

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**PSICOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:  
TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DEL PERSONAL**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de  
Ciencias de la Comunicación,  
Turismo y Psicología

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**PSICOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:  
TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DEL PERSONAL**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADO POR:**

**HAYLLA MARITZA LEVANO RETIS**

**LIMA, PERÚ 2024**

## **Dedicatoria**

A Dios y mi familia, por su apoyo y guía constante.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Índice de contenido	iii
Índice de figuras	v
Introducción	vi
<b>CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS</b>	<b>8</b>
1.1. Contexto laboral del sector de la especialidad	8
1.2. Fundamentos del Reclutamiento y Selección de Personal	10
1.3. Técnicas de Reclutamiento	12
1.3.1. Métodos Tradicionales de Reclutamiento	12
1.3.2. Reclutamiento Digital: Redes Sociales y Portales de Empleo	13
1.3.3. Estrategias de Employer Branding	13
1.4. Herramientas para la Selección de Personal	13
1.4.1. Pruebas Psicológicas	13
1.4.2. Entrevistas	14
1.4.3. Assessment Centers	14
1.5. Cultura organizacional y su influencia en el reclutamiento	15
1.5.1. Concepto y Componentes de la Cultura Organizacional	15
1.5.2. Relación entre Cultura Organizacional y Procesos de Selección	15
1.5.3. Impacto de la Cultura Organizacional en la Retención de Talento	16
1.5.4. Adaptación Cultural y Estrategias para la Integración de Nuevos Empleados	16
<b>CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<b>18</b>
2.1. AZZORTI	18
2.2. GRUPO EULEN	21

2.3. ALLIN GROUP	24
CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES	27
3.1. Logros y Reconocimientos	27
3.1.1 Azzorti	27
3.1.2. Grupo EULEN	27
3.1.3. Allin Group	28
3.2. Aportes a las Instituciones	28
3.2.1. Azzorti	28
3.2.2. Grupo EULEN	28
3.2.3. Allin Group	29
3.3. Aprendizajes y Desarrollo Profesional	29
3.3.1. Lecciones Aprendidas	29
3.3.2 Desarrollo Profesional	29
3.4. Oportunidades Profesionales y Futuro	29
3.4.1. Oportunidades en el Campo	29
3.4.2. Proyección Futura	29
Conclusiones y reflexiones	31
Referencias	33
Anexos	37

## Índice de figuras

Figura 1

19

NOMBRE DEL TRABAJO

**Reporte-PSICOLOGÍA EN LA GESTIÓN DE  
L TALENTO HUMANO**

AUTOR

**HAYLLA MARITZA LEVANO RETIS**

RECUENTO DE PALABRAS

**8624 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**52435 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**40 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 20, 2024 2:21 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 20, 2024 2:22 PM GMT-5****● 9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

## Introducción

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo ofrecer un análisis exhaustivo de mi trayectoria en el campo de la psicología organizacional a través de mis experiencias en tres destacadas empresas: Azzorti, Grupo EULEN y Allin Group. A lo largo de mi carrera, he tenido la oportunidad de involucrarme en diversas actividades clave relacionadas con el reclutamiento, selección, inducción y retención de talento, así como en la mejora del clima laboral y la cultura organizacional. Este análisis no solo detalla mis contribuciones significativas en cada una de estas organizaciones, sino que también reflexiona sobre los aprendizajes y el desarrollo profesional alcanzado.

El contexto de la gestión efectiva de recursos humanos es fundamental para el éxito organizacional, especialmente en un entorno empresarial competitivo y en constante cambio. Mi experiencia en Azzorti, Grupo EULEN y Allin Group ha sido clave para comprender la importancia de los procesos de selección y las estrategias para optimizar estos procesos en beneficio de las organizaciones y sus empleados.

En mi tiempo en Azzorti, implementé un sistema integral de gestión de reclutamiento que no solo redujo el tiempo de contratación, sino que también mejoró la precisión en la selección de candidatos, contribuyendo a una menor rotación de personal. En Grupo EULEN, optimicé los procesos de validación de candidatos y coordiné mejoras en el proceso de inducción, lo que resultó en una integración más efectiva de los nuevos empleados. En Allin Group, desarrollé prácticas de selección basadas en competencias y programas de inducción que facilitaron una integración rápida y eficiente, mejorando la retención y el desempeño del personal.

Este trabajo también explora los logros y reconocimientos obtenidos, así como los aportes realizados a cada institución. En Azzorti, mi intervención fortaleció la cultura organizacional y mejoró la eficiencia en el proceso de contratación. En Grupo EULEN, los métodos sistemáticos implementados aseguraron una alta calidad en la selección de personal y una adaptación efectiva al entorno laboral. En Allin Group, los enfoques adoptados contribuyeron a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor satisfacción de los empleados.

Además, se reflexiona sobre los aprendizajes adquiridos, tales como la

adaptación de procesos a las necesidades específicas de cada organización y la implementación de prácticas basadas en datos para mejorar la efectividad de las estrategias de recursos humanos. Estos aprendizajes han sido fundamentales para mi desarrollo profesional, permitiéndome enfrentar desafíos con soluciones efectivas y fortaleciendo mi perfil en el campo.

Finalmente, se abordan las oportunidades profesionales futuras en el campo de la gestión de recursos humanos, con un énfasis en la tecnología y la analítica de datos. Mi objetivo es continuar desarrollando habilidades en áreas emergentes y asumir roles de liderazgo que me permitan influir en la estrategia global de recursos humanos y contribuir a la creación de culturas organizacionales positivas y productivas. Este análisis integral no solo refleja la evolución de mis habilidades y conocimientos, sino también el impacto significativo de mis aportaciones en las organizaciones en las que he trabajado, preparándome para enfrentar nuevos retos y aprovechar oportunidades en un campo en constante evolución.

## **CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

El entorno laboral de la psicología organizacional ha experimentado un visible cambio en los últimos años, influenciado por una combinación de factores económicos, tecnológicos y culturales. En Perú, el sector del reclutamiento enfrenta desafíos significativos como la alta informalidad laboral y la necesidad de adaptar las estrategias de selección a un mercado en constante cambio. A nivel internacional, la digitalización y la globalización han remodelado profundamente estos procesos, introduciendo nuevas herramientas y técnicas que buscan mejorar la eficiencia y efectividad en la atracción y selección de talento. Este capítulo explora el contexto laboral actual del sector, los fundamentos teóricos del reclutamiento y selección, y las técnicas más utilizadas, tanto tradicionales como digitales. Además, se analiza cómo la cultura organizacional influye en estos procesos y cómo las organizaciones pueden adaptar sus estrategias para integrar eficazmente a los nuevos empleados, reflejando las tendencias globales y los desafíos locales en la gestión del talento humano.

### **1.1. Contexto laboral del sector de la especialidad**

El sector del reclutamiento y selección de personal en Perú ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, impulsadas tanto por factores económicos como por avances tecnológicos. La economía peruana ha mostrado una tasa de crecimiento moderada, aunque enfrenta desafíos significativos como la informalidad laboral, la desigualdad de ingresos y las fluctuaciones en sectores clave (Flachsbarth et al., 2018). En este contexto, el mercado laboral se ha visto obligado a adaptarse, generando una demanda creciente por profesionales especializados en la gestión del talento humano que puedan contribuir a la eficiencia y competitividad de las organizaciones (Lysenko & Sereda, 2018).

En términos de empleo, el país enfrenta retos como la alta tasa de informalidad laboral, que afecta aproximadamente al 70% de la población trabajadora, y la necesidad de crear empleos formales de calidad (Ramos, 2023). Las empresas buscan cada vez más optimizar sus procesos de reclutamiento y selección para asegurar que se contrate al personal

adecuado, lo cual es crucial para disminuir la rotación de empleados y aumentar la productividad. Las iniciativas gubernamentales y privadas para fomentar la capacitación y el desarrollo profesional también han tenido un impacto positivo en el sector. Los programas de formación y especialización en psicología organizacional y recursos humanos están orientados a mejorar las competencias de los profesionales en reclutamiento y selección, ajustándolos a las demandas actuales del mercado laboral (Ismael et al., 2021).

A nivel internacional, el sector del reclutamiento y selección de personal se encuentra en constante evolución, influenciado por tendencias globales como la digitalización, la globalización y los cambios demográficos. Las naciones tanto desarrolladas como en desarrollo están dedicando recursos a tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial y el análisis de datos, para optimizar la eficiencia y efectividad en sus procesos de selección de personal (Lysenko & Sereda, 2018). Estas tecnologías permiten a las empresas automatizar tareas rutinarias, identificar mejor a los candidatos adecuados y tomar decisiones basadas en datos (Derous & Fruyt, 2016). La globalización ha llevado a una mayor movilidad laboral y a la creación de mercados de talento más competitivos. Las empresas ahora buscan no solo contratar personal local, sino también atraer talento internacional para cubrir sus necesidades.

Esto ha generado una mayor demanda por profesionales en gestión del talento humano que puedan manejar procesos complejos de reclutamiento transnacional y adaptarse a diferentes culturas organizacionales (Cerna & Czaika, 2020). Los cambios en la demografía, como el envejecimiento poblacional y la incorporación de nuevas generaciones al mercado laboral, han impactado en las estrategias de reclutamiento. Las empresas deben ajustarse a las expectativas y valores de los jóvenes trabajadores, quienes valoran aspectos como el equilibrio entre trabajo y vida personal, el desarrollo profesional continuo y la responsabilidad social corporativa (Ahmad et al., 2023).

La comparación entre el contexto peruano y el internacional en el ámbito del reclutamiento y selección de personal revela tanto similitudes como diferencias significativas. A nivel nacional, el principal desafío es la alta tasa

de informalidad laboral y la necesidad de fortalecer la capacitación y profesionalización en recursos humanos (Ramos, 2023). Internacionalmente, la digitalización y la globalización son las fuerzas predominantes que están remodelando el sector (Derous & Fruyt, 2016). En Perú, las empresas aún están en proceso de adoptar tecnologías avanzadas para el reclutamiento, mientras que, a nivel internacional, estas tecnologías ya están ampliamente implementadas y en constante evolución. Sin embargo, la creciente inversión en educación y capacitación en Perú está cerrando esta brecha, permitiendo a los profesionales locales estar cada vez más alineados con las prácticas globales (Novella et al., 2019).

## **1.2. Fundamentos del Reclutamiento y Selección de Personal**

La selección de personal y el reclutamiento son aspectos cruciales en la gestión del talento humano en cualquier organización. El reclutamiento se refiere a las actividades y procedimientos diseñados para atraer a candidatos calificados y aptos para ocupar vacantes en la empresa. Su principal objetivo es reunir un grupo de candidatos suficiente y adecuado para que la organización pueda elegir a los más idóneos (Saikumari et al., 2023).

La selección de personal, por su parte, es el proceso mediante el cual se evalúa y elige a los candidatos que han sido atraídos a través del reclutamiento. Este proceso abarca la utilización de variadas técnicas y herramientas de evaluación, como entrevistas, pruebas psicométricas y dinámicas grupales, para identificar a los candidatos que mejor se adapten a los requisitos del puesto y a la cultura organizacional (Nabeeh et al., 2019).

Ployhart (2012), menciona que, los objetivos principales del reclutamiento y la selección son:

- Atraer candidatos calificados: Garantizar un flujo continuo de personas con las competencias necesarias.
- Identificar el mejor talento: Seleccionar a los individuos más adecuados para cada posición.
- Reducir la rotación de personal: Asegurar que los seleccionados se integren y permanezcan en la organización.
- Optimizar el rendimiento organizacional: Contratar a personas que contribuyan al logro de los objetivos de la empresa.

- Cumplir con la normativa legal: Asegurarse de que todos los procesos sean justos y legales.

Un proceso de reclutamiento eficaz es crucial para cualquier organización, ya que el éxito de esta depende de la calidad de su capital humano. La importancia de un reclutamiento eficaz se manifiesta en varios aspectos clave (Breugh, 2013; Schneider, 2014; Liang, 2020):

- Calidad del personal: Atraer y seleccionar a los mejores candidatos garantiza que la organización cuente con empleados altamente capacitados y motivados, lo que se traduce en un mejor desempeño y mayor competitividad.
- Reducción de costos: Un proceso de reclutamiento eficiente reduce los gastos relacionados con la rotación de personal, tales como la formación de nuevos empleados y las interrupciones en las operaciones.
- Clima organizacional: Integrar personas que se alinean con la cultura y los valores de la empresa enriquece el ambiente de trabajo, lo cual eleva la satisfacción y el compromiso de los empleados.
- Innovación y creatividad: Contratar a personas con diversas habilidades y perspectivas fomenta un entorno innovador y creativo, esencial para el crecimiento y adaptación de la empresa en un mercado cambiante.
- Cumplimiento normativo: Un proceso bien organizado garantiza que la empresa respete las leyes y regulaciones laborales, minimizando el riesgo de sanciones y disputas legales.

Por otro lado, el proceso de reclutamiento y selección ha evolucionado significativamente en los últimos años, principalmente debido a los avances tecnológicos y las cambiantes dinámicas del mercado laboral. La digitalización y tecnología ha transformado el reclutamiento, con la introducción de sistemas de seguimiento de candidatos, inteligencia artificial y análisis de datos. Estas herramientas permiten automatizar tareas rutinarias, mejorar la precisión en la selección de candidatos y proporcionar una experiencia de usuario más fluida tanto para los candidatos como para los reclutadores (Lysenko &

Sereda, 2018).

Además, las organizaciones están reconociendo la importancia de la diversidad y la inclusión en sus procesos de reclutamiento. Un enfoque inclusivo no solo mejora la equidad y la representación dentro de la empresa, sino que también contribuye a una cultura organizacional más innovadora y competitiva (Guillaume et al., 2017). Finalmente, la experiencia del candidato se ha convertido en un aspecto crítico del proceso de reclutamiento. Prover una experiencia positiva puede mejorar la percepción de la empresa y aumentar las tasas de aceptación de ofertas de empleo. Esto incluye desde la claridad en la comunicación durante el proceso hasta la rapidez en las respuestas y la transparencia en las evaluaciones.

En resumen, el reclutamiento y la selección de personal son procesos cruciales que exigen una estrategia cuidadosamente diseñada y ajustada a las demandas actuales del mercado laboral. La incorporación de tecnologías avanzadas y un énfasis en la diversidad e inclusión son clave para asegurar la efectividad de estos procesos y el éxito sostenido de la organización.

### **1.3. Técnicas de Reclutamiento**

#### **1.3.1. Métodos Tradicionales de Reclutamiento**

Los métodos tradicionales de reclutamiento han jugado un papel crucial en la gestión del talento a lo largo de los años. Entre estos métodos se encuentran los anuncios en periódicos, la participación en ferias de empleo y el uso de agencias de reclutamiento especializadas. Estos enfoques han permitido a las empresas llegar a un amplio espectro de candidatos y han sido esenciales para el reclutamiento durante décadas (Ansoglenang, 2020). Los anuncios en periódicos, aunque más limitados en términos de alcance y respuesta, proporcionaban un método fiable para llegar a la audiencia local. Las ferias de empleo, por otro lado, ofrecían oportunidades para la interacción directa entre empleadores y candidatos, facilitando un proceso de selección más personal y dinámico.

Con el tiempo, estos métodos han sido complementados por tecnologías más avanzadas. Los sistemas de gestión de reclutamiento, por ejemplo, han revolucionado el seguimiento de candidaturas y la gestión de datos, permitiendo a los reclutadores almacenar y analizar información de manera

más eficiente (Sparrow & Makram, 2015). La evolución de estos métodos tradicionales muestra cómo el reclutamiento ha sido capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos mientras mantiene prácticas fundamentales que aún son relevantes.

### **1.3.2. Reclutamiento Digital: Redes Sociales y Portales de Empleo**

La digitalización ha revolucionado el proceso de reclutamiento, introduciendo herramientas como redes sociales y portales de empleo en línea. Plataformas como LinkedIn e Indeed permiten a las empresas llegar a una audiencia global de candidatos, mejorando la eficiencia en la publicación de ofertas y en la recepción de aplicaciones. Estas plataformas facilitan una conexión rápida y directa entre candidatos y empleadores, optimizando el proceso de selección mediante el uso de tecnologías avanzadas como algoritmos de búsqueda y análisis de datos (Gomathy, 2022). La digitalización ha optimizado la precisión en la selección de candidatos y ha reducido el tiempo requerido para cubrir vacantes, revolucionando la manera en que las empresas gestionan el reclutamiento (Reio, 2020).

### **1.3.3. Estrategias de Employer Branding**

El employer branding se ha establecido como una estrategia vital para captar y mantener talento en un mercado competitivo. Esta estrategia se enfoca en construir y preservar una imagen favorable de la empresa como empleador, resaltando aspectos como la cultura organizacional y los beneficios disponibles (Maurya & Awargal, 2018). La gestión activa de la reputación en línea, mediante plataformas de reseñas y redes sociales, es esencial para mantener una imagen atractiva y alinear las expectativas de los candidatos con la realidad de la empresa. Las organizaciones que implementan estrategias efectivas de employer branding pueden mejorar significativamente su capacidad para atraer talento de alta calidad y reducir la rotación de empleados (Dabirian et al., 2019).

## **1.4. Herramientas para la Selección de Personal**

### **1.4.1. Pruebas Psicológicas**

Las pruebas psicológicas son herramientas comúnmente empleadas en el proceso de selección de personal para evaluar diversos aspectos del

candidato, incluyendo habilidades cognitivas, rasgos de personalidad y capacidades específicas. Estas pruebas proporcionan información valiosa sobre la adecuación de un candidato para un puesto específico y su potencial de éxito en el entorno laboral. La validez y la fiabilidad de las pruebas psicológicas son esenciales para asegurar que los resultados sean exactos y útiles en el proceso de toma de decisiones (Li et al., 2023).

Las pruebas psicológicas se dividen en varias categorías, incluyendo pruebas de inteligencia, pruebas de personalidad y pruebas de aptitudes específicas. La elección de la prueba adecuada depende de los requisitos del puesto y de las competencias que se desean evaluar. Recientemente, los avances en la tecnología han permitido el desarrollo de pruebas en línea que ofrecen resultados instantáneos y facilitan el acceso a una mayor cantidad de candidatos.

#### **1.4.2. Entrevistas**

Las entrevistas son una de las herramientas más comunes en la selección de personal y pueden variar desde entrevistas estructuradas hasta no estructuradas. Las entrevistas estructuradas, que se adhieren a un formato fijo con preguntas estandarizadas, han mostrado una mayor validez predictiva en comparación con las entrevistas no estructuradas, que ofrecen más flexibilidad durante el proceso (Fernandez & Pougnet, 2017).

Las técnicas actuales de entrevistas, como la entrevista basada en competencias, se enfocan en evaluar las habilidades y comportamientos específicos requeridos para el puesto. Esta técnica ha sido respaldada por la investigación como una de las más efectivas para predecir el rendimiento laboral (Levashina et al., 2014). La incorporación de entrevistas en video y entrevistas remotas también ha ganado popularidad, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, proporcionando una alternativa eficaz y accesible para la evaluación de candidatos (Joshi et al., 2020).

#### **1.4.3. Assessment Centers**

Los Assessment Centers son métodos de evaluación que utilizan una combinación de ejercicios simulados, entrevistas y pruebas psicológicas para evaluar el potencial de un candidato en situaciones similares a las del entorno

laboral real. Estos centros de evaluación proporcionan una visión integral de las habilidades y competencias de los candidatos mediante la observación de su comportamiento en tareas diseñadas para replicar aspectos clave del trabajo (Lara-Prieto & Niño-Juárez, 2021).

Han demostrado ser efectivos para predecir el rendimiento en el trabajo y son especialmente útiles para evaluar habilidades de liderazgo y competencias interpersonales. La implementación de métodos de evaluación basados en simulaciones y ejercicios de grupo ha sido respaldada por la investigación como una forma eficaz de obtener una evaluación más completa de los candidatos (Sturre et al., 2020).

## **1.5. Cultura organizacional y su influencia en el reclutamiento**

### **1.5.1. Concepto y Componentes de la Cultura Organizacional**

La cultura organizacional abarca los valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, que orientan su comportamiento en el entorno laboral (Durac, 2019). Este concepto abarca diversos componentes clave, tales como los valores y creencias centrales, la misión y visión de la empresa, las normas de conducta, y los símbolos y rituales organizacionales que reflejan la identidad y las prioridades de la empresa. Los valores fundamentales son los principios que orientan la toma de decisiones y el comportamiento diario dentro de la organización, mientras que la misión y visión proporcionan una dirección clara y un propósito común. Las normas de conducta establecen las expectativas de comportamiento, mientras que los rituales y símbolos, como celebraciones corporativas y tradiciones, refuerzan la identidad cultural y fomentan el sentido de pertenencia entre los empleados (Cerna & Czaika, 2020). La cultura organizacional influye en todos los aspectos del funcionamiento de la empresa, desde la manera en que se comunican los empleados hasta cómo se toman las decisiones estratégicas.

### **1.5.2. Relación entre Cultura Organizacional y Procesos de Selección**

La cultura organizacional juega un papel crucial en la selección de personal, ya que las empresas buscan candidatos que, además de cumplir con los requisitos técnicos, también se alineen con sus valores y cultura

(Gabini, 2017). Un ajuste adecuado entre el candidato y la cultura organizacional puede mejorar significativamente el rendimiento y la satisfacción laboral del empleado, lo que a su vez reduce la rotación y mejora la cohesión del equipo (Durac, 2019). Las empresas emplean diversas estrategias para evaluar este ajuste cultural durante el proceso de selección, tales como entrevistas centradas en valores, evaluaciones de ajuste cultural y pruebas psicométricas que miden la alineación con la cultura de la empresa (Li et al., 2023). Al seleccionar candidatos que se alineen con la cultura organizacional, las empresas buscan asegurar un ambiente de trabajo armonioso y productivo que promueva el compromiso y la lealtad.

### **1.5.3. Impacto de la Cultura Organizacional en la Retención de Talento**

El impacto de la cultura organizacional en la retención de talento es profundo. Una cultura organizacional positiva y congruente con las expectativas de los empleados puede ser un factor determinante en la satisfacción y lealtad hacia la empresa (Ployhart, 2012). Las organizaciones que fomentan un ambiente inclusivo, orientado al bienestar y al desarrollo profesional suelen experimentar una mayor retención de talento y menor rotación (Guillaume et al., 2017). La cultura organizacional impacta en la retención al fomentar un ambiente laboral que valora y recompensa las aportaciones de los empleados, promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal, y proporciona oportunidades para el desarrollo profesional. En contraste, una cultura que no se alinea con las expectativas de los empleados o que es percibida como negativa puede llevar a un descontento significativo y a una mayor rotación de personal.

### **1.5.4. Adaptación Cultural y Estrategias para la Integración de Nuevos Empleados**

La adaptación cultural es esencial para la integración exitosa de nuevos empleados y para asegurar una transición fluida al entorno laboral. Los programas de inducción y socialización son fundamentales para familiarizar a los nuevos empleados con la cultura organizacional y ayudarles a ajustarse a sus nuevos roles (Subedi & Karkee, 2020). Estos programas suelen incluir orientaciones sobre los valores y normas de la empresa, formación en

habilidades específicas y oportunidades para interactuar con otros miembros del equipo. Estrategias efectivas para la adaptación cultural incluyen la asignación de mentores, la implementación de sesiones de capacitación cultural y la promoción de actividades de integración que fomenten la construcción de relaciones entrevista (Fernandez & Pougnet, 2017). Estas estrategias no solo ayudan a los nuevos empleados a sentirse parte del equipo, sino que también contribuyen a una mayor satisfacción y compromiso, lo cual puede resultar en una retención más alta y un desempeño mejorado.

## **CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL**

En este capítulo, se presenta un análisis detallado de mi experiencia profesional en tres importantes empresas: Azzorti, Grupo EULEN y Allin Group. A lo largo de mi trayectoria en estas organizaciones, he tenido la oportunidad de desarrollar y perfeccionar mis habilidades en el área organizacional, específicamente en los procesos de reclutamiento, selección, clima, cultura, inducción y retención de personal. Cada sección se enfocará en las responsabilidades y logros alcanzados en cada empresa, destacando las estrategias implementadas para optimizar los procesos de contratación y mejorar el clima laboral. Este análisis no solo ilustra mi evolución profesional, sino también cómo mis contribuciones han impactado positivamente en cada organización, fortaleciendo su capital humano y promoviendo un ambiente de trabajo más cohesionado y eficiente.

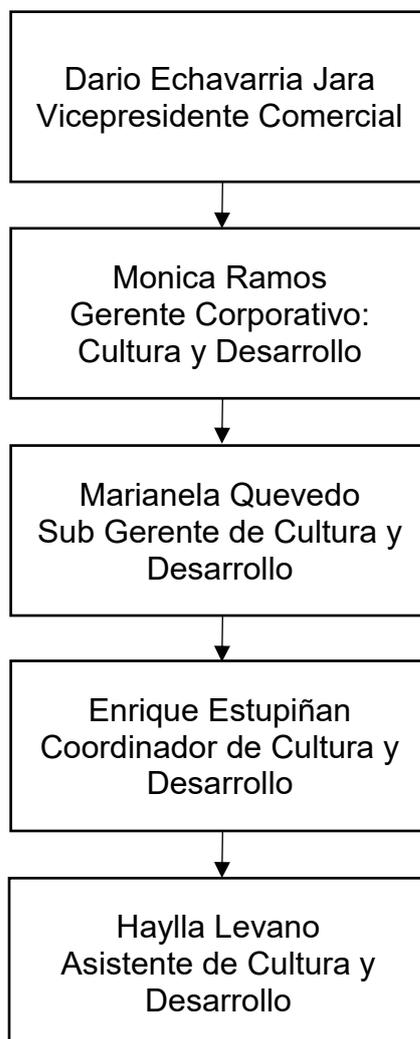
### **2.1. AZZORTI (Marzo 2023 – Actualmente)**

#### **a) Descripción**

Azzorti es una destacada compañía en el sector de venta directa, especializada en moda y productos para el hogar, con presencia en varios países de América Latina, incluyendo Colombia, Perú, Ecuador, Bolivia y Guatemala. La empresa se distingue por su enfoque en el crecimiento y bienestar de la mujer, ofreciendo un amplio portafolio de productos y servicios de alta calidad. Azzorti está comprometida con la creación de un entorno que fomente la felicidad y el desarrollo integral de sus colaboradoras, asegurando un trato cálido y personalizado que refleja su misión de mejorar la calidad de vida de las personas.

## Figura 1

### *Estructura funcional de Cultura y Desarrollo - AZZORTI*



#### **b) Principales logros**

Durante mi período en Azzorti, desempeñé un papel crucial en la optimización de los procesos de reclutamiento y selección. Mi intervención incluyó la implementación de un sistema integral de gestión que permitió una reducción significativa en el tiempo de contratación, elevando la eficiencia y precisión en la selección de candidatos adecuados. Además, contribuí a la creación e implementación de estrategias de retención de talento que resultaron en una disminución notable de la rotación de personal. Participé en diversas iniciativas para mejorar el clima laboral, incluyendo la organización de eventos de integración y el desarrollo de encuestas de clima y cultura, lo

cual promovió un ambiente de trabajo positivo y una mayor cohesión entre los empleados.

### **c) Cargos y funciones desempeñadas por el bachiller**

- Reclutamiento y Selección: Responsable de la gestión integral del proceso de reclutamiento para puestos operativos, administrativos y Gerentes de Zona. Esto incluyó la realización de un exhaustivo filtrado de currículums, la coordinación y conducción de entrevistas telefónicas, grupales e individuales, y la solicitud de referencias laborales y documentación necesaria.
- Proceso de Inducción: Encargada de la programación y ejecución de procesos de inducción, incluyendo la elaboración de informes de selección, la coordinación de EMOS, y el seguimiento de la adaptación de los nuevos empleados, asegurando una integración fluida y efectiva.
- Coordinación Interna: Mantenimiento de una comunicación constante con los clientes internos para ajustar los requisitos de contratación y el headcount, así como la homologación de perfiles para garantizar la alineación con las necesidades estratégicas de la empresa.
- Promociones y Reconocimientos: Gestión de movimientos internos y promociones de puestos, apoyo en la implementación de planes de reconocimiento y desarrollo de encuestas de clima y cultura, diseñando planes de acción para mejorar el ambiente laboral y la satisfacción general.

### **d) Desempeño en la institución**

En mi rol en Azzorti, mi desempeño se caracteriza por una eficaz implementación y gestión de los procesos de reclutamiento y selección. Logré mejorar significativamente la eficiencia en la integración de nuevos empleados a través de la implementación de un sistema de seguimiento y adaptación, que facilitó la identificación de áreas de mejora y permitió una rápida respuesta a las necesidades emergentes. Mi capacidad para gestionar los diversos aspectos del reclutamiento, desde la identificación de necesidades hasta el seguimiento post-contratación, contribuyó a una notable disminución en la rotación de personal y a un incremento en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Asimismo, mi participación activa en la promoción interna y en

la creación de iniciativas de reconocimiento fortaleció la cultura organizacional y mejoró el clima laboral en general.

## **2.2. GRUPO EULEN (Junio 2022 – Enero 2023)**

### **a) Descripción**

El Grupo EULEN es una empresa familiar de origen español con capital completamente nacional, destacándose como líder global en la provisión de servicios generales para empresas, instituciones y entidades públicas. Con más de 60 años de trayectoria y presencia en 11 países, EULEN se distingue por su enfoque en la externalización de servicios en sectores variados como limpieza, medio ambiente, telecomunicaciones, seguridad y servicios de ingeniería. La compañía se guía por una filosofía de máximo esfuerzo, dedicación y un firme compromiso hacia la innovación y la calidad. EULEN se adapta continuamente a las necesidades del mercado, adelantándose a las demandas cambiantes y ofreciendo soluciones diseñadas para un entorno empresarial en constante evolución.

**Cultura Corporativa y Valores:** El Grupo EULEN promueve una cultura corporativa centrada en el compromiso con la imparcialidad, el respeto y la dignidad de todos los empleados. Se enfoca en la igualdad de oportunidades, garantizando un trato equitativo y sin prejuicios. La empresa valora profundamente la ética profesional y mantiene una orientación especial hacia las creencias sociales, actuando siempre con integridad y respeto. Además, EULEN está comprometido con el desarrollo de políticas medioambientales que minimicen el impacto de sus actividades sobre el entorno, cumpliendo rigurosamente con la normativa vigente y reflejando su responsabilidad social y compromiso con la sostenibilidad.

### **b) Principales logros**

Durante mi tiempo en el Grupo EULEN, desempeñé un papel fundamental en la optimización de los procesos de reclutamiento y selección. Implementé un enfoque sistemático para la validación de candidatos, que incluyó la verificación de antecedentes policiales y la validación de competencias lingüísticas, asegurando la alta calidad de los empleados seleccionados. Entre los logros destacados se encuentra la mejora en el

proceso de inducción, coordinando eficazmente los Emos e inducción y realizando un seguimiento continuo para garantizar una integración exitosa de los nuevos empleados. Esta mejora en la integración tuvo un impacto positivo en la retención del personal y en la satisfacción general de los empleados.

**c) Cargos y funciones desempeñadas por el bachiller**

- **Gestión Integral del Reclutamiento:** Encargada de la coordinación y ejecución completa del proceso de reclutamiento y selección para una amplia gama de puestos, desde operativos y administrativos hasta posiciones de mayor responsabilidad. Esto implicaba la elaboración de perfiles de puesto detallados y específicos, diseñados para atraer a candidatos que cumplieran con los requisitos técnicos y de experiencia demandados por la empresa. Realicé un exhaustivo filtrado de currículums, seguido de entrevistas telefónicas iniciales para evaluar la adecuación preliminar de los candidatos a los perfiles solicitados.
- **Conducción de Entrevistas y Evaluaciones:** Llevé a cabo entrevistas grupales e individuales con candidatos, aplicando metodologías de evaluación estructuradas para identificar competencias clave y habilidades específicas. Además, coordiné la realización de pruebas de competencias técnicas y evaluaciones psicométricas, según fuera necesario, para asegurar que los candidatos se ajustaran a las necesidades del puesto y a los estándares de la empresa.
- **Validación y Verificación:** Supervisé la verificación de antecedentes policiales y referencias laborales para confirmar la integridad y el historial profesional de los candidatos. Implementé procedimientos rigurosos para la validación de competencias lingüísticas y otros requisitos específicos del puesto, garantizando la selección de candidatos altamente cualificados y confiables.
- **Proceso de Inducción y Adaptación:** Coordiné la programación y ejecución de las sesiones de inducción, incluyendo la elaboración y entrega de material de bienvenida, la organización de presentaciones sobre la empresa y sus políticas, y la facilitación de la integración de nuevos empleados en sus equipos. Realicé un seguimiento continuo para evaluar la adaptación de los nuevos empleados y abordé cualquier inquietud o

ajuste necesario para asegurar una transición fluida al entorno laboral.

- **Coordinación con Clientes Internos:** Mantuve una comunicación efectiva con los clientes internos para asegurar que los perfiles de candidatos estén aptos para cumplir las necesidades específicas de cada departamento. Trabajé estrechamente con los líderes de equipo para ajustar el headcount y realizar modificaciones en los perfiles de puestos según los cambios en las demandas del negocio.
- **Gestión de Documentación y Expedientes:** Me encargué de la solicitud y recopilación de documentos necesarios para el proceso de contratación, así como del armado y mantenimiento de archivos de candidatos. Aseguré que toda la documentación estuviera completa y actualizada, facilitando la gestión administrativa del proceso de selección.
- **Desarrollo y Seguimiento de Políticas Internas:** Participé en la implementación de planes de acción para mejorar los procesos de selección y la satisfacción de los empleados. Contribuí a la realización de encuestas de clima laboral y desarrollo de iniciativas para promover un ambiente de trabajo positivo, y apoyé en el desarrollo de planes de reconocimiento y promoción interna.

#### **d) Desempeño en la institución**

Mi desempeño en el Grupo EULEN se distinguió por una ejecución efectiva y detallada de las funciones de reclutamiento y selección. Implementé procesos de validación y verificación exhaustivos que garantizaron la selección de candidatos altamente competentes y adecuados para los puestos. La mejora en el proceso de inducción, supervisado bajo mi responsabilidad, facilitó una integración exitosa de los nuevos empleados, resultando en una mayor retención y satisfacción del personal. Mi capacidad para coordinar con clientes internos permitió una alineación precisa entre las necesidades del negocio y los perfiles de los candidatos, optimizando el proceso general de selección y contribuyendo a un ambiente laboral positivo.

### **2.3. ALLIN GROUP (Enero 2022 / Mayo 2022)**

#### **a) Descripción**

Allin Group - Javier Prado S.A. es una empresa peruana fundada en 2014 con el objetivo de satisfacer las necesidades de movilidad de las personas de manera eficiente, inteligente y sostenible. Especializada en el transporte urbano, la empresa gestiona cinco paquetes de rutas del Corredor Rojo en Lima, cubriendo el recorrido Javier Prado - La Marina - Faucett. Forma parte del Grupo Polo, lo que le permite compartir recursos y departamentos con otras empresas del grupo, optimizando así la gestión y reduciendo costos operativos. Su enfoque en la sostenibilidad y la mejora continua de sus servicios ha permitido a Allin Group consolidarse como un actor clave en el transporte urbano de la ciudad.

#### **b) Principales logros**

Allin Group ha alcanzado importantes logros en su sector. La empresa ha conseguido operar al 100% de su capacidad contractual, utilizando una combinación de vehículos propios y alquilados. Este enfoque estratégico ha permitido una gestión eficiente de los recursos, garantizando la continuidad del servicio incluso en condiciones adversas. Además, Allin Group ha implementado técnicas avanzadas de optimización de rutas y economías de escala, lo que ha resultado en una notable mejora en la movilidad urbana y una reducción significativa de la superposición de rutas. Estos logros no solo han beneficiado a la comunidad limeña al mejorar la calidad del transporte público, sino que también han contribuido a una mayor sostenibilidad ambiental. La empresa se ha comprometido a seguir innovando y mejorando sus servicios, con un fuerte énfasis en la responsabilidad social y la sostenibilidad.

#### **c) Cargos y funciones desempeñadas por el bachiller**

- Proceso de Selección de Personal: Participé activamente en todas las etapas del proceso de selección, desde la recepción y filtrado de currículums hasta la entrevista y contratación de candidatos. Esta función incluía la realización de entrevistas telefónicas y presenciales, así como la administración de pruebas psicológicas para evaluar competencias y

aptitudes de los postulantes. A través de una metodología rigurosa, aseguré que los candidatos seleccionados no solo cumplieran con los requisitos técnicos del puesto, sino que también se alinearan con la cultura y valores de la empresa.

- **Validación de Documentos y Referencias:** Me encargué de solicitar y verificar la documentación requerida de los candidatos, garantizando la autenticidad y veracidad de la información proporcionada. Además, realicé exhaustivas validaciones de referencias laborales, contactando a empleadores anteriores para obtener una evaluación precisa del desempeño y conducta de los candidatos. Este proceso fue fundamental para asegurar la idoneidad y confiabilidad de los futuros empleados, minimizando riesgos asociados con la contratación.
- **Inducción y Capacitación:** Colaboré en la planificación y ejecución de programas de inducción para nuevos empleados, asegurando una integración fluida y efectiva en la organización. Esto incluyó la programación de exámenes médicos ocupacionales (EMOs) y la entrega de equipos de protección personal (EPPs), así como la realización de sesiones informativas sobre políticas y procedimientos de la empresa. Mi participación en estas actividades fue crucial para garantizar que los nuevos empleados comprendieran y adoptaran rápidamente las normativas y expectativas de la empresa.
- **Seguimiento Post-Incorporación:** Implementé un sistema de seguimiento para evaluar la adaptación y desempeño inicial de los nuevos empleados. Este seguimiento incluyó reuniones periódicas con los nuevos empleados y sus supervisores, así como la recolección de retroalimentación para identificar áreas de mejora y brindar apoyo adicional cuando fuera necesario. Este enfoque proactivo no solo ayudó a mejorar la retención de empleados, sino que también fomentó un ambiente de trabajo positivo y productivo, alineado con los valores y objetivos estratégicos de Allin Group.

#### **d) Desempeño en la institución**

Durante mi tiempo en Allin Group, mi desempeño estuvo centrado en la mejora continua de los procesos de selección y la integración efectiva de

nuevos empleados. Implementé prácticas de selección basadas en competencias, lo que resultó en la contratación de personal altamente calificado y alineado con los valores de la empresa. Mi enfoque en la validez y confiabilidad de la información proporcionada por los candidatos mejoró significativamente la calidad del talento adquirido.

En el ámbito de la inducción y capacitación, desarrollé y facilité programas de formación que no solo cubrían aspectos técnicos del puesto, sino también la cultura organizacional y las expectativas de desempeño. Este enfoque holístico ayudó a los nuevos empleados a adaptarse rápidamente y a sentirse parte integral de la organización desde el primer día. Por otro lado, el seguimiento post-incorporación permitió identificar y abordar rápidamente cualquier desafío que enfrentaran los nuevos empleados, mejorando su satisfacción y rendimiento. Las reuniones periódicas y la retroalimentación continua fomentaron un ambiente de apertura y apoyo, contribuyendo a un clima laboral positivo y a la retención del talento.

## **CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES**

En este capítulo se exploran los logros y aprendizajes alcanzados a lo largo de mi experiencia profesional en tres destacadas empresas: Azzorti, Grupo EULEN y Allin Group. Este análisis no solo subraya mis contribuciones y el impacto positivo en las organizaciones, sino que también ofrece una perspectiva sobre las oportunidades profesionales futuras y el rumbo potencial de mi carrera.

### **3.1. Logros y Reconocimientos**

#### **3.1.1 Azzorti**

Durante mi tiempo en Azzorti, logré implementar un sistema integral de gestión de reclutamiento que optimizó significativamente los procesos de selección. Este sistema permitió reducir el tiempo de contratación y mejorar la precisión en la selección de candidatos, resultando en una notable disminución en la rotación de personal. Mi intervención en el diseño e implementación de estrategias de retención de talento también tuvo un impacto positivo, fomentando un ambiente laboral más cohesionado. Entre mis principales logros, destaca la mejora en el clima laboral a través de la organización de eventos de integración y el desarrollo de encuestas de clima y cultura, lo cual promovió una mayor satisfacción entre los empleados.

#### **3.1.2. Grupo EULEN**

En el Grupo EULEN, optimicé los procesos de validación de candidatos mediante la implementación de un enfoque sistemático que incluyó la verificación de antecedentes y competencias lingüísticas. Este enfoque riguroso aseguró una alta calidad en la selección de empleados. Además, coordine la mejora en el proceso de inducción, lo que tuvo un impacto positivo en la retención y satisfacción del personal. Mis logros en esta etapa incluyeron una integración más efectiva de los nuevos empleados y una alineación precisa entre los perfiles de candidatos y las necesidades del negocio, contribuyendo a un ambiente laboral más positivo.

### **3.1.3. Allin Group**

En Allin Group, implementé prácticas de selección basadas en competencias que resultaron en la contratación de personal altamente calificado. Mi enfoque en la validación de documentos y referencias aseguró la autenticidad de la información proporcionada por los candidatos, minimizando riesgos asociados con la contratación. Además, desarrollé e implementé programas de inducción que facilitaron una integración efectiva y rápida de los nuevos empleados, y establecí un sistema de seguimiento post-incorporación que mejoró la adaptación y desempeño inicial. Estos logros contribuyeron a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor retención del talento.

## **3.2. Aportes a las Instituciones**

### **3.2.1. Azzorti**

Mi intervención en Azzorti resultó en una integración más fluida de nuevos empleados y una significativa disminución en la rotación de personal. La implementación del sistema de gestión de reclutamiento y las estrategias de retención de talento mejoraron la eficiencia del proceso de contratación y fortalecieron la cultura organizacional. Estas contribuciones están fundamentadas en teorías de gestión de recursos humanos que enfatizan la importancia de un proceso de selección eficiente y la creación de un ambiente de trabajo positivo.

### **3.2.2. Grupo EULEN**

En el Grupo EULEN, los métodos sistemáticos que implementé para la validación de candidatos y la mejora del proceso de inducción se alinean con las mejores prácticas en la gestión de recursos humanos. Estos métodos, basados en principios de evaluación y selección rigurosos, garantizan una alta calidad en el personal seleccionado y una adaptación efectiva al entorno laboral. Mi enfoque en la coordinación con clientes internos también optimizó el proceso de selección, asegurando que los perfiles de candidatos cumplieran con las necesidades específicas del negocio.

### **3.2.3. Allin Group**

En Allin Group, mi enfoque en la selección basada en competencias, en la validación de información, los programas de inducción y el seguimiento post-incorporación que desarrollé, contribuyeron a una mayor satisfacción y rendimiento de los empleados, apoyando un entorno laboral que promueve el desarrollo continuo y la adaptación rápida a las expectativas de la empresa.

## **3.3. Aprendizajes y Desarrollo Profesional**

### **3.3.1. Lecciones Aprendidas**

A lo largo de mi experiencia, he adquirido habilidades clave en la gestión de procesos de reclutamiento y selección, validación de candidatos, y desarrollo de programas de inducción. He aprendido la importancia de adaptar los procesos a las necesidades específicas de cada organización y de implementar prácticas basadas en datos y resultados para mejorar la efectividad de las estrategias de recursos humanos.

### **3.3.2 Desarrollo Profesional**

Estos aprendizajes han sido fundamentales para mi desarrollo profesional, permitiéndome enfrentar desafíos complejos con soluciones efectivas y fundamentadas. Mi capacidad para adaptar y mejorar procesos ha fortalecido mi perfil como profesional en gestión de recursos humanos y ha abierto oportunidades para roles de mayor responsabilidad y liderazgo en el futuro.

## **3.4. Oportunidades Profesionales y Futuro**

### **3.4.1. Oportunidades en el Campo**

El campo de la gestión de recursos humanos continúa evolucionando, con un enfoque creciente en la tecnología y la analítica de datos para mejorar los procesos de selección y gestión del talento. Las oportunidades futuras incluyen el desarrollo de estrategias de reclutamiento basadas en inteligencia artificial y la implementación de soluciones innovadoras para la gestión del desempeño y la retención de talento.

### **3.4.2. Proyección Futura**

Mi objetivo a corto plazo es continuar desarrollando mis habilidades en

áreas emergentes como la analítica de talento y la gestión de cambios organizacionales. A largo plazo, planeo asumir roles de liderazgo que me permitan influir en la estrategia global de recursos humanos y contribuir a la creación de culturas organizacionales positivas y productivas.

## Conclusiones y reflexiones

Durante mi formación en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología de la Universidad de San Martín de Porres, adquirí conocimientos fundamentales en psicología organizacional que se han demostrado cruciales en mi práctica profesional en el ámbito del reclutamiento y la selección de personal. Esta formación académica no solo ha proporcionado una base teórica sólida, sino que también ha facilitado la aplicación práctica de conceptos clave en diversas situaciones laborales.

Uno de los principales conocimientos adquiridos fue el entendimiento de los procesos de selección y evaluación de personal, basado en principios psicológicos y metodológicos. La capacidad para aplicar herramientas de evaluación psicológica, como pruebas de aptitudes y entrevistas estructuradas, ha sido esencial para asegurar la selección adecuada de candidatos en un entorno organizacional. Este conocimiento se ha traducido en una capacidad mejorada para filtrar currículums, realizar entrevistas efectivas y aplicar pruebas que evalúen competencias específicas, garantizando que los candidatos seleccionados no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también se alineen con la cultura organizacional de la empresa.

Además, el estudio de la dinámica grupal y el comportamiento organizacional me ha permitido comprender mejor las interacciones y las relaciones entre los empleados dentro de la empresa. Esta comprensión es fundamental para diseñar e implementar estrategias de integración y adaptación que promuevan un ambiente de trabajo positivo. La aplicación de teorías sobre la cohesión grupal y la motivación ha facilitado la creación de programas de inducción y la realización de encuestas de clima laboral, contribuyendo a una mayor satisfacción y compromiso de los empleados.

La formación en gestión del cambio y desarrollo organizacional ha sido igualmente valiosa. Los conocimientos adquiridos sobre cómo gestionar el cambio organizacional y fomentar un ambiente de desarrollo continuo han sido aplicados en la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional. Estos programas no solo han ayudado a los empleados a adaptarse a sus nuevos roles, sino que también han facilitado su crecimiento dentro de la organización,

contribuyendo a la retención del talento y a la mejora del desempeño general.

Asimismo, la formación académica en psicología organizacional ha proporcionado herramientas para realizar un análisis crítico de las políticas y prácticas organizacionales. La capacidad para evaluar y mejorar procesos internos, como la gestión del rendimiento y la promoción interna, ha sido crucial para la optimización de las prácticas de recursos humanos en las distintas empresas en las que he trabajado. El conocimiento sobre la evaluación del desempeño y la gestión del talento ha permitido desarrollar e implementar estrategias efectivas para reconocer y premiar el desempeño sobresaliente, mejorando así la moral y la motivación del personal.

Finalmente, los conocimientos adquiridos durante mi formación universitaria en psicología organizacional han tenido un impacto significativo en mi capacidad para desempeñar funciones clave en el ámbito laboral. La integración de conceptos teóricos con la práctica profesional ha mejorado la eficiencia de los procesos de selección y la satisfacción de los empleados, contribuyendo al éxito general de las organizaciones en las que he colaborado. La formación académica ha sido una herramienta indispensable para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en el campo de la psicología organizacional, facilitando una contribución efectiva al desarrollo y bienestar de las empresas.

## Referencias

- Ahmad, R., Che, N., Permarupan, P., Zainol, N., Aidara, S., Kakar, A., Jothi, B. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *Sustainability*, 15(4), 3397. <https://doi.org/10.3390/su15043397>
- Ansoglenang, G. (2020). Exploring Recruitment and Selection Practices of Ghanaian Organisations. *European Journal of Business and Management*, 12, 12-20. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-12-02>.
- Cerna, L., & Czaika, M. (2020). Rising stars in the global race for skill? A comparative analysis of Brazil, India, and Malaysia. *Migration Studies*, 9(1), 21–46. <https://doi.org/10.1093/migration/mnaa009>.
- Dabirian, A., Paschen, J., & Kietzmann, J. (2019). Employer Branding: Understanding Employer Attractiveness of IT Companies. *IT Professional*, 21(1), 82-89. <https://doi.org/10.1109/MITP.2018.2876980>.
- Derous, E., & Fruyt, F. (2016). Developments in Recruitment and Selection Research. *International Journal of Selection and Assessment*, 24, 1-3. <https://doi.org/10.1111/IJSA.12123>.
- Durac, L. (2019). Organizational Culture and Its Impact on Employees' Behavior. *Anuarul Universitatii "Petre Andrei" din Iasi Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie*, 21, 27-35 <https://doi.org/10.18662/UPASW/13>.
- Flachsbarth, I., Schotte, S., Lay, J., & Garrido, A. (2018). Rural structural change, poverty and income distribution: evidence from Peru. *The Journal of Economic Inequality*, 16, 631-653. <https://doi.org/10.1007/S10888-018-9392-Z>.
- Fernandez, S., & Pougnet, S. (2017). Is there structure in the selection interview? Evidence from hotels in Switzerland. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 80–97. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328262>
- Gabini, S. (2017). Cultura organizacional: una puesta al día. *Revista de*

*Psicología GEPU*, 8(2), 155-178.  
<https://revistadepsicologiagepu.es.tl/Cultura-organizacional-d--Una-puesta-al-d%>

- Gomathy, D. (2022). The impact of social networking sites on employee job recruitment. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 6(3), 1-7.  
<https://doi.org/10.55041/ijrem11808>.
- Guillaume, Y., Dawson, J., Otake-Ebede, L., Woods, S., & West, M. A. (2017). Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity? *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 276–303.  
<https://doi.org/10.1002/job.2040>
- Ismael, N., Othman, B., Gardi, B., Hamza, P., Sorguli, S., Aziz, H., AHMED, S., Sabir, B., Ali, B., & Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational Effectiveness. *Political Economy - Development: Public Service Delivery eJournal*, 5(3), 29-38.  
<https://doi.org/10.22161/IJEBM.5.3.3>.
- Joshi, A., Bloom, D. A., Spencer, A., Gaetke-Udager, K., Cohan, R. H. (2020). Video Interviewing: A Review and Recommendations for Implementation in the Era of COVID-19 and Beyond. *Acad Radiol*, 27(9), 1316-1322. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2020.05.020>.
- Lara-Prieto, V., & Niño-Juárez, E. (2021). Assessment center for senior engineering students: In-person and virtual approaches. *Computers & Electrical Engineering*, 93, 107273.  
<https://doi.org/10.1016/j.compeleceng.2021.107273>.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241–293.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Li, Y., Kong, C., & Li, X. (2023). Research on the Application of Psychometric Assessment in the Recruitment of College Teachers. *SHS Web of Conferences*, 178, 1-4.  
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202317801008>
- Liang, J. (2020). Recruitment and Selection. *Financial Forum*, 9(3), 153-156.

<https://doi.org/10.18282/ff.v9i3.1275>

- Lysenko, E., & Sereda, E. (2018). The new job position in human resources management: The talent manager. In V. Regec, Z. Bekirogullari, M. Y. Minas, & R. X. Thambusamy (Eds.), *Political science, international relations and sociology - ic-PSIRS 2018* (Vol. 37, pp. 51-58). European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.03.02.5>
- Maurya, K., & Agarwal, M. (2018), Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 312-330. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1147>
- Nabeeh, N., Smarandache, F., & Abdel-Basset, M. (2019). An Integrated Neutrosophic-TOPSIS Approach and Its Application to Personnel Selection: A New Trend in Brain Processing and Analysis. *IEEE Access*, 7, 29734-29744. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2899841>.
- Novella, R., Rosas-Shady, D., & Alvarado, A. (2019). Are We Nearly There Yet?: New Technology Adoption and Labor Demand in Peru. *Science and Public Policy*. <https://doi.org/10.18235/0001837>.
- Ployhart, R. E. (2012). The psychology of competitive advantage: An adjacent possibility. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 62-81. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01407.x>
- Ramos, M. (2023). El fenómeno de la informalidad en el Perú: Desafíos y oportunidades para la Seguridad Nacional. (2023). *Revista Cuadernos De Trabajo*, 25, 41-53. <https://doi.org/10.58211/cdt.vi25.62>
- Reio, T. (2020). The quest for novelty. *Human Resource Development Quarterly*, 31(3), 247–248. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21409>
- Saikumari, V., Darshini, S., Dinesh, A., Arun, L., & Uvanesh, P. (2023). Study on recruitment and selection process in I&t construction. *Russian Law Journal*, 11(11), 1-5. <https://doi.org/10.52783/rj.v11i11s.1859>
- Sparrow, P., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249–

263. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>

Sturre, V. L., von Treuer, K. M., Knight, T., & Walker, A. (2020). Using assessment centres to develop student competence: Nine steps to success and better partnerships. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(2), 172–182.

<https://doi.org/10.1080/14703297.2020.1838939>

Subedi, D., & Karkee, B. (2020). Induction and Socialization of New Teachers in Institutional Schools. *Ousl Journal*, 15(2), 7-17.

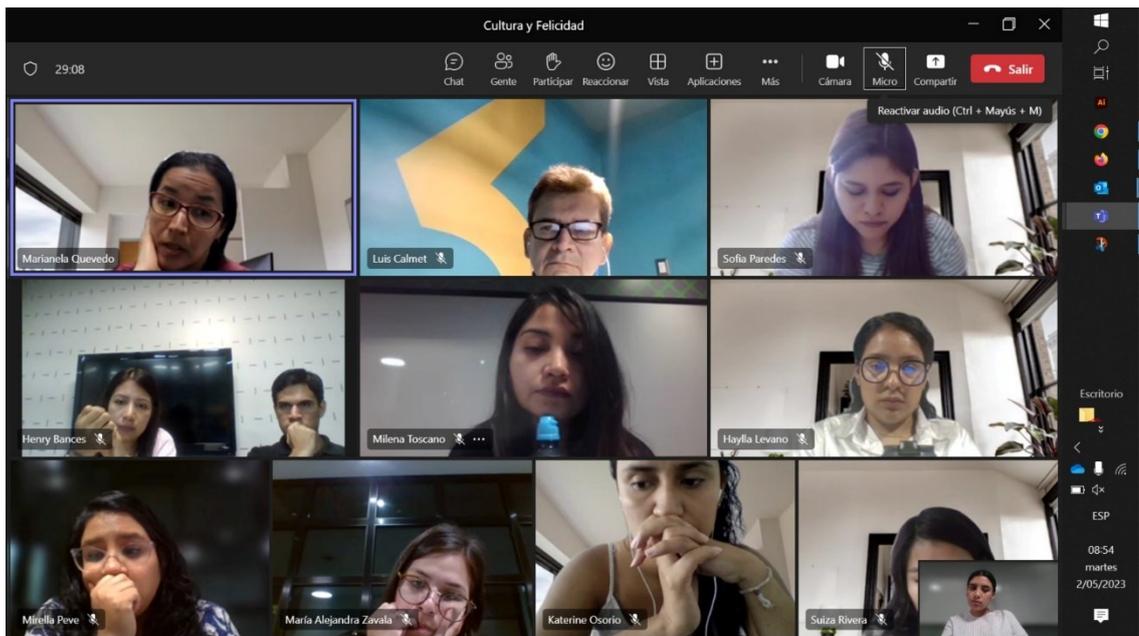
<https://doi.org/10.4038/OUSLJ.V15I2.7471>.



## Anexo C: Comunicación de directivos en AZZORTI



## Anexo D: Reunión virtual entre el personal administrativo en AZZORTI



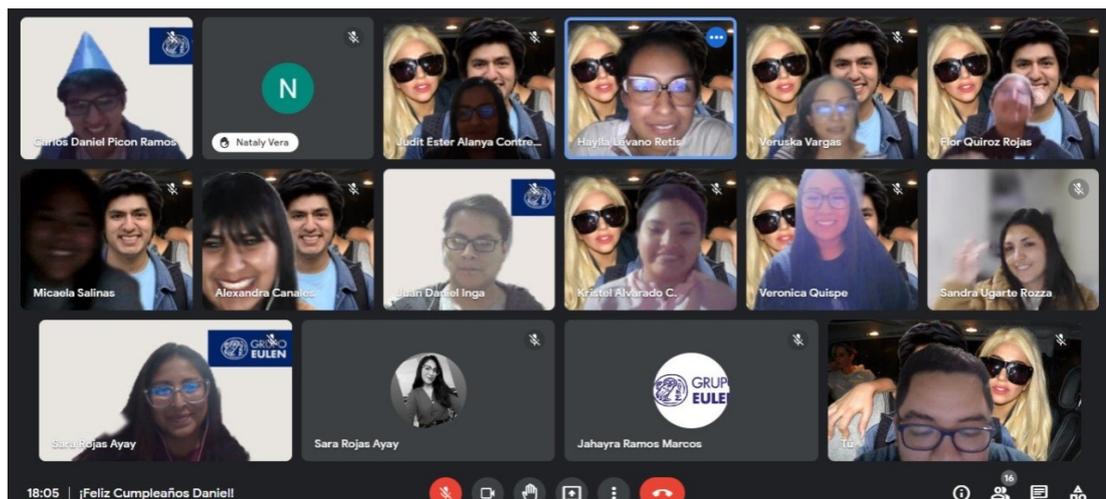
## Anexo E: Firma virtual en Grupo Eulen



**Haylla Levano Retis**  
Asistente de Reclutamiento  
Lima  
977645341  
3690004 Peru  
reclutamiento12@eulen.com  
www.eulen.com | F | IN | G+ | YT



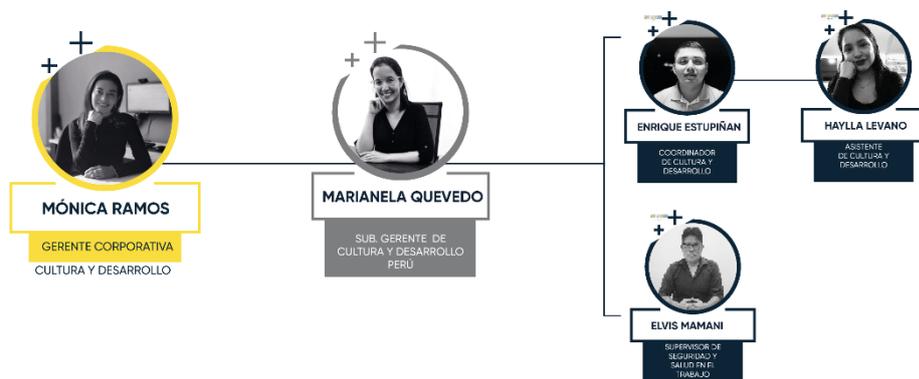
## Anexo F: Reunión virtual de integración en Grupo Eulen



## Anexo G: Carné en la empresa Allin Group



## Anexo H: Organigrama de Azzorti



Cualquier duda o consulta adicional no dudes en contactar a **Marianela Quevedo** para que pueda guiar tu necesidad o solicitud.

