

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL EN
EMPRESAS DE OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS, LIMA, 2022 – 2024**

PRESENTADO POR

MARCOS ANTONIO HUAYTA CARDENAS



**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
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL EN
EMPRESAS DE OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS, LIMA,
2022 – 2024**

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

**PRESENTADO POR
MARCOS ANTONIO HUAYTA CARDENAS**

LIMA, PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por darme salud y fuerzas para cumplir mis objetivos, a mis padres Yolanda y Julio por todo su amor y confianza, a mis dos segundos papás Javier y Zenaida por su apoyo incondicional y consejos, y a toda mi familia en general por sus recomendaciones en todo este trayecto universitario.

AGRADECIMIENTO

Dar las gracias a mi Escuela de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres por brindarme lo necesario para poder progresar profesionalmente con óptimos resultados en el mundo laboral.

De la misma forma a mis jefes por confiar en mí y permitirme ser parte de su familia y equipo de trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la gestión de reclutamiento, selección y salud ocupacional en empresas de optimización de procesos en Lima, Perú, durante el periodo 2022-2024. A partir de experiencias profesionales en diversas organizaciones, se examinan estrategias y prácticas orientadas a la mejora del desempeño organizacional y el bienestar de los trabajadores. La investigación se fundamenta en teorías psicológicas como la jerarquía de necesidades de Maslow y el modelo de causalidad de accidentes de Heinrich, permitiendo un análisis integral de los procesos abordados. Los resultados destacan logros significativos, como la reducción de riesgos ocupacionales, la implementación de programas de bienestar laboral, y la mejora de la eficiencia en procesos administrativos y de selección. Este estudio resalta la importancia de la formación académica en psicología organizacional para enfrentar desafíos laborales contemporáneos, integrando estrategias que favorecen la retención del talento, la seguridad laboral y el rendimiento organizacional en un marco ético y sostenible.

Palabras clave: reclutamiento, selección, salud ocupacional, psicología organizacional, gestión del talento.

ABSTRACT

This study analyzes the management of recruitment, selection, and occupational health in process optimization companies in Lima, Peru, during the period 2022–2024. Drawing from professional experiences in various organizations, it examines strategies and practices aimed at improving organizational performance and employee well-being. The research is grounded in psychological theories such as Maslow's hierarchy of needs and Heinrich's accident causation model, enabling a comprehensive analysis of the addressed processes. The results highlight significant achievements, including the reduction of occupational risks, the implementation of workplace wellness programs, and the enhancement of efficiency in administrative and selection processes. This study highlights the importance of academic training in organizational psychology to face contemporary labor challenges, integrating strategies that favor talent retention, job security and organizational performance in an ethical and sustainable framework.

Keywords: recruitment, selection, occupational health, organizational psychology, talent management.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS	13
1.1. Optimización de procesos por las empresas	13
1.1.1 Realidad socioeconómica nacional	13
1.1.2 Realidad socioeconómica internacional	13
1.2 Impacto de la consultoría organizacional	14
1.2.1 Consultoría en gestión organizacional en el contexto peruano ...	16
1.2.2 Consultoría en gestión organizacional en el contexto internacional	18
1.2. Marco conceptual.....	18
1.2.1. Reclutamiento	18
1.2.2. Selección.....	19
1.2.3. Salud Ocupacional	19
1.2.4. Evaluación y Seguimiento	20
1.3. Perspectiva Teórica Motivacional de reclutamiento y selección	20
1.3.1 Componentes del modelo teórico de Maslow	21
1.4 Perspectiva Teórica de salud ocupacional.....	22
1.4.1 Componentes del modelo teórico de Heinrich.....	23

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	27
2.1 GTH Alternatives.....	27
2.1.1 Experiencia laboral	27
2.1.2 Planeamiento estratégico	27
2.1.3 Principales logros de la entidad.....	29
2.1.4 Cargos y funciones del bachiller.....	29
2.1.5 Descripción del desempeño del bachiller	30
2.1.6 Nombres de los supervisores y/o responsable	31
2.2 SRK CONSULTING (PERU) S.A.	31
2.2.1 Experiencia laboral.....	31
2.2.2 Planeamiento estratégico	31
2.2.3 Principales logros de la entidad.....	32
2.2.4 Cargos y funciones del bachiller.....	33
2.2.5 Descripción del desempeño del bachiller	33
2.2.6 Nombres de los supervisores y/o responsables	34
2.3 GISERCORP - "gestión integral de servicios".....	34
2.3.1 Experiencia laboral.....	34
2.3.2 Planeamiento estratégico	34
2.3.3 Principales logros de la entidad.....	35
2.3.4 Cargos y funciones del bachiller.....	36
2.3.5 Descripción del desempeño del bachiller	37
2.3.6 Nombres de los supervisores y/o responsables	37
2.4 "PREVECON" Seguridad salud y medio ambiente	37
2.4.1 Experiencia laboral.....	37
2.4.2 Planeamiento estratégico	38
2.4.3 Principales logros de la entidad.....	40
2.4.4 Cargos y funciones del bachiller.....	40

2.4.5 Descripción del desempeño del bachiller	40
2.4.6 Nombres de los supervisores y/o responsables	41
CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES	42
3.1 Logros y aprendizajes en GTH Alternatives	42
3.2 Logros y aprendizajes en SRK CONSULTING (PERU) S. A	43
3.3 Logros y aprendizajes en GISERCORP - "gestión integral de servicios	44
3.4 Logros y aprendizajes en PREVECON.....	45
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	58

RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Reporte-RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN
Y SALUD OCUPACIONAL EN EMPRESAS
DE OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS, LIMA,**

AUTOR

**MARCOS ANTONIO HUAYTA CARDENA
S**

RECuento DE PALABRAS

13756 Words

RECuento DE CARACTERES

83629 Characters

RECuento DE PÁGINAS

69 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.2MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 19, 2024 12:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 19, 2024 12:51 PM GMT-5

● 3% de similitud general

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

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% 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

La psicología organizacional constituye un área de creciente importancia en diversas esferas laborales, no solo en el ámbito corporativo, sino también en centros de salud y en instituciones educativas. Actualmente, se la considera una de las especialidades más relevantes y necesarias, dado que aborda los aspectos motivacionales y emocionales del individuo en el entorno laboral (Zyl et al., 2023). Asimismo, la gestión correspondiente a los procesos de reclutamiento, selección, como velar por la salud así como por el bienestar del trabajador, se ha transformado en un enfoque clave dentro de la especialidad en psicología organizacional (Jeganathan, 2023).

En los últimos años, han surgido diversas controversias sociopolíticas, tecnológicas y económicas debido a la evolución de la gestión de personal y a reestructuraciones como la reducción de personal, rotación, ausentismo y, principalmente, una inadecuada gestión en los procesos de reclutamiento y selección (Ramírez et al., 2022). En este campo, los psicólogos organizacionales deben comprender a fondo las bases teóricas de las intervenciones que utilizan, así como la investigación para examinar la repercusión del trabajo con las personas, debido a que el colaborador, como ser humano, y su gestión en los diferentes departamentos de su especialidad, serán los principales agentes que encaminarán el éxito de la organización (Gallegos, 2024).

A nivel internacional, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2023) enfatiza sobre la necesidad de encontrar personal con altos estándares de competencia profesional, así como de generar un marco de laburo que fomente el desarrollo junto al bienestar correspondiente a los que laboran. Adicionalmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2024) precisan que la rotación global se prevé que aumente ligeramente en 2024, de 4.9% a 5% en 2023, debido a inadecuadas prácticas en el proceso de selección o la ausencia de políticas efectivas de retención de personal destaca que muchos empleadores no dedican suficiente atención a la alineación de las competencias de los candidatos.

Por ejemplo, los problemas en la selección y reclutamiento son comunes en diversas industrias y regiones, respecto a los países en desarrollo, la ausencia de políticas y procedimientos establecidos lleva a procesos de reclutamiento informales y desorganizados, lo que favorece el nepotismo y la falta de transparencia (Opute, 2020). Por ello, la falta de atención a este proceso puede impedir atraer y retener talentos de alto nivel, afectando el 2.5% de las industrias (Hassan et al., 2020). Por otro lado, el 91% de los miembros de la OIT (2023), ha indicado que diferentes empresas de Latinoamérica, disponen de sistemas desarrollados para grabación y notificación de salud de tipo ocupacional, en la protección de accidentes y patologías.

A nivel nacional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021), destaca la importancia del cumplimiento de las normas vigentes que protegen a los colaboradores de diversas empresas de la exposición a factores que pueden representar un riesgo ocupacional, donde la correcta implementación de estas normativas es esencial para garantizar los aspectos competentes a la seguridad, así como de salud en el laburo, y para minimizar los riesgos vinculados a diferentes actividades profesionales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024) ha indicado que durante el año 2022 se registró un incremento del 4% en los números de ausentismos laborales debido a factores de riesgo ocupacional, donde este aumento hace hincapié en la repercusión de fomentar un marco de la seguridad en el laburo y de mejorar los procedimientos de prevención y control de riesgos.

Por ello, el MTPE (2024) ha buscado, en los últimos años, sensibilizar a las empresas para implementar procesos óptimos en la organización que, además de buscar la productividad, fortalezcan un entorno adecuado para el desempeño de los trabajadores. Adicionalmente, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2023), a través de los planes de acción del clima organizacional, resalta la relevancia de generar una adecuada retención del personal y disminuir la rotación laboral, motivando a las organizaciones a adoptar este enfoque holístico.

Uno de los principales logros obtenidos en la experiencia laboral fue la evaluación del proceso de selección en tres empresas, con contribuciones significativas en cada una. En GISERCORP, se seleccionó el 71.3% del personal requerido; en SRK CONSULTING, el 3.6%; y en GTH ALTERNATIVES, el 25.1%. Además, en una empresa se implementó un sistema más eficiente para la búsqueda de candidatos, utilizando bolsas de trabajo y procesando hasta 10 a 15 contrataciones en jornadas extendidas (14 x 7). Se realizó un seguimiento exhaustivo y se promovió la participación en campañas laborales del Centro de Empleo del MTPE. En los primeros tres meses en las últimas entidades, se redujeron los riesgos psicosociales mediante un Planeamiento correspondiente a la Seguridad, así como de la Salud en el Trabajo, que incluyó capacitaciones lúdicas y pausas activas de 15 minutos, mejorando así el ambiente laboral. La gestión de consultoría y la implementación de actividades presenciales también ayudaron a prevenir trastornos músculo-esqueléticos y lesiones emocionales, conforme a la Resolución Ministerial N.º 022-2024-MINSA (Ministerio de Salud [MINSA], 2024).

La formación y las competencias adquiridas en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología (FCCTP) han sido fundamentales en mi desarrollo profesional como psicólogo. Durante mi tiempo en la facultad, adquirí conocimientos teóricos y prácticos que me han permitido enfrentar de manera efectiva los desafíos en el ámbito del reclutamiento, selección y salud ocupacional en empresas de optimización de procesos. Por ejemplo, los cursos de psicología organizacional y técnicas avanzadas de selección me proporcionaron las herramientas necesarias para implementar procesos de selección eficientes y justos, basados en criterios científicos y éticos. Además, la formación en salud ocupacional me ha permitido diseñar e implementar programas de las iniciativas de bienestar en el trabajo mejoran la vida de los trabajadores, también acrecientan el rendimiento y reducen el absentismo. La integración de estas competencias se ha traducido en un enfoque holístico que ha beneficiado significativamente a las organizaciones con las que he colaborado, mejorando tanto su clima laboral como sus resultados operativos.

CAPÍTULO I: CONTEXTO LABORAL Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Optimización de procesos por las empresas

1.1.1 Realidad socioeconómica nacional

La optimización de procesos es una herramienta vital para mejorar la eficiencia y competitividad en diversas industrias peruanas, considerando un contexto socioeconómico desafiante, caracterizado por la necesidad de recuperación económica y aumento de la productividad, varias investigaciones han demostrado cómo las empresas en Perú están adoptando medidas innovadoras para optimizar sus operaciones y reducir costos. Específicamente, en el sector salud, Collazos y Arbaiza (2023) implementaron soluciones tecnológicas que lograron reducir el tiempo de gestión de citas médicas, considerando adicionalmente la capacitación del personal, dadas las limitaciones presupuestarias y una alta demanda de servicios. En el sector logístico, Solís et al. (2022) analizaron la gestión del personal en cuanto a su repercusión en la optimización de los procesos, considerando niveles considerables de productividad.

En el caso del sector de manufactura, Henríquez et al. (2019) trabajaron en una microempresa peruana, e identificaron que es posible aumentar la eficiencia operativa hasta un 73%, teniendo en cuenta la importancia de que la entidad siga existiendo y se expanda en un entorno económico competitivo. Respecto al sector minero, la optimización de los procesos resulta eficiente para reducir los altos costos, así como los riesgos a nivel de salud ocupacional, debido al riesgo que representa conforme al nivel de laburo (Huaira et al., 2019). En esta línea, Sanders y Fitzpatrick (2022) discuten un caso en Perú donde la planificación desde el proceso de reclutamiento hasta los aspectos operativos puede optimizarse, al alinearlos con los objetivos empresariales, estrategias organizacionales, ayudando a gestionar mejor los costos y riesgos asociados a largo plazo.

1.1.2 Realidad socioeconómica internacional

La optimización de procesos en empresas a nivel internacional tiene un impacto significativo en la eficiencia operativa y la competitividad, al tiempo

que considera el bienestar de los colaboradores (Huaira, 2021). A diferencia del contexto nacional, se puede evidenciar con mayor énfasis la Integración del factor humano en estas estrategias cruciales para asegurar una mayor seguridad, así como eficiencia en el marco de laburo, así como para maximizar el rendimiento organizacional. Como el caso del contexto europeo, precisamente en el estudio de Comberti y Demichela (2019), se destaca la importancia de incluir el factor humano en la optimización de procesos industriales, donde el modelo propuesto evalúa la complejidad de las tareas y las capacidades humanas para reducir errores operativos y mejorar la seguridad en la línea de ensamblaje, mostrando cómo una mejor coincidencia entre trabajadores y tareas puede reducir el riesgo de errores humanos y mejorar la calidad y seguridad. Asimismo, en otra región europea, como Ucrania, los investigadores Bavyko y Bavyko (2021) abordan la optimización estratégica de procesos en empresas logísticas durante una crisis económica generada por la pandemia, donde las consideraciones de una adecuada gestión del personal y las condiciones para los mismos pueden contribuir a una adecuada adaptación y ajuste antes las emergencias y mantener la competitividad.

Por otra parte, en contextos americanos, como en el caso de Estados Unidos, donde se precisa que los componentes económicos, ambientales, culturales y sociales más allá del ámbito científico, destacan el papel de los factores humanos en la optimización de la usabilidad y disminución de costos en los procesos (Roscoe et al., 2020). En el contexto mexicano, Arredondo et al. (2019) proporcionan un marco sobre cómo el factor humano afecta la productividad en el entorno manufacturero, este estudio resalta la importancia de considerar indicadores económicos, ambientales y sociales en la medición del rendimiento, y cómo la innovación en procesos puede aprovechar el factor humano para lograr una posición estratégica superior poner de relieve la valoración de la contratación adecuada que se ajusten al perfil requerido.

1.2 Impacto de la consultoría organizacional

Con base a la realidad previamente mencionada, para la optimización integral de estos procesos, se requieren esfuerzos significativos y

coordinados, por lo que, en ocasiones, las empresas pueden enfrentar desafíos debido a que se enfocan en aspectos primordiales de su operación, como ocurre en el sector minero, que se centra en la extracción y el transporte de minerales. En este contexto, las empresas mineras pueden optar por externalizar otras funciones no centrales, como la gestión del personal o los procesos de administración, a través de la contratación de consultoras organizacionales especializadas. Estas consultoras aportan su experiencia y conocimiento para fomentar las operaciones con eficiencia, implementar prácticas de gestión efectivas y optimizar los procesos internos, permitiendo que las empresas se concentren en sus actividades principales (Álvarez et al., 2020). Por lo tanto, este enfoque de delegación y especialización no solo busca incrementar la eficiencia y reducir costos, sino también asegurar que cada área funcione con altos estándares de calidad y efectividad, contribuyendo al éxito general de la empresa.

El reclutamiento y la selección son cruciales para toda organización exitosa, ya que aumentan y mantienen la eficacia organizacional. Según Asan y Soyer (2022), existen dos ejemplos de los tipos de resultados que pueden ser influenciados por el sistema de selección utilizado por una organización, siendo la agilidad y la actuación. La contratación y selección de nuevos empleados es la principal función del departamento de recursos humanos en las operaciones diarias de cualquier organización. Además, la contratación y procedimiento, es donde una empresa puede mejorar su capacidad para competir exitosamente en el mercado laboral y socioeconómico (Verma et al., 2021). El proceso de contratación implica muchos pasos que requieren tiempo y recursos económicos, empezando por las plataformas para identificar candidatos. El siguiente paso es organizar, preparar y realizar entrevistas (Harris et al., 2022). Por lo tanto, se cree que el reclutamiento y la selección son los procedimientos a través de los cuales las organizaciones buscan, conocen e interesan a posibles candidatos, antes de decidir si sería apropiado o no contratar a alguno de ellos (Lundvall, 2022; Rajabpour et al., 2022).

Según Cohen y Mahabadi (2022), las estrategias de recursos corporativos como reclutamiento y la selección son procedimientos cruciales para que la empresa pueda sobrevivir. Es así como, las decisiones de

contratación dependen de los procedimientos de reclutamiento y la selección, que también impactan las actitudes, así como la conducta de los empleados. Si se construye efectivamente, se identifican candidatos adecuados, pudiendo vincularlos adecuadamente con el puesto. Usando la selección correcta. La herramienta aumentará la probabilidad de que se elija al mejor candidato para ocupar un puesto. Cuando se seleccionan los mejores candidatos para el puesto, las prácticas de contratación efectivas, la validez de las pruebas de selección y la aplicación de procedimientos de selección formales contribuye al desempeño organizacional, la productividad acrecentada, y, por ende, al éxito financiero.

Desde una mayor profundidad, hacia la perspectiva socioeconómica el área de RH puede referirse a la mejora de los aspectos sociales, políticos y tecnológicos utilizados en las labores operativas, para aumentar el bienestar de las partes interesadas (organización-colaborador). Estas políticas están ayudando a los países y a las empresas en desarrollo, a mantener nuevos estilos de vida de las partes interesadas. Teniendo la opción de recibir apoyo educativo, desarrollo de ingresos, mejorar, emplear capacidades y crear empleos más viables que fomenten el crecimiento económico a nivel mundial (Thanh y Tri, 2024). En Estados Unidos, cerca del 76.5% de los líderes a cargo del área de Recursos Humanos, comprenden que es necesario mantener estilos de vida saludables para sus trabajadores, con la finalidad de motivar y satisfacer a las partes interesadas; desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento y selección para brindar mayores oportunidades, evaluando rasgos económicos, sociales, políticos, culturales, educativos, físicos, biológicos, mentales y emocionales.

1.2.1 Consultoría en gestión organizacional en el contexto peruano

La realidad socioeconómica de Perú presenta desafíos significativos en el área de la selección, así como el reclutamiento laboral, donde uno de los principales problemas es la brecha en los logros educativos entre estudiantes de familias ricas y pobres, lo que afecta su empleabilidad y acceso a oportunidades laborales (OIT, 2020). Además, el ausentismo laboral es un problema que reduce la productividad y genera estrés en el ambiente de

trabajo, con causas comunes como problemas de salud y accidentes laborales (Cadillo et al., 2023). La elección de carreras universitarias también está influenciada por factores socioeconómicos y culturales, lo que determina las oportunidades de empleo futuro (Portocarrero y Zavaleta, 2022).

Asimismo, la inestabilidad social y el descontento económico en Perú representan amenazas significativas para la industria de la consultoría. En tiempos de crisis, las empresas pueden recortar gastos, y una de las primeras áreas afectadas suele ser la contratación de consultores externos, donde muchos potenciales clientes, enfrentando restricciones presupuestarias, podrían optar por utilizar recursos internos en lugar de contratar consultores, lo que afectaría negativamente la demanda de servicios de consultoría (Talledo, 2023).

En cuanto a la demanda y adaptabilidad, en un entorno donde las organizaciones deben adaptarse rápidamente a las transformaciones tecnológicas y culturales, las consultoras juegan un papel vital y deben no solo identificar y gestionar a los stakeholders clave, sino también preparar a los líderes organizacionales para guiar a sus equipos a través de estos cambios. Esto incluye desarrollar estrategias de comunicación efectiva, implementar programas de capacitación y asegurar que los empleados comprendan y adopten las nuevas tecnologías y procesos (Escalante, 2019).

Las empresas de consultoría dominan el mercado peruano ofreciendo servicios de alta calidad, donde tienen la capacidad de atraer a grandes corporaciones y gobiernos debido a su amplia experiencia y recursos. Sin embargo, la competencia no se limita a estas grandes empresas, donde las consultoras más pequeñas tienen presencia representativa en el mercado, ya que pueden ofrecer precios más competitivos y servicios personalizados, por lo que este enfoque personalizado puede ser especialmente atractivo para las empresas locales que buscan soluciones adaptadas a sus necesidades específicas. A pesar de la presión de los gigantes de la consultoría, estas pequeñas firmas pueden prosperar al enfocarse en nichos de mercado y construir relaciones cercanas con sus clientes (Seminario, 2020).

1.2.2 Consultoría en gestión organizacional en el contexto internacional

A nivel internacional, las responsabilidades del departamento de gestión del capital humano son primordiales cuando un país aspira a integrarse a la economía global. Pues su gestión permite alcanzar la capacidad de adaptarse rápidamente, adquirir nuevas habilidades y atender a los requerimientos crecientes de la sociedad. A lo largo de las fases de industrialización y modernización, recursos humanos desempeña un papel fundamental para atraer inversiones extranjeras y encabezar el establecimiento de nuevas industrias (Bal et al., 2022). Esto, a su vez, genera nuevas oportunidades para la mano de obra local, quienes son motivados a laborar por sus necesidades, tanto intrínsecas, como extrínsecas, fomentando la expansión económica y el posicionamiento competitivo en el escenario global (Kim y Cho, 2020). Así mismo, el departamento de recursos humanos tiene acceso rápido al conocimiento y la tecnología. Aplican eficientemente estos activos a las operaciones comerciales, lo que resulta en una mayor productividad laboral y costos reducidos. Esto, a su vez, mejora la eficiencia competitiva de las entidades en el mercado y estimula el crecimiento económico. Además, los profesionales que integran el departamento de recursos humanos, pueden liderar, capacitar, nutrir y orientar a la fuerza laboral, permitiéndoles acceder a tecnología y técnicas de gestión modernas, constituyendo la base para el progreso social (Aldoghan y Zakariya, 2023). Como se menciona líneas arriba, las actividades del área de recursos humanos, también se encuentran orientadas a analizar y cubrir las necesidades diversificadas que negocian la motivación y satisfacción de los gerentes y colaboradores, a partir de su gestión (Yakovenko et al., 2023).

1.2. Marco conceptual

1.2.1. Reclutamiento

Corresponde al proceso estratégico mediante el cual las organizaciones identifican y atraen a candidatos cualificados con la iniciativa de cubrir vacantes en la entidad, donde se comienza este proceso con la definición clara de las necesidades de personal y puede incluir la publicación de ofertas de empleo en diferentes medios, la búsqueda activa de candidatos

a través de redes profesionales, la revisión y selección de currículums, la realización de entrevistas y evaluaciones, así como la participación en ferias de empleo y otras actividades de reclutamiento para captar talento (Jaramaz, 2023). El objetivo principal es atraer a individuos que posean las habilidades, la experiencia y los valores que se alineen de manera óptima con los requerimientos específicos del puesto, así como con la cultura organizacional de la empresa, esto implica un proceso de selección meticuloso que va más allá de evaluar las competencias técnicas de los candidatos (Portillo y Marcera, 2021).

1.2.2. Selección

Una vez reclutados los candidatos, el proceso de selección se enfoca en evaluar de manera detallada y sistemática a cada uno de ellos para determinar cuál es el más adecuado para la posición vacante. Esto implica la comparación de habilidades técnicas, competencias blandas, experiencia laboral relevante, aptitudes específicas y la personalidad del candidato con los criterios y requisitos establecidos por la empresa (Gupta et al., 2023). Estas etapas pueden incluir entrevistas adicionales, en las que se profundiza en la evaluación de las competencias del candidato y su ajuste a la cultura organizacional. Las pruebas psicométricas son otro componente clave, ya que permiten medir aspectos de la personalidad, habilidades cognitivas y otras características psicológicas que influyen en el desempeño en el laburo (Anastasia et al., 2024).

1.2.3. Salud Ocupacional

Corresponde al sistema tanto de controles como equilibrios establecidos para procurar que los empleados estén sanos y seguros en el trabajo, donde la salud y la seguridad en el lugar de trabajo abarcan una amplia gama de actividades, como identificar y mitigar los peligros potenciales, fomentar la elección de estilos de vida saludables, aplicar normativas para proteger a los empleados de cualquier daño y aplicar soluciones ergonómicas para idóneas condiciones de laburo y disminuir la probabilidad de lesiones musculoesqueléticas (Brown et al., 2023). El objetivo es proporcionar un marco en el laburo seguro y saludable que proteja la

integridad de todos los que laboran, mejorando así su vida laboral en cuanto a calidad y contribuyendo a la productividad y el bienestar general de la organización (Barton, 2023).

1.2.4. Evaluación y Seguimiento

Después de implementar las recomendaciones del consultor, es importante realizar una monitorización constante para analizar el éxito de la intervención y hacer las modificaciones adecuadas, donde el seguimiento incluye la recopilación de datos sobre el desempeño, la satisfacción de los empleados y el impacto general en la organización, así también esta evaluación permite identificar áreas de mejora y garantizar que los objetivos establecidos se estén cumpliendo (Albul, 2023).

1.3. Perspectiva Teórica Motivacional de reclutamiento y selección

En un principio se considera para la presente investigación, el reclutamiento y selección fundamentado por el modelo motivacional de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, quien describía varios tipos de necesidades motivacionales de los trabajadores o los individuos, menciona que el desarrollo del empleado modelo o recurso humano, está impulsado por siete u ocho tipos diferentes necesidades que incrementan su motivación y por ende genera bienestar, principalmente, la necesidad de reconocimiento (Omodan y Abejide, 2022). Los encargados de recursos humanos requieren mantener todos estos factores para desarrollar cualquier estrategia de desarrollo. En primer lugar, los individuos están preocupados, por las necesidades orgánicas y fisiológicas, los cual son considerados como los requisitos más básicos. En segundo lugar, las estrategias de desarrollo deben considerar la salud de carácter ocupacional sumado a la seguridad, las necesidades de protección de los individuos, lo que ofrecería su estabilidad dentro de la organización, disminuyendo índices de rotación y ausentismo (Gutiérrez et al., 2022).

Además de las necesidades mencionadas anteriormente, también es necesario mantener los requisitos socioeconómicos en estrategias de desarrollo. La tercera parte del modelo describe las necesidades de amor y

pertenencia de los individuos, donde los trabajadores se desarrollarán y motivarán aumentando la relación interpersonal, el conocimiento, la familiaridad, y cariño entre los grupos de trabajo. Cuarto, el segmento describe las necesidades de estima que describen a los trabajadores, la atracción por sus posiciones organizativas (Altymurat, 2021). En relación a este modelo, los directores de recursos humanos tienen que emplear estrategias cognitivas, como estrategias de desarrollo de conocimientos y habilidades posterior al proceso de reclutamiento y selección, durante la etapa de inducción, donde se ve por las necesidades estéticas, como evaluación y motivación, necesidades de autorrealización, que se observa durante las entrevistas y evaluaciones ocupacionales, como el interés por su crecimiento personal, al evaluar su potencial, como experiencias previas, que llevan a conocer las necesidades del colaborador como individuo (Ihensekhien y Chukwuyem, 2023).

1.3.1 Componentes del modelo teórico de Maslow

Necesidades fisiológicas. Puede ayudar a identificar áreas que impactan directamente el bienestar fisiológico de los empleados, como las instalaciones del lugar de trabajo, el acceso a recursos de salud y el balance personal, así como de laburo. A través del análisis de datos, los profesionales de recursos humanos pueden garantizar que se satisfagan las necesidades básicas, promoviendo un saludable desenvolvimiento y productividad (Ibrahim et al., 2024).

Necesidades de seguridad. La labor de recursos humanos puede centrarse en evaluar métricas de prevención en cuanto a los riesgos en el marco de laburo, documentación de incidentes y cuestionarios de satisfacción laboral. Al identificar riesgos potenciales y áreas de mejora, la labor de los profesionales dentro del área de recursos humanos, puede crear un entorno seguro, fomentando la confianza y la tranquilidad entre los empleados (Durmuş, 2024).

Amor y pertenencia. La labor de recursos humanos mide el compromiso de los colaboradores, la dinámica del equipo y las interacciones sociales dentro de la organización. Al comprender las necesidades sociales

de los empleados, recursos humanos, puede desarrollar iniciativas que fortalezcan los vínculos del equipo, fomenten la colaboración y cultiven un sentido de amistad (Altymurat et al, 2021).

Necesidades de estima. El área de recursos humanos puede ayudar a identificar empleados de alto rendimiento, reconocer logros y evaluar los niveles de satisfacción de los empleados. Los recursos humanos pueden contribuir en la atención de las necesidades que envuelve el estima de los trabajadores facilitándoles oportunidades de desenvolvimiento de sus capacidades y de crecimiento profesional (Ibrahim et al., 2024).

Autorrealización. El área de recursos humanos puede ayudar a identificar fortalezas, intereses y aspiraciones individuales a través de evaluaciones de desempeño, evaluaciones de habilidades y planes de sucesión. Este enfoque basado en datos permite al área adaptar los planes de desarrollo y las trayectorias profesionales, apoyando el viaje de los empleados hacia la autorrealización (Durmuş, 2024). Al estudiar como el área de gestión del personal y las responsabilidades que se ejecutan dentro para comprender y abordar las necesidades de los empleados en diferentes niveles de la jerarquía de Maslow, los profesionales que desempeñan las diferentes actividades como reclutamiento, selección y actividades de gestión humana, pueden crear un entorno de trabajo que gestiona el bienestar, la salud ocupacional, el compromiso y el crecimiento personal. Esto, a su vez, conduce a una fuerza laboral más motivada y productiva, lo que beneficia tanto a los individuos como a la organización dentro del mercado laboral, generando mayor índice de rentabilidad (Gutiérrez et al., 2022).

1.4 Perspectiva Teórica de salud ocupacional

Respecto a la salud ocupacional se fundamenta en la perspectiva teórica de la causalidad de los accidentes de Heinrich Domino, propuesta por Heinrich explica qué factores y etapas conducen a los accidentes industriales. Los factores identificados fueron cómo se relacionan los trabajadores con las máquinas, la relación entre gravedad y frecuencia, actos riesgosos, costos asociados con los accidentes y cómo la seguridad afecta la eficiencia. En el rubro de la minería, por ejemplo, alrededor del 88% de las muertes son

causadas por actos laborales riesgosos, el 10% por condiciones riesgosas y el 2% por desastres naturales o casos fortuitos (Wang y Yan, 2019).

La teoría reveló las 5 etapas de un accidente de trabajo: ascendencia y entorno social (conocimientos y habilidades), condición física o acto inseguro, culpa personal por descuido, mecánica y accidente o lesión. Según Heinrich, romper la cadena de la secuencia es la solución a la prevención de accidentes (Bracco y Ivaldi, 2023). Por tanto, la eliminación de actos/condiciones inseguras puede conducir a la prevención de accidentes y lesiones asociadas. Los 2 axiomas principales de la teoría de Heinrich Domino sobre la causalidad de los accidentes son, en primer lugar, los trabajadores (humanos), son los principales motivos de los accidentes. En segundo lugar, la dirección es responsable de prevenir accidentes. Por lo tanto, el comportamiento positivo de los trabajadores mediante la adherencia basada en la conciencia o el conocimiento es clave para garantizar que se prevengan los accidentes en el lugar de trabajo (Harirchian y Lahmer, 2020).

1.4.1 Componentes del modelo teórico de Heinrich

Ascendencia y Entorno Social. En esta fase se tiene en cuenta no sólo el entorno social de los trabajadores, sino también sus conocimientos, aptitudes y actitudes. Una conducta peligrosa puede producirse por falta de formación o por un entorno de trabajo que no da prioridad a la seguridad (Fendrock et al., 2023).

Condición Física o Acto Inseguro. Se refiere a la presencia de condiciones físicas riesgosas en el lugar de trabajo o a la realización de actos inseguros por parte de los empleados. Esto puede incluir el uso inadecuado de equipo, condiciones de trabajo peligrosas o comportamientos negligentes (Hank y Tarasov, 2024).

Culpa Personal por Descuido. En esta etapa, se produce una falta de cuidado o atención por parte del trabajador, que puede resultar en un acto inseguro. La culpa personal se refiere a los roles del trabajador en la generación de condiciones peligrosas por la ausencia de atención o adherencia a las normativas competentes a la seguridad (Gallegos, 2024).

Mecánica. Aquí se incluye el aspecto técnico del accidente, donde las condiciones y los actos inseguros llevan a una falla mecánica o un mal funcionamiento. Esto puede ser el resultado de la interacción entre el equipo y las prácticas inseguras (Fendrock et al., 2023).

Accidente o Lesión. Finalmente, el accidente o lesión ocurre a partir de la combinación de los componentes anteriores. Esta es la etapa en la que se materializa el resultado negativo, ya sea un accidente que causa daño al trabajador o a otros miembros del equipo (Hank y Tarasov, 2024).

Como casuística para un mayor entendimiento de la teoría, ante un incidente inicial, un trabajador no usa el equipo de protección personal (EPP) adecuado debido al incumplimiento de normas de seguridad, lo que lleva a una lesión en un accidente laboral, donde esta lesión interrumpe el trabajo mientras se investigan los hechos y, con medidas de seguridad reducidas, aumenta el riesgo de nuevos accidentes, lo que puede provocar más lesiones, problemas legales y una reputación deteriorada de la entidad (Gallegos, 2024). La teoría ilustra cómo un incumplimiento inicial de los protocolos de seguridad puede conllevar a consecuencias desfavorables que impactan no solo al individuo involucrado, sino también al entorno laboral en general, a las finanzas de la empresa y a su cultura de seguridad. Esta teoría subraya la interconexión de los eventos y la importancia de abordar los problemas desde su raíz para evitar una cascada de resultados adversos, por lo que sirve como un recordatorio de la necesidad de adoptar medidas proactivas para mantener un marco de laburo seguro, así como saludable, dado que las consecuencias de descuidar la seguridad pueden extenderse mucho más allá del incidente inicial (Harirchian y Lahmer, 2020).

Adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), cuando se trata de la salud de quienes laboran, la salud de tipo laboral consiste en garantizar que puedan realizar su trabajo sin ponerse en peligro. La salud laboral promueve un clima social y un funcionamiento positivos, aumenta la productividad de la empresa y garantiza que los trabajadores estén sanos y puedan trabajar. También pretende mejorar el entorno laboral y el propio trabajo para hacerlo más seguro y saludable. Por último, desarrolla

culturas laborales que apoyan la seguridad, junto con la salud en el lugar de trabajo.

Las labores en el área de recursos humanos establecieron el análisis de las teorías que emergen sobre la praxis de la seguridad en el entorno laboral. Cuidar el colaborador, velar por su integridad mental y física, es una de las tareas principales del área de gestión del personal, para que la organización se encamine hacia el éxito (Fendrock et al., 2023). En este sentido, las medidas de salud ocupacional tienen como objetivo garantizar buenas condiciones de trabajo y sostenibilidad, especialmente reduciendo la exposición a los peligros relacionados con el trabajo y ofreciendo protección si dichos peligros no pueden eliminarse. Además de estas medidas preventivas primarias, también existen medidas secundarias (por ejemplo, la realización de exámenes periódicos o modificaciones de tareas laborales) y medidas terciarias (por ejemplo, programas de rehabilitación vocacional). Por tanto, la salud ocupacional, es clave para abordar las necesidades sociales, que se venían explicando con anterioridad, de los trabajadores en el contexto del empleo; además, permite y garantiza el involucramiento en el mercado de laburo y la comunidad (Tawiah et al., 2022).

Para el área de recursos humanos, es importante analizar el por qué emergen diferentes situaciones dentro del contexto laboral, que afectan la salud del trabajador, y que, en diferentes ocasiones, lamentablemente llevan al incremento del índice de mortalidad en los centros de labores (Çalış y Büyükkakıncı, 2019). El desempeño en materia de salud ocupacional, son acciones o comportamientos que las personas exhiben en el marco de laburo para facilitar la salud, así como la seguridad de los colaboradores, los clientes, el público y la comunidad. Para evitar que sus empleados se vean involucrados y sufran lesiones, las empresas buscan mejorar los indicadores de desempeño en seguridad. Hay dos formas distintas de comportamientos de seguridad: participación en seguridad y cumplimiento de seguridad (Vimercati, 2022). El objetivo de la participación en seguridad es establecer un entorno que apoye la seguridad. Considerando que el objetivo de su cumplimiento es garantizar que los empleados trabajen de una manera que

cumpla con los procedimientos y regulaciones de seguridad de las organizaciones (Oliveira et al., 2021).

Las organizaciones deben ser conscientes de la relevancia de la gestión en la optimización del desempeño general de seguridad de las operaciones de la organización. Los directivos deben ser activos a la hora de identificar y asignar recursos para la implementación exitosa de la seguridad de sus colaboradores. Además, el compromiso de la dirección se demuestra de diferentes maneras, como la educación y formación en seguridad, recompensando y empoderando a los empleados para tomar decisiones. El compromiso de la dirección puede moldear la percepción de los colaboradores de que operan de forma segura, reduciendo así los accidentes, lesiones y muertes. En consecuencia, el compromiso de la dirección es contribuir en gran medida a promover el cumplimiento de la seguridad entre los empleados y aumentar el desempeño en materia de seguridad (Çalış y Büyükakıncı, 2019).

Por tal motivo, es importante, que los líderes de cada área, sean capacitados frecuentemente, sobre prevención de riesgos, uso pertinente de EPPS (equipos de protección así como de seguridad), debido a que estos incidentes se generan en cadena, donde la responsabilidad recae en los jefes de área, supervisores y ejecutivos de mandos altos (Sorensen et al., 2018).

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

2.1 GTH Alternatives

2.1.1 *Experiencia laboral*

En el periodo de diciembre 2023 – actualidad 2024

2.1.2 *Planeamiento estratégico*

2.1.2.1 Propósito. Esta entidad se enfoca en perfeccionar los activos de sus clientes, proporcionando un servicio altamente individualizado mediante un equipo de expertos con vasta experiencia. Su meta es impulsar la eficiencia empresarial mediante la mejora de procesos, logrando elevados estándares de calidad y ofreciendo una atención meticulosamente adaptada a cada cliente.

2.1.2.2 Misión. Brindar servicios de consultoría de forma oportuna optimizando los recursos a través de procesos de calidad e innovación.

2.1.2.3 Visión. Para el 2025 ser la primera empresa de consultoría low-cost del Perú con mayor alcance a nivel regional.

2.1.2.4 *Actividades a las que se dedica*

Head hunting y selección. La consultora cuenta con especialistas en los procesos competentes al reclutamiento considerando también la selección correspondiente del personal para posiciones ejecutivas a través del hunting de candidatos gerenciales y ejecutivos; mandos medios y profesionales administrativos; técnicos especializados y selección masiva de posiciones operativas. Además, cuenta con consultores especializados por rubro y tipo de posición requerida, los cuales evalúan competencias, requerimientos técnicos y alineación cultural; asegurando la reducción del proceso de adaptación al puesto.

Capacitación y Formación. La consultora ofrece cursos con certificación en formación técnica, así como de habilidades blandas, dictados por el staff de consultores. Así mismo, brindan capacitaciones presenciales/virtuales de temas técnicos en el área correspondiente a

recursos humanos, seguridad junto a la salud ocupacional. Adicionalmente, proporcionar capacitaciones In House con el objetivo de desarrollar una capacidad específica para un grupo de colaboradores.

Coaching y Mentoring. La empresa es especialista en desarrollo organizacional ofreciendo diversos servicios para poder evaluar y desarrollar a los colaboradores. esto a través de la realización de evaluaciones de desempeño semestrales y anuales con el objetivo de identificar brechas que permitan desarrollar planes de acción y procesos de acompañamiento.

Nómina y Compensaciones. GTH es especialista en payroll y en los procesos de administración de personal, realizando evaluaciones continuas del mercado salarial. Nuestro objetivo es optimizar recursos y agilizar los procesos operativos de una organización.

Seguridad y Salud Ocupacional. GTH Alternatives cuenta con consultores especialistas que, dentro de las principales funciones, abordan la elaboración de planes, programas reglamentos, procedimientos e instructivos para tu organización, la Implementación y desarrollo del programa de vigilancia SSOMA. Se brindan asesorías en la adherencia a la normativa legal nacional vigente.

Psicología Ocupacional. La entidad es especialista en psicología ocupacional brindando los siguientes servicios como cursos individuales y grupales para tu organización, también brinda consejería y acompañamiento a colaboradores. Por último, considera plan de salud mental y psicológico organizacional.

Psicología Clínica. GTH Alternatives cuenta con planes especializados para atender diversas necesidades psicológicas en el ámbito clínico. Se ofrecen terapias y programas psicológicos para todo rango de edad, así como capacitaciones y consejería de acuerdo con el diagnóstico del paciente.

2.1.3 Principales logros de la entidad

Desde su fundación, GTH Alternatives ha alcanzado varios hitos significativos en el campo de la consultoría en recursos humanos y desarrollo organizacional. La empresa ha sido reconocida en el mercado local como una de las consultoras emergentes más destacadas en Perú, debido a su capacidad para ofrecer soluciones personalizadas y eficientes en la gestión del personal. En términos de expansión, GTH Alternatives ha logrado establecer una presencia significativa en diversas regiones del Perú y ha comenzado a desarrollar relaciones con clientes en países vecinos, marcando así su expansión regional. Además, la entidad ha obtenido diversas certificaciones de calidad en sus procesos y servicios, lo que reafirma su compromiso con la excelencia continua. Uno de los logros más destacados de la entidad es su impacto en la capacitación y formación. GTH Alternatives ha capacitado a un número considerable de profesionales en áreas clave como formación técnica, habilidades blandas y seguridad ocupacional, contribuyendo de manera significativa al desarrollo de una fuerza laboral más calificada y competente. Asimismo, la entidad logró una mayor retención de personal, evitando la necesidad de contratar nuevo personal debido a la rotación.

2.1.4 Cargos y funciones del bachiller

2.1.3.1 Inducción y Capacitación

- Diseño y elaboración de sesiones de inducción
- Seguimiento y evaluación del proceso de inducción
- Controles de asistencias
- Identificación de necesidades de formación.
- Planificación y organización de talleres de capacitación

2.1.3.2 Administración de Personal

- Entrega de Documentos a Trabajadores

- Apoyo en la Administración de contratos

2.1.3.3 Reclutamiento y Selección

- Reclutamiento, selección y seguimiento
- Publicación y gestión de bolsas de trabajo

2.1.3.4 Planificación y Administración

- Elaboración de planes de trabajo
- Orden y actualización de documentación administrativa

2.1.5 Descripción del desempeño del bachiller

Durante su tiempo en la empresa, el bachiller en recursos humanos asumió diversas responsabilidades clave, demostrando un desempeño sobresaliente en cada una de ellas. En principio, en el área de inducción y capacitación, diseñó y elaboró sesiones de inducción efectivas, asegurando que los nuevos empleados se integraran rápidamente y comprendieran los valores y procedimientos de la empresa. Además, realizó un seguimiento y evaluación detallados del proceso de inducción para garantizar su efectividad y también mantuvo un control riguroso de las asistencias en todas las sesiones de capacitación.

Por otra parte, identificó las necesidades de formación de los empleados y planificó, organizó talleres de capacitación que mejoraron significativamente las habilidades del personal. Asimismo, se desarrolló estrategias para reducir la rotación, enfocándose en potenciar la percepción de satisfacción junto al compromiso de quienes laboran, al implementar programas de reconocimiento y beneficios, así como encuestas periódicas para identificar áreas de optimización en el marco de laburo, lo que generó que no haya un aumento de nuevo personal por la rotación

Por otro lado, en la administración de personal, el bachiller se encargó de la entrega de documentos a los trabajadores, como contratos y recibos de beneficios sociales. También se apoyó con la administración de los contratos laborales, garantizando que todos los aspectos administrativos estuvieran en

orden y cumplieran con las normativas vigentes. Correspondiente al ámbito de reclutamiento y selección, el bachiller se encargó de todo el proceso, desde la publicación de ofertas laborales hasta la gestión de las bolsas de trabajo. Además, en la planificación y administración, el bachiller elaboró planes de trabajo detallados y se aseguró de que toda la documentación administrativa estuviera ordenada y actualizada, contribuyendo a la eficiencia operativa del departamento y al mantenimiento de un entorno de trabajo organizado.

2.1.6 Nombres de los supervisores y/o responsable

Natalia Olivos - Gerente General y jefa de recursos humanos

2.2 SRK CONSULTING (PERU) S.A.

2.2.1 Experiencia laboral

En el periodo de noviembre 2022 – junio 2023

2.2.2 Planeamiento estratégico

2.2.2.1 Propósito. SRK Consulting es una organización independiente de ámbito mundial que presta servicios a clientes de los sectores de la gestión del agua junto a los recursos naturales con asesoramiento y soluciones expertas. Cubren todo el espectro de servicios relacionados con la minería, desde la exploración inicial hasta el cierre final. Sus profesionales gozan de gran prestigio por su experiencia en diversos campos, como los estudios técnicos, la gestión de residuos mineros y del agua, la rehabilitación de emplazamientos mineros, los procesos de concesión de permisos y las evaluaciones de viabilidad. Los consultores abordan los requisitos y objetivos financieros exclusivos de los clientes aplicando sus amplios conocimientos a la creación de estrategias y procedimientos tecnológicos novedosos.

2.2.2.2 Misión. Nuestra misión es servir de asesor de confianza a los clientes del sector de los recursos que necesiten una orientación sólida y soluciones innovadoras en los ámbitos de la minería, la ingeniería geotécnica, el agua, los residuos mineros y la protección del medio ambiente.

2.2.2.3 Visión. Ser el socio preferido de los clientes. Prestar servicios que respondan a las demandas reales y mejoren los proyectos de los clientes. También se crearán e implantarán nuevas tecnologías y procesos que ayuden tanto a los clientes como a la empresa. Por último, se ganará la confianza de los clientes asumiendo la responsabilidad de los actos.

2.2.2.4 Actividades a las que se dedica

Asesoría a operaciones mineras. Los equipos de soporte operativo son liderados por consultores experimentados en minería, quienes colaboran estrechamente con los clientes para identificar las causas profundas de los problemas y determinar si las soluciones requieren un análisis más detallado, la identificación de indicadores clave de rendimiento, la adopción de nuevas tecnologías o la reingeniería. Se integran equipos multidisciplinarios de todo el Grupo SRK para proporcionar a nuestros clientes el conocimiento técnico, operativo y lingüístico necesario para implementar soluciones efectivas.

Evaluación de riesgos de minería. Se brinda formas rutinarias al cliente donde se le evalúa respecto al riesgo y oportunidad en el proyecto requerido. Lo cual constituye el análisis y la identificación en el aspecto técnico y no técnico, que podría enfrentar las firmas, para posterior lograr la definición de la medida de mitigaciones para el nivel de riesgo y el alcance la aceptación de la empresa respecto a los niveles deseables. De esta forma, los líderes al decidir deberán centrarse en los procesos de analizar el riesgo, como la mejoría de la práctica en el estándar requerido por la corporación.

2.2.3 Principales logros de la entidad

Durante el periodo en que SRK Consulting estuvo operando, se alcanzaron logros significativos que reflejan el impacto y la calidad en el sector de recursos naturales mediante sus servicios destinados a la consultoría. La firma consolidó su reputación internacional al proporcionar asesoría especializada en el área de minería y gestión del agua, con una atención a la optimización de procesos y soluciones innovadoras que involucraban al personal. Entre los logros destacados se encuentra la implementación exitosa para la examinación y gestión de manera integral de los riesgos, así como la

optimización de sus metodologías de análisis de riesgos y oportunidades, ofreciendo a sus clientes una visión detallada y fundamentada para la toma de decisiones estratégicas. Además de lograr contribuir a la adherencia de las normativas de medio ambiente y seguridad, a partir de la profesión de consultoría organizacional, para orientar a los clientes en los procesos de planificación y trabajo con los recursos humanos en el sector de los recursos naturales y de la minería.

2.2.4 Cargos y funciones del bachiller

2.2.4.1 Gestión de Afiliaciones y Documentación Administrativa

- Encargado del área de afiliaciones del personal minero.
- Orden y actualización de documentación administrativa relacionada con el personal.

2.2.4.2 Reclutamiento y Selección

- Reclutamiento, selección y seguimiento de candidatos.
- Organización y participación en reuniones con clientes y asesores (virtual y presencial).

2.2.4.3 Planificación y Coordinación

- Elaboración de planes de trabajo.
- Actualización y gestión de las plataformas web del cliente.

2.2.5 Descripción del desempeño del bachiller

En su rol en SRK Consulting, el bachiller demostró un desempeño sobresaliente al asumir múltiples responsabilidades con eficacia y profesionalismo. En el área de afiliaciones del personal minero, gestionó con precisión la documentación administrativa, manteniendo todos los registros en orden y cumpliendo con las normativas vigentes. Su atención al detalle y organización fueron fundamentales para garantizar la conformidad y eficiencia en esta función. En cuanto al reclutamiento y selección, el bachiller llevó a cabo un proceso de contratación minucioso, iniciando con el reconocimiento

de requerimientos hasta la incorporación de los seleccionados. Su capacidad para seleccionar candidatos adecuados y realizar un seguimiento efectivo contribuyó al fortalecimiento del equipo y la adherencia a los objetivos organizacionales. El bachiller también se destacó en la organización y participación en reuniones con clientes y asesores, facilitando la comunicación junto a la colaboración para asegurar que los proyectos se desarrollaran de forma fluida. Su habilidad para elaborar planes de trabajo efectivos y su gestión de las plataformas web del cliente demostraron su capacidad para manejar múltiples tareas y adaptarse a las necesidades cambiantes de la empresa.

2.2.6 Nombres de los supervisores y/o responsables

Joel Chumpitaz - Jefe de recursos humanos y Comunicaciones

2.3 GISERCORP - "gestión integral de servicios"

2.3.1 Experiencia laboral

En el periodo de agosto 2022 – noviembre 2022

2.3.2 Planeamiento estratégico

2.3.2.1 Propósito. GISERCORP aspira a ser una alternativa certificada y de vanguardia en el competitivo sector empresarial contemporáneo de la alimentación institucional y multiservicios. A lo largo de Sudamérica, y particularmente en el Perú durante los últimos 15 años, los ejecutivos y profesionales de esta empresa han liderado algunos de los proyectos más significativos, brindando un invaluable apoyo en cada etapa del planeamiento. Su experiencia radica en las siguientes áreas: empresas, industrias, minería y servicios integrales a gran escala (alimentación, hotelería, limpieza, mantenimiento menor, lavandería y recreación).

2.3.2.2 Misión. Proporcionar una experiencia de gestión de servicios excepcional, novedosa y de calidad inigualable. Creando proyectos individualizados de acuerdo con los requisitos, al tiempo que preservamos y mejoramos el ecosistema en el que se asienta nuestro negocio.

2.3.2.3 Visión. Con el lema «¡Juntos lo hacemos mejor!» como principio rector, pretendemos establecernos firmemente en el mercado peruano en los próximos años, especializándonos en servicios externos como la comida colectiva y los multiservicios complementarios. Nuestra esperanza es que los clientes actuales y futuros nos vean como una alternativa, un proveedor de experiencias memorables y un socio fiable a la hora de satisfacer sus necesidades.

2.3.2.4 Políticas relacionadas a salud y medio ambiente

Calidad e inocuidad. Garantizar la calidad del servicio es una prioridad fundamental para la dirección de la empresa, que se dedica a implantar, supervisar y mejorar el sistema centrado en la seguridad alimentaria.

Seguridad y salud ocupacional. La entidad lidera gestiones de identificación, evaluación, control y mantención a través de actividades operacionales seguras, eficientes y efectivas, para evitar el riesgo de daño personal, a las propiedades y deterioros de la salud.

Medio ambiente. La empresa asegura el uso del recurso natural y promueve la protección del medio ambiente.

Prevención de riesgos. La empresa fomenta cultura de prevención, seguridad, ambiente y salud, realizando la identificación, y evaluación de riesgos, mediante la programación de acciones operativas eficientes, estos factores de riesgo se analizan de forma continua, para evitar el deterioro de la salud.

Desarrollo, capacitación y entrenamiento. La empresa promueve, estimula el desarrollo, las competencias y formaciones de los recursos humanos, en el marco personal, profesional, promueve además el comportamiento responsable social y el servicio en todo su personal.

2.3.3 Principales logros de la entidad

GISERCORP ha alcanzado varios hitos importantes durante su trayectoria. Entre ellos, se destaca los procesos de incorporación de nuevos trabajadores, así como la continua implementación de programas que han

mejorado significativamente la satisfacción junto al rendimiento de los que laboran. La empresa también ha logrado liderar iniciativas de cambio organizacional, utilizando técnicas de psicología organizacional para facilitar la adaptación de los empleados a nuevas estructuras y procesos. La reciente integración con ESMERALDA CORP S.A.C. ha permitido a GISERCORP aplicar sus conocimientos para manejar eficazmente la transición, asegurando que los empleados se sientan apoyados y comprometidos durante el proceso. Estos esfuerzos han consolidado la reputación de GISERCORP como un líder en la creación de entornos laborales positivos y productivos, contribuyendo al éxito de la empresa en el mercado.

2.3.4 Cargos y funciones del bachiller

2.3.4.1 Selección y Reclutamiento

- Realización de procesos de selección, así como de reclutamiento de personal en campo para diversos proyectos y servicios.
- Elaboración y gestión de la firma de contratos con nuevos empleados.

2.3.4.2 Administración de Documentación

- Administración de archivos digitales y físicos tanto para la empresa como para el cliente, asegurando la correcta gestión y organización de la documentación.

2.3.4.3 Gestión de Beneficios

- Gestión de altas en SUNAT, así como del Sistema de Compensación por Tiempo de Servicios (SCTR) y Vida Ley.

2.3.4.4 Inducción y Capacitación

- Coordinación e implementación de procesos de inducción y presentaciones para el personal nuevo, facilitando su integración en la empresa.

2.3.4.5 Actividades Grupales

- Organización y realización de reuniones y actividades grupales, incluyendo charlas de motivación, integración grupal y juegos de relajación para promover un ambiente de trabajo positivo.

2.3.5 Descripción del desempeño del bachiller

Durante su tiempo en GISERCORP, el bachiller desempeñó un papel integral en la selección junto al reclutamiento de personal para proyectos de campo, asegurando la incorporación de candidatos adecuados a las necesidades de la empresa. Se encargó de la elaboración y gestión de contratos, garantizando que todos los acuerdos fueran formalizados correctamente. Además, administró eficientemente archivos digitales y físicos, facilitando la organización y el acceso a la documentación relevante para la empresa y sus clientes.

En el área de gestión de beneficios, el bachiller se encargó de las altas en SUNAT y la gestión de SCTR y Vida Ley, asegurando el cumplimiento con las normativas vigentes. Su papel en la inducción y capacitación de nuevo personal fue crucial, ya que organizó y ejecutó procesos de integración que facilitaron una transición fluida para los nuevos empleados. Además, contribuyó a fomentar un entorno de trabajo cohesionado mediante la organización de reuniones y actividades grupales, que incluyeron charlas motivacionales y juegos de relajación. Su desempeño en estas áreas demostró un fuerte compromiso con el éxito de los proyectos y el bienestar del equipo.

2.3.6 Nombres de los supervisores y/o responsables

Abigail Miranda - Coordinadora de Recursos Humanos

2.4 "PREVECON" Seguridad salud y medio ambiente

2.4.1 Experiencia laboral

En el periodo de abril 2022 – agosto 2022

2.4.2 Planeamiento estratégico

2.4.2.1 Propósito. Esta empresa ofrece servicios tanto de salud laboral como de seguridad, lo que la convierte en la pionera en Perú en centrarse en esta área de trabajo. Además de la adherencia a las normas, su principal objetivo es conseguir que los marcos contextuales de laburo sean más seguros y con mayor salubridad para los empleados. El Grupo CLEVER Global, del que forma parte PREVECON, es una corporación internacional española especializada en reducir los peligros de la subcontratación mediante la validación de proveedores y la certificación de personal y equipos (Ley de subcontratación nº 29245).

2.4.2.2 Misión. La misión consiste en capacitar a los empleados, reducir la probabilidad de accidentes y proteger a las personas como parte integral de su propósito general.

2.4.2.3 Visión. Establecerse como el proveedor líder de salud y seguridad ocupacional en Perú, llevando a cabo iniciativas beneficiosas para la comunidad local y mejorando continuamente los resultados.

2.4.2.4 Valores organizacionales

Colaboración. Para mayor beneficio de la sociedad, la organización depende de las asociaciones entre individuos y organizaciones para lograr objetivos compartidos.

Honestidad. Cuando los empleados son sinceros entre sí, se garantiza la seguridad, la integridad y la ética de la empresa.

Respeto. Confía en la competencia de los individuos para tratarse con decencia y respeto, así como en los derechos humanos.

Excelencia. Confía en hacer un trabajo excelente y escuchar a los clientes para encontrar las mejores soluciones.

2.4.2.5 Actividades a las que se dedica

Seguridad y salud ocupacional. La entidad realiza esta función a partir de las siguientes acciones:

1. **Gestión.** La metodología de gestión de la Seguridad Laboral de PREVECON nos permite crear empresas seguras respondiendo a las demandas de los clientes, asignando los recursos adecuados y manteniendo el cumplimiento de toda la normativa aplicable.
2. **Auditoría.** La organización puede utilizarla como herramienta de gestión objetiva, independiente y centrada en la seguridad laboral, para comprobar si se están cumpliendo sus objetivos. Una auditoría exhaustiva no es lo mismo que una inspección, y no busca a los infractores, sino que es un método para comprobar eficazmente si se han cumplido las disposiciones predeterminadas.
3. **Consultoría.** PREVECON ayuda a sus clientes a identificar y resolver determinados problemas. Los expertos evaluarán el escenario completo y proporcionarán instrucciones paso a paso para alcanzar el objetivo en el momento oportuno.
4. **Monitoreo.** La empresa posee amplia experiencia en monitoreos de Seguridad Ocupacional.
5. **Capacitación.** La higiene industrial, las pausas activas, la investigación de accidentes laborales, la formación de brigadas de emergencia junto a la prevención de riesgos son aspectos del bienestar de los empleados que la organización garantiza.

Salud ocupacional. Con el fin de atender los requerimientos de nuestros clientes y cumplir los requisitos normativos actuales, nuestra organización ofrece una gama de servicios de salud laboral. Así mismo, esta función se cumple a partir de los siguientes recursos:

1. **Recursos profesionales:** la empresa cuenta con su propia clínica ocupacional, en la que se ejecutan actividades médicas preocupaciones, y de retiro, realizando exámenes de evaluación ocupacional.
2. **Ejecución de campañas:** El objetivo de las iniciativas de PREVECON es aumentar la concienciación sobre la salud laboral y disminuir la probabilidad de accidentes en el lugar de trabajo. Los centros de trabajo del cliente sirven de escenario para estos anuncios.

2.4.3 Principales logros de la entidad

PREVECON se ha consolidado como líder en el ámbito de la Seguridad, así como la Salud Ocupacional en Perú, distinguiéndose por su enfoque holístico y especializado en estas áreas. Entre sus logros destacados se encuentran la instauración de modelos de gestión de seguridad personalizados para diversas empresas, así como la realización de auditorías y consultorías que han optimizado las condiciones laborales y asegurado la adherencia a las normativas vigentes. Además, la empresa ha logrado desarrollar campañas eficaces para promover la salud laboral y prevenir riesgos, contribuyendo a la generación de un marco laboral más seguro y saludable para los trabajadores. Su integración con el Grupo CLEVER Global ha logrado fortalecer su capacidad para ofrecer servicios de homologación y acreditación, minimizando riesgos asociados con la subcontratación y promoviendo estándares internacionales de seguridad.

2.4.4 Cargos y funciones del bachiller

2.4.4.1 Evaluación Psicométrica

- Aplicación de pruebas psicométricas y de personalidad para evaluar las aptitudes y características de los empleados.

2.4.4.2 Entrevistas y Observación

- Realización de entrevistas personales, elaboración de fichas de observación y redacción de informes detallados sobre los candidatos y empleados.

2.4.4.3 Actividades de Bienestar

- Organización y ejecución de actividades de concentración y relajamiento para promover el bienestar físico y mental de los empleados.

2.4.5 Descripción del desempeño del bachiller

Durante su tiempo en PREVECON, el bachiller desempeñó un papel crucial en la aplicación de cuestionarios psicométricos y de personalidad,

facilitando la evaluación precisa de las aptitudes y características de los empleados. Además, llevó a cabo entrevistas personales, completó fichas de observación y elaboró informes detallados, lo que contribuyó a una mejor comprensión de los perfiles de los empleados y candidatos. Su capacidad para organizar y realizar actividades de concentración y relajamiento ayudó a fomentar un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado. Finalmente, se demostró una habilidad destacada para gestionar tareas vinculadas con la examinación y el bienestar de los que laboran, apoyando así los objetivos generales de seguridad, así como de salud en la entidad.

2.4.6 Nombres de los supervisores y/o responsables

Luis Esteves Alberto Campos - Supervisor

CAPÍTULO III: LOGROS Y APRENDIZAJES

Este capítulo se enfoca en presentar los logros alcanzados y los aprendizajes obtenidos durante las experiencias profesionales en diversas empresas. Los logros se detallan en las subsecciones correspondientes a cada empresa, mientras que los aprendizajes abarcan tanto aspectos técnicos como teóricos, integrando principios y teorías reconocidas en el campo.

3.1 Logros y aprendizajes en GTH Alternatives

En GTH Alternatives, la cual es una consultora que tiene como propósito optimizar los recursos de clientes. Se logró lo siguiente:

1. Cubrir en un tiempo óptimo los puestos solicitados por el cliente con el motivo de nueva apertura. El cumplimiento de este trabajo causó que se pueda iniciar el nuevo proyecto según la fecha estimada.
2. Elaborar y evaluar en campo de trabajo para determinar posibles dificultades que causen la renuncia de candidatos operativos. Gracias a ello se pudo saber a mayor detalle cuales fueron las razones del por qué había demasiada rotación, logrando prevenir futuras salidas. Aquellos datos ayudaron al cliente en poder formalizar nuevas ideas para prevenir dicho problema.
3. Durante el 2023 al 2024, considerando los meses correspondientes a diciembre hasta julio, se seleccionaron 103 trabajadores acorde a su perfil, así también se identificó que en el mes de enero y marzo se identificó una mayor tasa de reclutamiento para considerar estrategias adecuadas para optimizar los procesos.

Respecto al ámbito de recursos humanos, el análisis del índice de rotación es crucial, según Hamel (2014), una alta tasa de rotación retrasa los proyectos y perjudica la productividad total, ya que la pérdida de trabajadores experimentados requiere tiempo para ser reemplazada, y los nuevos empleados necesitan un periodo para adaptarse y adquirir experiencia. Zheng (2015) añade que la rotación puede generar sentimientos de inseguridad laboral entre los empleados restantes, quienes podrían dimitir por voluntad propia, afectando la moral del grupo y reduciendo el desempeño. Durante el

proceso de selección, se aplicó el Modelo Motivacional de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (Maslow, 1943), que sostiene que los individuos buscan satisfacer una serie de necesidades en un orden jerárquico, desde las más básicas hasta la autorrealización. Además, la Perspectiva Teórica de Heinrich (1931) enfatiza la importancia de identificar y mitigar los riesgos para prevenir problemas competentes a la salud, así como a los accidentes en el trabajo, mientras que, aplicando esta teoría, se identificaron las causas subyacentes de la alta rotación y se desarrollaron estrategias preventivas que minimizaron los riesgos asociados con la pérdida de personal.

3.2 Logros y aprendizajes en SRK CONSULTING (PERU) S. A

En SRK CONSULTING (PERU) S. A., es una empresa independiente y global que se enfoca en ayudar a los clientes en los sectores de recursos hídricos y terrestres con sus necesidades únicas de consultoría. Se lograron las siguientes acciones:

1. Implementar una nueva área de gestión del personal. El área se llamó Afiliaciones minera.
2. Agilizar el proceso de incorporación, gestión de documentación de los consultores y equipo minero.
3. Estabilizar el orden entre las áreas de recursos humanos y logística.
4. Durante el 2022 al 2023, entre el mes de noviembre hasta abril, se seleccionaron 15 trabajadores, donde se identificó que en los últimos meses e inicios de años son temporadas idóneas para el proceso de reclutamiento.

Desde la perspectiva de la Teoría Motivacional de la Jerarquía de Necesidades (Maslow, 1943), estas acciones se alinearon de manera significativa con las necesidades motivacionales de los empleados, contribuyendo a su bienestar y satisfacción en el trabajo. En el contexto de SRK CONSULTING, las acciones implementadas abordaron estas necesidades de Seguridad, como la creación del área de Afiliaciones Mineras y la agilización del proceso de incorporación aseguraron que las necesidades básicas de los empleados fueran atendidas. Al proporcionar una gestión especializada y eficiente, se garantizó que los empleados tuvieran un entorno

de trabajo estable y seguro, lo que contribuyó a reducir la rotación y el ausentismo (Altymurat, 2021). El fortalecimiento en la gestión documental junto a la coordinación entre departamentos mejoró las condiciones laborales, redujo los tiempos de espera y promovió un ambiente más seguro en el laburo, lo que fortaleció la actividad comunicativa, mejoró las relaciones laborales y permitió a los empleados concentrarse en sus tareas y desarrollarse profesionalmente, satisfaciendo sus necesidades de estima y autorrealización.

3.3 Logros y aprendizajes en GISERCORP - "gestión integral de servicios"

En GISERCORP se brinda una gestión integral de servicios. Quiere diferenciarse en el competitivo negocio contemporáneo de la alimentación institucional y los multiservicios proporcionando productos y servicios de primera categoría y con certificación de calidad. En esta compañía, se han logrado las siguientes acciones:

1. Se participó en un nuevo proyecto para la empresa, gracias a haber logrado una buena adaptación y velocidad de aprendizaje en la minería ubicada: CASAPALCA – YAULIYACU – LOS QUENUALES.
2. Asignación como responsable del personal del proyecto minero, sea operativo y administrativo. Este cargo en general se enfocaba desde su reclutamiento y selección hasta su gestión de documentación total para poder ejercer sus labores con permisos y normalidad en campamento. Poder actualizar el sistema de registro (digital) de nuestro personal a la base del cliente minero.
3. Ejecución de un nuevo plan centrado en la seguridad y salud en el marco laboral, el cual logró decrecer los riesgos en menos de 2 meses.
4. Durante el 2022, entre el mes de agosto hasta setiembre, se seleccionaron 293 trabajadores, donde se identificó que el mes de octubre y setiembre fueron los meses idóneos para el proceso de reclutamiento.

La Teoría Motivacional de Maslow (Maslow, 1943) destaca que la motivación de los empleados está impulsada por una jerarquía de

necesidades que incluye necesidades de índole fisiológicas, considerando la seguridad, pertenencia, sumado a la estima y culminando en la autorrealización. En GISERCORP, las acciones implementadas se alinearon con esta teoría en cuanto a la actualización del sistema de registro digital y la gestión integral del personal contribuyeron a satisfacer los requerimientos de carácter básico y competente a la seguridad de los empleados. Por otra parte, la ejecución del nuevo plan destinado a la seguridad y salud en el trabajo abordó directamente las solicitudes de seguridad de los empleados (Altymurat, 2021). La Perspectiva Teórica de Heinrich (1931) se centra en la seguridad junto a la salud ocupacional, enfatiza la importancia de la prevención correspondiente a los accidentes junto a la generación de un entorno seguro de trabajo para mantener la eficiencia, por lo que en GISERCORP, el nuevo planeamiento implementado tuvo un impacto favorable al reducir sustancialmente los riesgos en un corto período de tiempo, mientras que esta acción no solo mejoró la seguridad, sino que también contribuyó a una mayor eficiencia en el proyecto y al bienestar de los empleados.

3.4 Logros y aprendizajes en PREVECON

En PREVECON, la seguridad y salud en el trabajo es una de las competencias principales ya que ofrece una gama completa de servicios en este ámbito. Se logró lo siguiente:

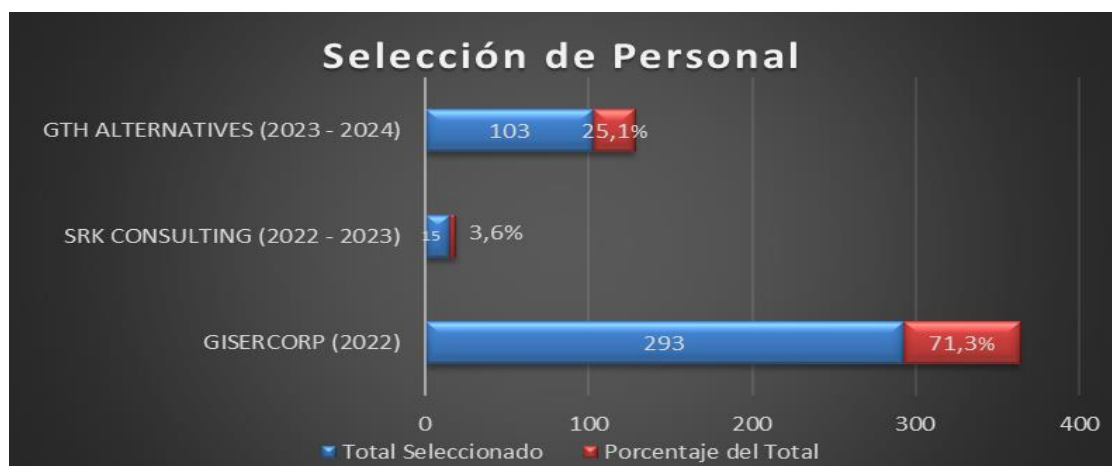
1. Se demostró habilidad en la realización de evaluaciones grupales, cumpliendo con las tareas asignadas de manera eficiente.
2. Se logró atender a un mayor número de pacientes durante el turno de la mañana, lo que contribuyó a una mejora en la eficiencia del servicio y al reducir los tiempos de espera, se percibió una mayor satisfacción de los pacientes.
3. Se asumieron con éxito las funciones del supervisor en situaciones de emergencia personal, garantizando que la atención a los pacientes continuara sin interrupciones ni quejas, y evitando la acumulación de personas.

Los logros alcanzados en PREVECON se fundamentan en la Perspectiva Teórica de Heinrich (1931) y en la comprensión de los comportamientos de seguridad en el lugar de trabajo. Esta perspectiva diferencia entre dos tipos de comportamientos de seguridad: participación en seguridad y cumplimiento de seguridad. Este comportamiento se refiere a la generación de un entorno que apoye activamente la seguridad y en PREVECON, la habilidad demostrada en la realización de evaluaciones grupales y el incremento en la atención de pacientes son ejemplos de cómo se fomenta un entorno que respalda la seguridad y la eficiencia en el trabajo. Por otra parte, el cumplimiento de Seguridad se enfoca en asegurar que los empleados sigan los procedimientos y regulaciones de seguridad establecidos (Heinrich, 1931).

Por último, el proceso de selección personal se calculó en tres empresas:

Figura 1

Selección del Personal de tres empresas



- **GISERCORP (2022):** $293/411 \times 100 = 71.3\%$ del total de personal seleccionado en esa empresa.
- **SRK CONSULTING (2022 - 2023):** $15/411 \times 100 = 3.6\%$ del total de personal seleccionado en esa empresa.
- **GTH ALTERNATIVES (2023 - 2024):** $103/411 \times 100 = 25.1\%$ del total de personal seleccionado en esa empresa.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

La formación académica en psicología ha sido crucial para el desempeño profesional en las instituciones analizadas, donde los conocimientos adquiridos en psicología organizacional y administración de personal han proporcionado una sólida base teórica y práctica, que se ha reflejado en la aplicación efectiva en el ámbito laboral. Precisamente, las teorías psicológicas, como la jerarquía de necesidades de Maslow, han demostrado su utilidad en la práctica de recursos humanos ya que facilita la creación de un entorno laboral equilibrado, así como gestionar de manera integral aspectos como las horas de trabajo, vacaciones y programas focalizados en la salud, así como la seguridad, contribuyendo al bienestar general de los colaboradores.

El estudio ha revelado que las prácticas contemporáneas en gestión del capital humano están progresando hacia una perspectiva más centrada en la salud psicológica, donde las entidades están reconociendo el impacto crucial de la salud mental en el rendimiento y el éxito general. La integración de estrategias para promover el bienestar de los empleados, utilizando tecnología y análisis de datos, junto con un liderazgo que fomente la comunicación abierta y la empatía, es cada vez más relevante. Asimismo, la formación académica ha permitido comprender y aplicar estos enfoques modernos, adaptando los programas de bienestar a las necesidades actuales y mejorando la calidad del ambiente laboral.

La experiencia ha demostrado que un liderazgo proactivo en salud mental y seguridad es esencial para generar un marco contextual de un trabajo bajo un entorno de seguridad y salubridad, donde la dirección de las empresas juega un papel crucial al proporcionar formación continua, recompensar comportamientos seguros y empoderar a los empleados. Estos esfuerzos contribuyen significativamente a reducir accidentes y mejorar el desempeño en seguridad, por lo que la formación académica ha preparado para entender la importancia de estos aspectos y aplicar estrategias que fomenten un ambiente laboral seguro y eficiente.

Por último, el análisis del proceso de selección personal en tres entidades muestra la contribución significativa en cada una. En GISERCORP, se logró seleccionar el 71.3% del personal total, mientras que en SRK CONSULTING la contribución fue del 3.6% y en GTH ALTERNATIVES del 25.1%, estos porcentajes reflejan la relevancia y el impacto de las intervenciones realizadas como bachiller, destacando la trascendencia de la experticia práctica en la utilización de los saberes adquiridos en la educación.

REFERENCIAS

- Albul, I. (2023). Los recursos humanos como criterios para evaluar la calidad del programa educativo. *Colección de artículos científicos de la Universidad Pedagógica Estatal de Uman*, 2(3), 95-104. <https://doi.org/10.31499/2307-4906.3.2023.289898>
- Aldoghan, M., y Zakariya, A. (2023). Human resource economics: impact of social and economic factors on employer-employee relationship. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 13, 490-509
- Altymurat, A. (2021). Human Behavior in Organizations Related to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 2, 12-16. <https://doi.org/10.47667/ijphr.v2i1.87>
- Álvarez, D., Jiménez, K., y Jiménez, K. (2020). La consultoría y asesoría: Aliada estratégica para el fortalecimiento empresarial de las Mipymes en Colombia. *Tendencias*, 21(1), 252-271. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.136>
- Anastasia, S., Petr, K., Vyacheslav, V., y Diana, K. (2024). Personnel Assessment Tools at the recruitment and selection stage using the example of Jsc Vkusvill. *Socio-Economic and Humanitarian Magazine*, 1(1), 102-114. <https://doi.org/10.36718/2500-1825-2024-1-102-114>
- Andrade, M., Coutinho, M., y Junior, J. (2023). Cidades Inteligentes sob a ótica da Motivação Humana: Um constructo baseado nas Necessidades de Maslow. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade*, 12(2), 125-141. <https://doi.org/10.17648/aos.v12i2.2958>
- Arredondo, K., Carrillo, T., Solís, M., y Hernández, G. (2019). *A Theoretical Framework About the Impact of Human Factors on Manufacturing Process Performance*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56871-3_16
- Asan, U., y Soyer, A. (2022). A Weighted Bonferroni-OWA Operator Based Cumulative Belief Degree Approach to Personnel Selection Based on Automated Video Interview Assessment Data. *Mathematics*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/math10091582>

- Bal, P., Chudzikowski, K., Jansen, P., y Wawoe, K. (2022). Individualized work arrangements and socio-economic factors in relation to motivation to continue working: A multilevel study of municipal influences. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(18), 3629-3661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1928730>
- Barton, J. (2023). *Occupational health and safety*. <https://www.elgaronline.com/display/book/9781800885691/ch40.xml>
- Bavyko, O., y Bavyko, O. (2021). Strategic organizational optimization of business processes of a logistics enterprise in the context of crisis changes in the Economy. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*, 4(18). <https://doi.org/10.15276/EJ.04.2021.1>
- Boza, L. (2024). *Desafíos en el Área de Reclutamiento y Selección: Experiencia Preprofesional en una Consultora Privada de R.R.H.H. en Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/26924>
- Bracco, F., y Ivaldi, M. (2023). How Metaphors of Organizational Accidents and Their Graphical Representations Can Guide (or Bias) the Understanding and Analysis of Risks. *Journal of Intelligence*, 11(10), 199. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11100199>
- Brown, L., y Quick, J. (2023). *Workplace health*. Academic Press. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780323914970000333>
- Cadillo, R. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 289-313. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>
- Çalış, S., y Büyükakıncı, B. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *Procedia Computer Science*, 158, 1058-1066. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147>

- Cohen, L., y Mahabadi, S. (2022). In the Midst of Hiring: Pathways of Anticipated and Accidental Job Evolution During Hiring. *Organization Science*, 33(5), 1938-1963.
- Collazos, J., y Arbaiza, A. (2023). *Optimización del proceso de admisión a consultorio externo a través de soluciones tecnológicas en un Hospital del sector público bajo el régimen contributivo directo en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668484>
- Comberti, L., y Demichela, M. (2019). Human factor assessment in assembly line: An operative model. *Chemical Engineering Transactions*, 67(1), 109-114. <https://doi.org/10.3303/CET1867019>
- Dogbla, L., Gouvenelle, C., Thorin, F., Lesage, F., Zak, M., Ugbole, U., Charbotel, B., Baker, J., Pereira, B., y Dutheil, F. (2023). Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3632. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043632>
- Durmuş, İ. (2024). Organizational Overview of Maslow and Management Research. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 14(72), 137-152. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1332600_10
- Escalante, L. (2019). *Emprendimiento de consultoría en gestión del cambio* [Tesis de posgrado, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10636>
- Fendrock, M., Condrón, A., y McGee, D. (2023). Modeling the Production of Heinrich Layers with a Sediment-Enabled Iceberg Model. *Paleoceanography and Paleoclimatology*, 38(6). <https://doi.org/10.1029/2022PA004583>
- Gallegos, W. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52.
- Gupta, R., y Singh, S. (2023). *Recruitment and Selection*. Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-46420-1_6

- Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., y Pullaguari, M. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5321-5338. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813
- Hank, K., y Tarasov, L. (2024). The comparative role of physical system processes in Hudson Strait ice stream cycling: A comprehensive model-based test of Heinrich event hypotheses. *EGUsphere*, 1(36). <https://doi.org/10.5194/egusphere-2024-493>
- Harirchian, E., y Lahmer, T. (2020). Improved Rapid Visual Earthquake Hazard Safety Evaluation of Existing Buildings Using a Type-2 Fuzzy Logic Model. *Applied Sciences*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/app10072375>
- Harris, T., Jacobs, N., Fuqua, Ch., Lyness, J. M., Smith, P., Poll-Hunter, N., Piggott, C., y Monroe, A. (2022). Advancing Equity in Academic Medicine Through Holistic Review for Faculty Recruitment and Retention. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 97(5), 631-634. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004568>
- Hassan, Q., Ahmad, Z., y Zafar, R. (2020). Problems in Recruitment. *International Journal of Management Excellence*, 2(6). <https://doi.org/DOI:10.17722/IJME.V14I2.1134>
- Heinrich, H. (1931). *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach*. McGraw-Hill.
- Henríquez, F., Luque, V., Macassi, I., Alvarez, J., y Raymundo, C. (2019). Process Optimization Using Lean Manufacturing to Reduce Downtime: Case Study of a Manufacturing SME in Peru. *Proceedings of the Conference on Industrial and Business Engineering*, 1(3), 261-265. <https://doi.org/10.1145/3364335.3364383>
- Huaira, J., Llerena, O., Pehóvaz, H., Solis, H., Aramburu, V., y Raymundo, C. (2021). Lean Six Sigma Fleet Management Model for the Optimization of Ore Transportation in Mechanized Underground Mines in Peru.

Proceedings of the Technology, 12(4), 429-438.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-57548-9_40

Ibrahim, N., Laliyo, L., Hafid, R., Panigoro, M., y Bumulo, F. (2024). Applying Diagnostic Assessment with Rasch Analysis to Measure Students' Basic Understanding of Economics. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 9(2). <https://doi.org/10.26737/jetl.v9i2.5376>

Ihensekhien, O., y Chukwuyem, J. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *Romanian Economic Journal*, 26, 32-49. <https://doi.org/10.24818/REJ/2023/85/04>

Jaramaz, J. (2023). Recruitment and selection process of personnel in the it sectors in the territory of vojvodina. *International Journal of Management Trends: Key Concepts and Research*, 2(2), 25-39. <https://doi.org/10.58898/ijmt.v2i2.25-39>

Jeganathan, K. (2023). Understanding the process of selection and recruitment in various organizations. *Journal of psychology*, 12(4). https://www.researchgate.net/publication/377082585_understanding_the_process_of_selection_and_recruitment_in_various_organizations/link/6594f3cf0bb2c7472b2c7089/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Kim, Y., y Cho, S. (2020). Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(8), 703-712. <https://doi.org/10.1002/ajim.23118>

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Resolución de Secretaría General N.º 021-2023-EF/13*. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/4296123-021-2023-ef-13>

- Ministerio de Salud. (2024). *Resolución Ministerial N.º 022-2024-MINSA*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/5051478-022-2024-minsa>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoce a 15 empresas por implementar buenas prácticas laborales*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/954242-el-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-reconoce-a-15-empresas-por-implementar-buenas-practicas-laborales>
- Oliveira, G., Tucci, H., Godinho, M., Lucato, W., y Correia, J. (2021). Performance evaluation of occupational health and safety in relation to the COVID-19 fighting practices established by WHO: Survey in multinational industries. *Safety Science*, 1(41), 105331.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105331>
- Omodan, B., y Abejide, S. (2022). Reconstructing Abraham Maslow's hierarchy of needs towards inclusive infrastructure development needs assessment. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 6, 1483. <https://doi.org/10.24294/jipd.v6i2.1483>
- Opute, J. (2020). *Recruitment and Selection*. Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-47128-6_2
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *El desempleo mundial descenderá ligeramente en 2024*.
<https://news.un.org/es/story/2024/05/1530131>
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe*.
<https://www.ilo.org/es/publications/panorama-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-america-latina-y-el>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/oportunidades-de-empleo>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud ocupacional: Los trabajadores de la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Portillo, A., y Mancera, F. (2021). The Processes of Recruitment and Selection of Personnel: Between Objectivity and Subjectivity. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 9(1), 1-8. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2021.91.1.8>
- Portocarrero, C., y Zavaleta, N. (2022). Incidencia del factor socioeconómico en la elección de las carreras universitarias. *SUMMA: Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(2).
- Rajabpour, E., Fathi, M., y Torabi, M. (2022). Analysis of factors affecting the implementation of green human resource management using a hybrid fuzzy AHP and type-2 fuzzy DEMATEL approach. *Environmental Science and Pollution Research International*, 29(32), 48720-48735. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19137-7>
- Ramírez, R., Sukier, H., Monsalve Castro, L., y Lay Raby, N. (2022). People Management model from a sustainable approach: Theories and reflections. *Procedia Computer Science*, 198, 596-601. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.292>
- Roscoe, R., Acemyan, C., Jacobs, K., Robertson, M., Yoo, A., y Mitchell, D. (2020). Media and Public Engagement for Societal Impact: Getting the Word Out about Human Factors and Ergonomics. *Human Factors and Ergonomics*, 64(1), 555-558. <https://doi.org/10.1177/1071181320641126>
- Sanders, J., Fitzpatrick, A., Tibbett, M., Fourie, A. B., y Boggs, G. (2022). A Peruvian case study: Optimising mine planning through mine closure decision assessment. *Proceedings on Mine Closure*, 2(1), 713-724. https://doi.org/10.36487/ACG_repo/2215_51

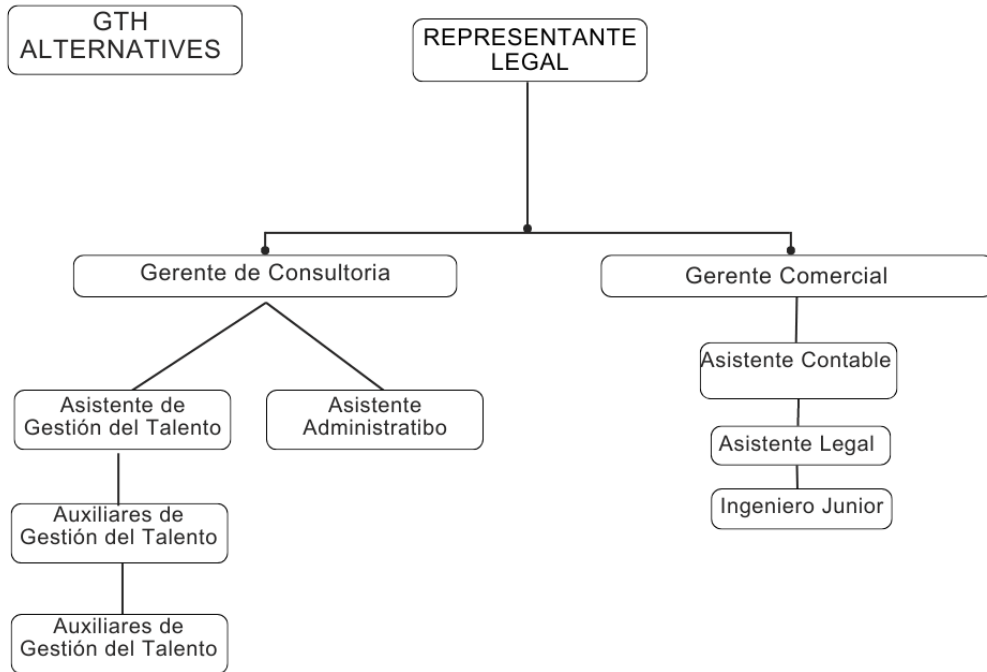
- Seminario, C. (2020). *Consultoría empresarial para la implementación de modelos de gestión con base en las Normas Internacionales ISO* [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7773/seminario_sce.pdf%3Bjsessionid=83C1F4E189BE5B2DE89E3F21B1D1A3AD?sequence=3
- Solis, M., Palomino, M., y Alanya, J. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5). <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Sorensen, G., Sparer, E., Williams, J., Gundersen, D., y Boden, L. I. (2018). Measuring best practices for workplace safety, health and wellbeing: The Workplace Integrated Safety and Health Assessment. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(5), 430-439. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001286>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). *SUNAFIL invita a participar del curso gratuito sobre Gestión Interna de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/484094-sunafil-invita-a-participar-del-curso-gratuito-sobre-gestion-interna-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Talledo, L. (2023). *Plan estratégico para firma de consultoría en Perú* [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/4060/Talledo,%20Luis_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2023.pdf?isAllowed=yysequence=1
- Tawiah, P., Baffour, A., Effah, E., Adu-Fosu, G., Ashinyo, M., Alhassan, R., Appiah, E., y Afriyie, E. (2022). Occupational health hazards among healthcare providers and ancillary staff in Ghana: A scoping review. *BMJ Open*, 12(10). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-064499>

- Thanh, V., y Tri, N. (2024). The Role of High-Quality Human Resources in Socio-economic Development in Vietnam. *International Journal of Religion*, 5, 317-327. <https://doi.org/10.61707/yr19e784>
- Vallejos, C., y Gutiérrez, M. (2019). Correspondencia de procesos para optimizar costos en edificios multifamiliares en Perú. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 3(29), 50-64. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss29.2019pp50-64>
- Verma, P., Kumar, V., Mittal, A., Gupta, P., y Hsu, S. (2021). Addressing strategic human resource management practices for TQM: The case of an Indian tire manufacturing company. *The TQM Journal, ahead-of-print*, 2 (3). <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2021-0037>
- Vimercati, L. (2022). Insights in occupational health and safety: 2021. *Frontiers in Public Health*, 10 (8), 975534. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.975534>
- Wang, J., y Yan, M. (2019). Application of an Improved Model for Accident Analysis: A Case Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2756. <https://doi.org/10.3390/ijerph16152756>
- Yakovenko, N., Semenova, L., Tsoy, M., Zavyalova, G., Semenova, E., y Belenok, I. (2023). Socio-Economic Security of the Region in the Context of Human Capital Development. *Sustainability*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010404>
- Zyl, LI., Dik, B., Donaldson, S., Klibert, J., Blasi, Z., Wingerden, J., y Salanova, M. (2023). Positive organisational psychology 2.0: Embracing the technological revolution. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760.2023.2257640>

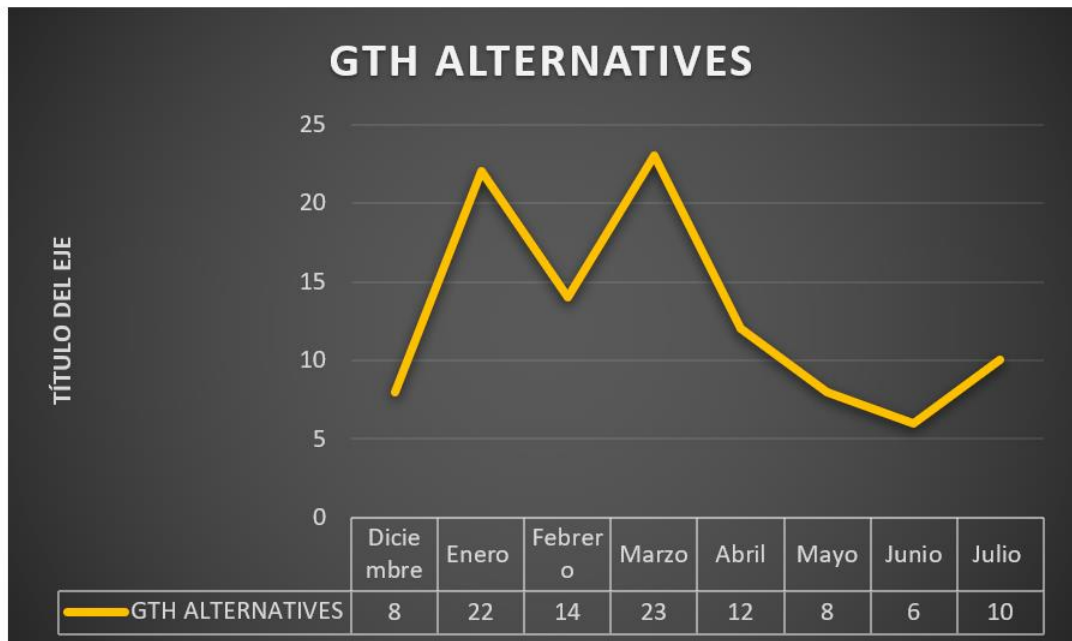
ANEXOS

Anexo 1. GTH ALTERNATIVES

Organigrama de GTH Alternatives



Análisis de selección de personal



ENCUESTA PERSONAL A TRABAJADORES OPERATIVOS	
¿En qué distrito vives?	
¿Cuánto tiempo demora en poder llegar a esta estación? M, T, N	
¿Cuánto tiempo demoras en poder llegar a su domicilio?	
¿Cuánto gasta en pasaje diariamente para llegar a su trabajo?	
¿Cuántos y que medios de transporte utiliza para llegar a su trabajo?	
¿Qué turno le gusta más o le parece conveniente?	
¿Alguna vez has tenido que tomar taxi porque a pesar de salir temprano, pensaste no llegar a tiempo?	
¿Qué aspectos facilitan su traslado a la ES?	
¿Qué aspectos dificultan su traslado a la ES?	
¿Qué aspectos facilitarían su mejor rendimiento en el trabajo?	

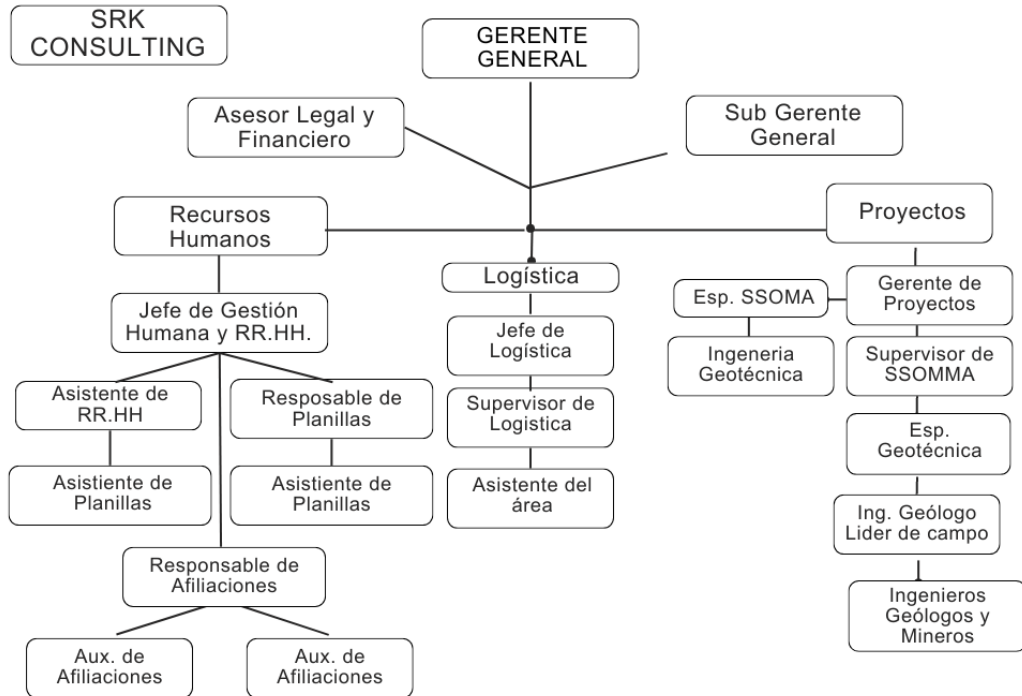
ENCUESTA CLIMA LABORAL	
¿Me gusta mi trabajo?	
¿Me siento bien ejerciendo mis funciones?	
¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones o reconocimientos?	
¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?	
¿He conseguido nuevos compañeros o amigos en el trabajo?	
¿Consideras que las decisiones tomadas por tu supervisor son justas y objetivas?	
¿Sientes que tu equipo de trabajo te motiva para alcanzar las metas en tu desempeño laboral?	
¿Cuál es tu apreciación acerca de la comunicación en tu equipo de trabajo?	
¿Alguna vez has emitido alguna opinión sobre tu trabajo y consideras que fue tomada en cuenta?	
¿Qué aspectos facilitarían su mejor rendimiento en el trabajo?	

Evaluación de campo sobre el clima laboral del personal operativo y recaudación de datos para validar nuevas medidas en la selección de personal nuevo

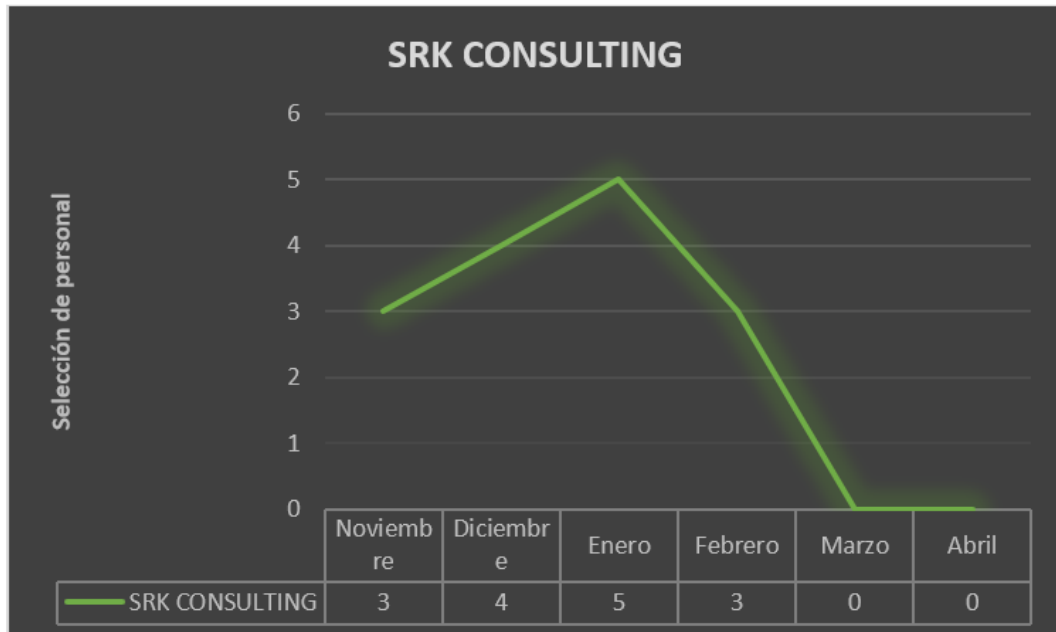


Anexo 2. SRK Consulting

Organigrama de SRK Consulting



Análisis de selección de personal



Proceso de Afiliación de Personal para la minería Southern Copper Corporation

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

PLATAFORMA DE AFILIACION

TSICAM:

- La Plataforma en donde se realizara las afiliaciones se llama TSICAM (<https://tsicam.southernperu.com.pe/extranet/>) para las cuales se requiere **usuario** y **contraseña**.
- En la plataforma TSICAM podras generar diferentes tipos de pases como:
 - Pase Temporal
 - Pase de Visita tecnica
 - Pase de Conductor
 - Pase Vehicular
- Antes de ingresar la documentacion al TSICAM se debera de **llenar el Anexo 1**, las cuales podras descargar el actualizado.

Proceso de Afiliación de Personal para la Compañía Minera Antapaccay S.A.

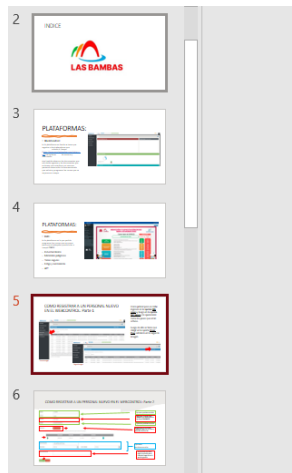
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Para crear un nuevo pase tendremos que dirigirnos a Nomina de Funcionarios.

Pasos:

1. Seleccionar Campo: DNI y Nombres.
2. Una vez seleccionado el Campo poner los datos del colaborador y seleccionamos Filtrar para verificar si ya esta registrado.
3. En caso no hubiera ningún registro tendrás que dirigirte a crear a **Nuevo Funcionario**.

Proceso de Afiliación de Personal para la Compañía Minera Las Bambas



COMO REGISTRAR A UN PERSONAL NUEVO EN EL WEBCONTROL: Parte 1

Como primer paso se debe ingresar en la opción **Mis pases** y luego en la opción **Ver pases** y te aparecerán todos los pases que están activos.

Luego de ello se tiene que dirigir en la opción **Crear Pasa** señalado en la segunda imagen.

*Primera imagen

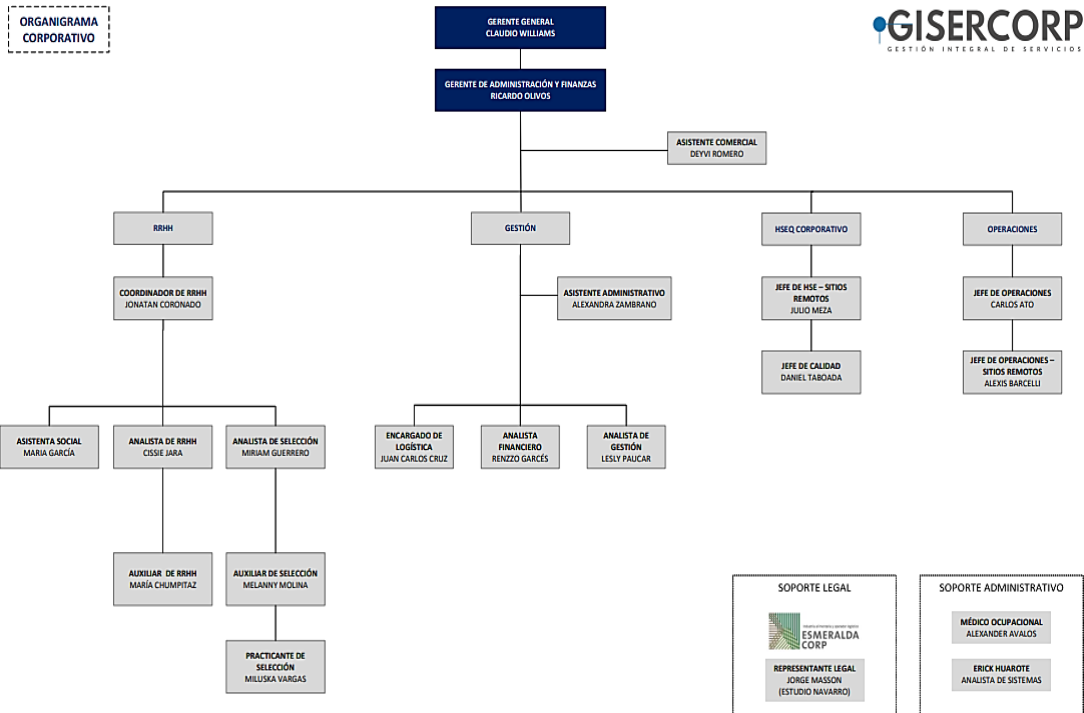
*Segunda imagen

Reunión de premiaciones de jefes de proyecto y nuevos Practice Leader

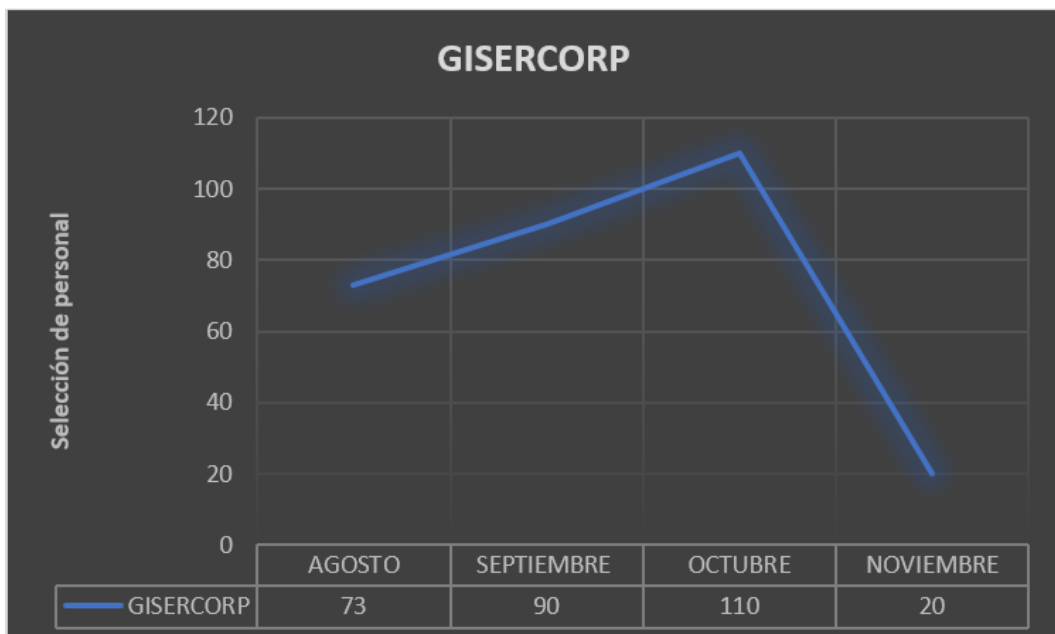


Anexo 3. GISERCORP

Organigrama de GISERCORP



Análisis de selección de personal



**Primer día del nuevo proyecto de Yauliyacu – Casapalca.
Reclutamiento y selección**



Foto grupal con el área de mantenimiento



Foto grupal con el área de mantenimiento y multifuncional



Foto grupal luego de la charla de inducción y presentación del proyecto en al UM. El Porvenir - Nexa Resources



Anexo 4. PREVECON

Organigrama de PREVECON

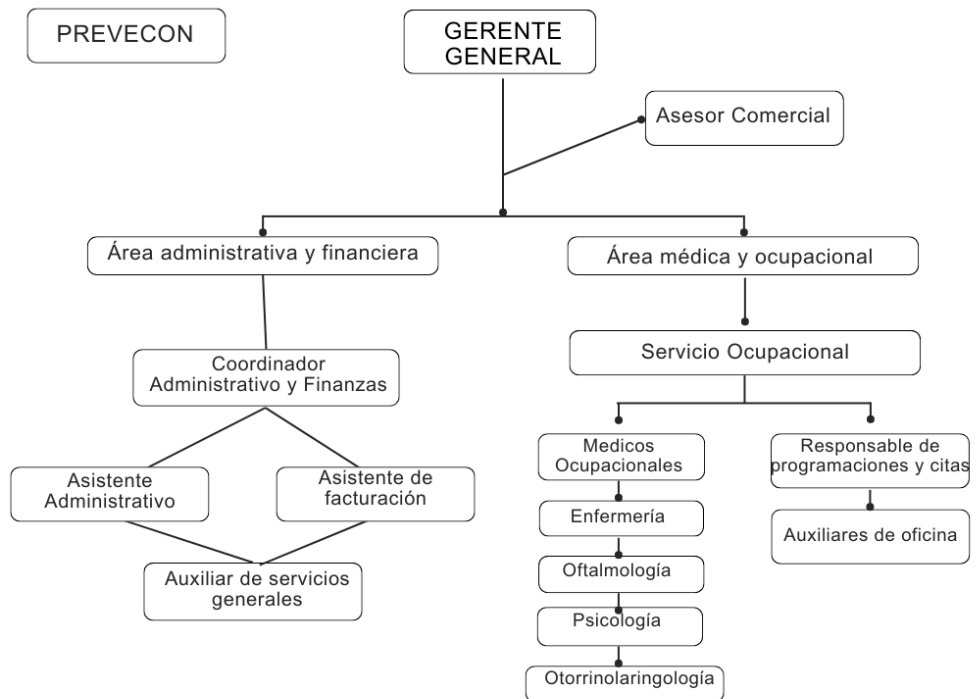


Foto previa al inicio de labores en la clínica

