora.
- Tomar nota de los problemas que vayan apareciendo para que se tomen decisiones, siempre consultando con los directivos de la empresa.

### III. APORTES MAS DESTACABLES A LA INSTITUCIÓN

ERALMA Constructora SAC desde su fundación siempre ha estado interesada en ofrecer servicios de calidad, para lo que es importante hacer una buena selección de personal, excelente inducción, capacitación en todo momento y asegurarles salud y seguridad en el trabajo. Consideramos que, si se hace un reclutamiento motivador, seguido de la selección de personal adecuada, habrá éxito en el momento que a los trabajadores se les convoca para informarles que han sido seleccionados para laborar con nosotros, lo cual es muy motivador porque al ser una empresa calificada siempre será una gran oportunidad para demostrar lo que dicen que saben hacer y están capacitados para lograrlo. Otra de las maneras de adecuarlos a que tengan compromiso con la organización es hacerles una inducción donde se les explique los valores y la cultura del lugar donde están ingresando a trabajar. Si a lo anterior sumamos que se cumple con lo ofrecido, como, por ejemplo, puntualidad en sus haberes y la capacitación, encontraremos que la motivación es mayor. Tampoco descuidamos la salud y seguridad en el trabajo para que nuestros trabajadores se sientan confiados en que no se sentirán desprotegidos si les ocurre algo, sin embargo, es preciso que cumplan con los procedimientos para evitar riesgos y accidentes. Todo lo anterior se cumple en la organización, es por eso que nuestros clientes se sienten satisfechos, sobre todo porque se les presenta servicios de calidad y en el tiempo que se ha pactado. Entre los aportes que he prestado a la empresa constructora se encuentran:

- Tenemos la seguridad que para hacer una selección de personal de acuerdo a los perfiles que la constructora desea, primero es necesario hacer campaña para convocar a los que estén interesados, este proceso, denominado reclutamiento, ayudará a que se tengan muchos currículos para hacer una selección de la mayor cantidad que se presenten, de tal

manera que se puedan elegir a las personas talentosas porque van a apoyar eficientemente a su nuevo centro laboral.

- La inducción es un proceso que no tiene un tiempo límite, a veces es preciso esperar pacientemente al nuevo trabajador para que pueda adaptarse, esto traerá como consecuencia que difícilmente se presenten rotaciones porque el nuevo trabajador tendrá identidad y compromiso con su nuevo centro laboral.
- Los trabajadores se sienten bastante motivados cuando se les capacita porque permitirá que estén al día en sus conocimientos, en la tecnología y en el manejo de las herramientas que los ayudarán a hacer un trabajo más eficiente.
- Ofreciendo a los trabajadores tomar las medidas de seguridad permitió que se sientan confiados y tranquilos porque los accidentes laborales disminuyeron, esto se complementa al ser reunidos todos los días para hacerles recordar el cuidado que deben tener para que estén protegidos.

#### IV. CONCLUSIONES

- 4.1 El trabajo del psicólogo en el área organizacional permitió mejor clima organizacional, motivación para un mejor desempeño a través de la capacitación para que estén actualizados en el manejo de las nuevas herramientas y tecnología para un trabajo más efectivo.
- 4.2 La selección de personal bien planificada, así como un reclutamiento motivador ayudó a que se presente personal calificado a la organización, de esta manera se seleccionaron a los más capacitados no solo en el conocimiento de su quehacer sino también como personas.
- 4.3 La inducción contribuye a que el trabajador conozca bien su nuevo centro laboral, tenga mejor contacto con sus compañeros y se identifique con su organización.
- 4.4 Garantizando al trabajador seguridad y salud se observa que se siente más seguro, para tranquilidad, su familia y para la organización, pues los accidentes han disminuido, también debido a la capacitación diaria que se les hace antes de empezar sus actividades donde se les recuerda el cuidado que deben tener.

## V. RECOMENDACIONES

- 5.1 Aplicar técnicas especializadas para la realización de la selección de personal para garantizar que se está eligiendo a los trabajadores más calificados, así como al descubrimiento de nuevos talentos.
- 5.2 Aplicar programas de inducción in vierto lo necesario para que los nuevos trabajadores se adapten adecuadamente a la organización y, desde el inicio, tengan compromiso con su institución.
- 5.3 Capacitar a los trabajadores para que estén actualizados en el manejo y avance de las nuevas tecnologías y así garantizar un trabajo eficiente.
- 5.4 Brindar salud y seguridad a los trabajadores para que tengan confianza en la realización de sus trabajos, así como reunirlos todos los días, antes de iniciar las labores para hacerles acordar sobre el cuidado que deben tener y así evitar accidentes.

## VI. REFERENCIAS

- Boza, L. (2024). *Desafíos en el Área de Reclutamiento y Selección: Experiencia Preprofesional en una Consultora Privada de RRHH en Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26924>
- Chávez, W. (2016). *Importancia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de construcción – Lima, 2026*. [Proyecto de investigación, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional UTELESUP. <https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/555/1/CHAVEZ%20CORTEGANA%20WILDELL%20TULIO.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (2da ed.). McGraw-Hill.
- Del Carpio, N. y Espinoza, S. (2020). *Optimización del proceso de reclutamiento, selección e inducción de talento humano mediante la metodología BPM en países de habla hispana durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/27024>
- Díaz, M. y Rivera, J. (2018). *La importancia de la capacitación de personal en los últimos 14 años*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/21413>
- Espilco, I. (2018). *Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional en una universidad de Lima Metropolitana, 2016*. [Tesis de

- pegrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4261>
- Ewes, L., Llallihuamán, B. y Bojórquez, B. (2022). Salud y seguridad en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en el Perú. *Llalliq*, 3(1), 200-216. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>
- Juárez, D. y Trelles, P. (2021). *El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84350>
- Justiniano, S. y Roque, D.D. (2018). *Trabajo en equipo y crecimiento empresarial en la corporación D&R E.I.R.L., 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/846/1/TESIS.pdf>
- León, S. (2020). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa papelera del Perú SAC, Lima-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/33547>
- Ley N.º 29783. Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo. (20 de agosto de 2011). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley\\_N\\_\\_29783.pdf?v=15852595](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf?v=15852595)
- Paniagua, G. (30 de noviembre de 2023). *Arquitectura y psicología: Cómo los edificios afectan nuestro estado de ánimo*. Toscana. <https://toscaaarquitectos.com/blog/arquitectura-y-psicologia-como-los-edificios-afectan-nuestro-estado-de-animo/>
- Sebastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del

Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.

<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Tong, E. (2020). *Capacitación y desarrollo organizacional*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH.

<https://hdl.handle.net/20.500.12866/8984>

Villalobos, D. (2021). *El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Alma Perú, Chiclayo, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8580>