

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Competencias adquiridas para el grado de licenciatura en psicología a través de las prácticas preprofesionales realizadas en una empresa privada del rubro de educación

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título de licenciada en psicología que presenta:

Laura Melisa Vidal Oré

ASESORA

Josephine Hwang Koo

Lima 2022

Resumen

El presente trabajo describe el desarrollo y logro de las competencias de interviene y evalúa de la facultad de Psicología durante las prácticas preprofesionales llevadas a cabo en una empresa privada de Lima Metropolitana en el sector de Educación entre los meses de marzo y diciembre de 2020; y, finalmente, de la competencia diagnóstica desarrollada en el octavo ciclo en el curso integrador Psicología y Desarrollo Integral. En cuanto a la competencia de diagnóstica tuvo como fin entender cómo la exigencia de los padres hacia los estudiantes de quinto ciclo afectaba su motivación al escoger y seguir con la carrera. Para la competencia interviene, se realizó una intervención basada en la necesidad de potenciar la Marca Empleadora de la empresa empezando por sus propios alumnos quienes serían los primeros que recomienden trabajar en el lugar. En cuanto a la competencia evalúa, se diseñaron e implementaron planes de evaluación con el objetivo de conocer la satisfacción e impacto que generaba el proceso de selección en los postulantes. Por último, se resalta que, durante el periodo de prácticas preprofesionales, se reforzaron diversos conocimientos adquiridos en pregrado que me ha permitido profundizar en problemáticas organizacionales haciendo un uso ético de herramientas de recojo de información como los cuestionarios y entrevistas. Así también, se potenciaron diversas habilidades personales como la resiliencia y mi capacidad de adaptación, sobre todo durante la coyuntura de la pandemia.

Abstract

This work describes the development and achievement of the competencies of intervention and evaluation of the Faculty of Psychology during the pre-professional practices carried out in a private company in Metropolitan Lima in the Education sector between the months of March and December 2020; and, finally, of the diagnostic competence developed in the eighth cycle in the Integrative Psychology and Integral Development course. Regarding the diagnostic competence, its purpose was to understand how the demands of parents towards fifth cycle students affected their motivation when choosing and continuing with the career. For the intervene competition, an intervention was carried out based on the need to promote the Employer Brand of the company starting with its own students who would be the first to recommend working in the place. Regarding the evaluation of competition, evaluation plans were designed and implemented with the aim of knowing the satisfaction and impact generated by the selection process in the applicants. Finally, it is highlighted that, during the period of pre-professional practices, various knowledge acquired in undergraduate studies was reinforced, which has allowed me to delve into organizational problems by making ethical use of information gathering tools such as questionnaires and interviews. Likewise, various personal skills such as resilience and my ability to adapt were enhanced, especially during the pandemic situation.

Tabla de contenido

Actividades realizadas que dan cuenta de las competencias del perfil de egreso	1
Competencia Diagnóstica	1
Situación a mejorar	1
Reseña teórica	2
Solución planteada	3
Principales resultados de aprendizaje	4
Competencia Interviene	6
Situación a mejorar	6
Reseña teórica	7
Solución planteada	8
Principales resultados de aprendizaje	10
Competencia Evalúa	12
Situación a mejorar	13
Reseña teórica	13
Solución planteada	14
Principales resultados de aprendizaje	15
Conclusiones	17
Referencias	19
Apéndices	25
Apéndice 1: Constancia de finalización de Prácticas Pre-Profesionales	25
Apéndice 2: Rúbricas para la calificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	28
Apéndice 3: Enlace del portafolio de suficiencia profesional	29

Actividades realizadas que evidencian las competencias necesarias para el egreso de la licenciatura en Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú

El presente informe refleja las actividades desempeñadas que ponen en evidencia el logro de las tres competencias necesarias para obtener el grado de Licenciatura en Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). En este Trabajo de Suficiencia Profesional se detallarán las competencias de Interviene y Evalúa enmarcadas en las prácticas preprofesionales que se realizaron dentro de una empresa privada en el rubro de Educación en el área de Selección y Capacitación. La competencia diagnóstica fue alcanzada dentro de una actividad de un curso integrador en la formación de pregrado. Por cada una, se realiza una breve descripción de la situación a mejorar, contexto en el que se desarrolla, la solución planteada y, finalmente, los principales resultados de aprendizaje.

Competencia Diagnóstica

Para esta competencia se está tomando en cuenta el trabajo final realizado en el curso integrador de Psicología y Desarrollo Integral. Siendo este enmarcado en un contexto académico, se recibió supervisión tanto de la docente como de la asistente de docencia, quienes en todo momento estuvieron monitoreando nuestro avance. La actividad se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Perú con los estudiantes de quinto ciclo de una de las facultades de la Universidad con la finalidad de entender cómo la exigencia de los padres hacia los estudiantes afectaba su motivación al escoger y seguir con la carrera.

Como parte del diagnóstico, se diseñó una guía de entrevista semiestructura para cinco personas de la Pontificia Universidad Católica del Perú: la Coordinadora Académica de la Dirección de Estudios de la Facultad elegida y la Coordinadora del Eje del curso de Habilidades Gerenciales. Así mismo, también participaron tres alumnos de la misma facultad. La participación fue de manera voluntaria y se informó a cada participante sobre el propósito y objetivos del diagnóstico por medio del consentimiento informado.

Situación a mejorar

Las actividades que se realizaron como parte del diagnóstico se dieron en base a una serie de necesidades y antecedentes reconocidas en un diagnóstico previo realizado por parte de las autoridades de la Facultad elegida con la finalidad de entender cuál era la principal motivación

de los alumnos al momento de escoger la carrera. Es importante mencionar que para la facultad es fundamental que sus alumnos se encuentren motivados para la construcción de su propio aprendizaje. Antes de iniciar con el diagnóstico nos encontramos con algunas necesidades; la primera de ellas es que los estudiantes de los primeros ciclos de la Facultad tienen una baja autoeficacia percibida sobre su desempeño en cursos con componente matemático, sobre todo en el curso de Finanzas. Este es al que le dedican mayor tiempo en su estudio, debido a que lo ven como complejo y muchas veces lo llevan hasta dos veces; en consecuencia, dejan de lado otros cursos que también son relevantes dentro de su formación.

Seguido a ello, los alumnos de los primeros ciclos de la facultad presentan dificultades para encontrar un equilibrio entre su vida académica y personal. Los estudiantes eligen estudiar en función a la nota que van a obtener; es decir se preocupan por sobresalir, es por ello que priorizan sus tiempos y les dan importancia a sus estudios más que a las actividades extracurriculares. Muchos de ellos no realizan actividades fuera del ámbito académico, debido a la sobrecarga de sus cursos. Además de ello, lo que los motiva a realizar las tareas es la cercanía a la fecha de entrega de estas, pues las fechas límites funcionan como motivadores para realizar o terminar una tarea, lo que demuestra un tipo de motivación controlada, pues se actúa por presión del tiempo límite impuesto por los docentes del curso y por presiones del contexto.

Por último, también se encontró que en la Facultad los estudiantes se sienten presionados por sus familias en relación a sus estudios; es decir, muchos eligen estudiar la carrera por presión de sus padres o por el contexto en el que viven, ya que sienten que deben seguir con la empresa familiar. Es por esta razón que se identificó la necesidad de realizar un diagnóstico de necesidades a los estudiantes de esta facultad respecto a la presión que sentían por parte de sus padres para tener en cuenta cómo esto afectaba en su motivación. Para ello se crearon instrumentos para los *focus groups* y entrevistas que puedan ayudarnos a entender de mejor manera qué es lo que estaba pasando en la facultad.

Reseña teórica

Realizar un diagnóstico de necesidades es muy importante, ya que es un paso previo para el desarrollo de una adecuada intervención (Pérez-Campero, 1991). El diagnóstico permite identificar y analizar las necesidades en relación a una situación en particular, a partir de ello se

establecerá el diseño y la ejecución de un plan de acción que permita analizar en mayor detalle lo que está pasando (Basuela, 2007)

Según Vendell (2002) hay una serie de pasos que hay que seguir para poder realizar un adecuado diagnóstico. El primero de ellos es definir los objetivos, qué instrumentos vamos a emplear y quienes son los responsables de brindarnos la información que se necesita para la comprensión del fenómeno. Luego, se procede al recojo de la información. Para ello podemos emplear distintos instrumentos. Lo más utilizados son las opiniones, entrevistas, anécdotas, cuestionarios, *focus group*, entre otros (Álvarez, Echevarría, Marín, Rodríguez & Rodríguez, 1991).

Para este caso en particular utilizamos las entrevistas que nos ayudaron a entender de mejor manera el fenómeno estudiado. Álvarez et al. (1991) resalta su importancia en este tipo de procesos, debido a que permite indagar sobre la problemática con mayor exactitud. Es por ello que la primera sección estuvo dirigida a indagar sobre la etapa universitaria, ya que esa es la población con la que trabajamos. Después se profundizó en la experiencia de los alumnos con su facultad utilizando a referentes como profesores y/o autoridades académicas. Finalmente, se realizaron entrevistas personalizadas para conocer en mayor detalle el fenómeno. Una vez que fue recolectada se realizó una sistematización de la información para poder organizarla y que posteriormente sea analizada. Finalmente, se sacaron las conclusiones que nos llevaron a tomar decisiones para el diseño y ejecución del futuro programa de intervención. Cabe mencionar que para implementar un programa es sumamente importante contar con un buen diagnóstico, ya que si este no es adecuado no se podría generar alguna intervención de impacto (Cohen & Martínez, 2003).

Solución planteada

Como se ha mencionado los alumnos de esta facultad presentaban la necesidad de caracterizar la exigencia de los padres sobre su motivación. Cabe mencionar que las autoridades de la Facultad reportaron necesidades iniciales lo que constituyó un prediagnóstico con lo que empezamos a trabajar. Los diagnósticos ayudan a identificar las características claves del problema, lo que resulta útil para decidir el tipo de actividad que se requiere (Anguera & Chacón, 2008). Es decir, a partir de los diagnósticos realizados se determina qué propuesta de

intervención llevar a cabo, por lo que el diseño de este diagnóstico responde a las necesidades expresadas por los alumnos.

Como primera solución planteada se diseñó y ejecutó un diagnóstico el cual tuvo el objetivo de identificar cómo la exigencia de los padres afectaba la motivación en los alumnos. Para ello, en primer lugar, se realizó una búsqueda exhaustiva de información teórica sobre el desarrollo de la etapa correspondiente lo que permitió la delimitación de los objetivos y, a partir de estos, la elaboración de la guía de entrevista dirigida a las dos personas representantes de la facultad y la guía para tres estudiantes.

En esa línea, se optó por realizar junto con mi grupo de trabajo una entrevista semiestructurada para los dos representantes y tres estudiantes de 30 minutos de duración para explorar la motivación respecto a su carrera de los estudiantes. En ese sentido, a través de la misma, se recogió información relevante acerca de estos relacionada a los métodos de estudios y principales problemas que tienen como grupo. Esta etapa se realizó en el mismo campus de la Universidad dentro del horario de clases y con el método ya mencionado.

En segundo lugar, se realizó una entrevista personal a los estudiantes de la facultad con el fin de conocer la naturaleza de la exigencia de sus padres en su motivación. A partir de ello, se obtuvo información relevante que posteriormente fue organizada y sistematizada. Cabe mencionar que la participación fue estrictamente voluntaria y cuidando la confidencialidad en todo momento.

La información se organizó de acuerdo a secciones similares con los diferentes grupos de trabajo y se generaron categorías de respuesta. A partir de estas, se inició el análisis de información que permite la toma de decisiones sobre las medidas y acciones a poner en práctica para generar un cambio en los alumnos y así poder elaborar la intervención. Posteriormente, se procedió a realizar un informe de las principales conclusiones extraídas del diagnóstico de necesidades para ser presentadas a los docentes del curso y la devolución de los resultados a los actores involucrados.

Principales resultados de aprendizaje

El principal aprendizaje que rescato de la experiencia del curso integrador es la importancia de implementar, como paso previo a cualquier intervención, un adecuado diagnóstico dentro de la población a trabajar. Esto ayuda a conocer y entender la problemática

en su totalidad, sumamente importante para elaborar una intervención posterior que responda a las necesidades específicas de la población. Además, he podido alcanzar la habilidad para elaborar un proceso de diagnóstico, tomando en cuenta tanto teorías psicológicas como el contexto particular de los estudiantes. Identificar las necesidades ayuda a priorizar y tomar decisiones más acertadas para el tipo de programa de intervención que se requiere para satisfacer las necesidades encontradas (Anguera & Chacón, 2008).

Es por eso que es necesario y ético realizar siempre un diagnóstico antes de intervenir para que de esta manera la propuesta cubra la problemática de mayor urgencia en la población. Tuve la oportunidad de fortalecer mis aprendizajes relacionados a la elaboración de instrumentos como lo fueron las guías de entrevistas y el recojo de información para el diagnóstico. De hecho, realizar una guía de entrevista fue una de las tareas más retadoras, ya que tuve que poner en práctica lo aprendido en técnicas de entrevistas y, a su vez, una revisión de modelos teóricos y prácticos (Chiavenato, 2009; Maldonado & Samaniego, 2013; Mangia, 2017; Velásquez, 2005; Werther & Davis, 2008) que permitieron medir lo que queríamos recolectar. En el diagnóstico realizado se generaron momentos de diálogos entre mis compañeros que me ayudaron a entender mejor el fenómeno e interponer cuestiones éticas sobre el instrumento diseñado para evitar generar algún daño en los participantes.

Competencia Interviene

La intervención fue realizada dentro de las prácticas preprofesionales en el ámbito organizacional en una institución de educación superior. Esta se enfoca en potenciar la Marca Empleadora con los mismos alumnos de la institución con el fin de obtener un mayor número de postulantes en la fase del reclutamiento. En el centro de prácticas, así como también en otras empresas, es necesario intervenir para atraer y retener talento. En primera instancia se había realizado un diagnóstico previo que concluyó que en la etapa de reclutamiento había muy pocos postulantes, debido a que el nombre de la empresa no estaba siendo lo suficientemente reconocida por los profesionales, por lo que se vio en la necesidad de establecer planes para difundir la Marca Empleadora (Arensburg & Aguado, 2017)

Gracias al diagnóstico previo también se identificó que los mismos alumnos de la institución demandaban oportunidad para trabajar en su centro de estudios y que se realicen capacitaciones (Salum & Prado, 2007) que les permita incrementar sus conocimientos para que más adelante generen línea de carrera dentro de la institución. Como respuesta a las dos demandas mencionadas, se plantearon dos tipos de intervenciones que responden al objetivo principal que es lograr que los postulantes tengan mayor compromiso con la Marca Empleadora; la primera de ellas fue charlas a los alumnos sobre los puestos de trabajo (ManPowerGroup, 2015). Y, por otro lado, se decidió crear un programa *Trainee* que permita que los alumnos que se encontrasen interesados en realizar sus primeras prácticas preprofesionales tuvieran la oportunidad de hacerlas en la institución. Este tipo de programas son considerados por muchas empresas como una acción de marketing (Martins & Bulgarov, 2006), ya que se generan espacios de aprendizaje continuo, lo que son muy valorados por los trabajadores, permitiendo que estos se sientan más competentes al momento de realizar sus funciones (Godoy, Mira de Paz & Sánchez de Mira, 2016) y así generar que los mismos alumnos vendan la idea de trabajar en la institución a más personas fomentando la Marca Empleadora.

Situación a mejorar

Las actividades más frecuentes dentro del ámbito organizacional son los procesos de reclutamiento, los cuales tienen como objetivo atraer al mejor talento de acuerdo a las necesidades de la institución (McInnis, James & Hartley, 2000). Se evidenció que para que los procesos de reclutamiento tengan mayor alcance, la institución requería potenciar su Marca

Empleadora (ManPowerGroup, 2015) con la finalidad de atraer nuevos talentos. Tanwar y Prasad (2016), Kicheva (2019), Bussin y Mouton (2019), y Dalvi (2021) coinciden en que la Marca Empleadora es el conjunto de percepciones que tienen las personas sobre todos los beneficios psicológicos, económicos y funcionales que brinda una organización a sus trabajadores marcando así la distinción entre una organización y otra.

El objetivo principal de la intervención fue potenciar la Marca Empleadora de manera que atraiga talento joven y que estos se mantengan en el proceso entero de reclutamiento, ya que había muchos candidatos que no culminaron con el proceso. La intervención fue especialmente dirigida para aquellos estudiantes que están en búsqueda de sus primeras prácticas preprofesionales, para que, de esta manera, desde un inicio, puedan generar vínculo con la empresa (Chiavenato, 2000). Se puede evidenciar la problemática con el índice de rechazo de practicantes a las propuestas laborales, porque, según la información recolectada previamente, no saben si podrán desempeñar funciones acordes a lo que han estudiado o si la institución les puede brindar algún beneficio adicional como lo es la línea de carrera. Así mismo, se evidencia también por el alto índice en el abandono en los procesos de selección por nuevas propuestas laborales, entre otros aspectos. En consecuencia, había una pérdida del talento para la institución por lo que la necesidad de difundir y potenciar la Marca Empleadora desde el reclutamiento era una necesidad a cubrir.

También era necesario considerar el programa *Trainee* como un espacio en donde se les permita a los futuros trabajadores contar con un aprendizaje continuo y así potenciar la Marca Empleadora desde dentro de la institución. Este programa consiste en el desarrollo de las capacidades blandas y duras de jóvenes talentos bajo la supervisión constante de profesionales en el rubro. De esta manera los practicantes podrían desarrollar sus funciones sin ninguna dificultad haciéndolos sentir más competentes.

Reseña teórica

Esta intervención realizada en mi centro de prácticas cuenta con sustento teórico relacionado a contextos organizacionales. Se sabe que en estos contextos la competencia por atraer al mejor talento es sumamente importante, por lo que es necesario que cada institución maneje estrategias para difundir su propósito de manera impactante y positiva. Una de las estrategias más usadas por las empresas es potenciar su Marca Empleadora (Arensburg &

Aguado, 2017; Avelló et al., 2013; Slack et al., 2010). Ser considerado como una institución que tiene buenas prácticas laborales, valores y que su ambiente de trabajo promueve el buen clima laboral, incrementa el interés por los trabajadores a postular a la institución, incluso repercute directamente al compromiso con sus futuras funciones (Dolan & Schuler, 1999; Gavilán et al., 2013). En la misma línea, Salum y Padro (2007), sostienen que no es solo necesario atraer el talento, sino retenerlo y una de las formas es con las capacitaciones continuas, por lo que el programa *Trainee*, en ese sentido, es una de las mejores opciones.

Hay que considerar que el ser humano cuenta con la capacidad de construir nuevos conocimientos constantemente y promover el espacio para ello les da la posibilidad de sentir mayor autonomía en su lugar de trabajo (Dolan & Schuler, 1999). El programa *Trainee* ofrece el acompañamiento desde el inicio de sus labores, la permanente vigilancia y retroalimentación. Además, las empresas creen que los jóvenes contagiarán a otros trabajadores con sus ideas innovadoras y a su vez, estarían formando a futuros líderes (Dimenstein, 2009). Es por ello, que la educación es transversal a todas las etapas de la vida y proveer de espacios que los promuevan ayuda a construir nuevo conocimiento y fidelizar al trabajador (Arruda & Ghiggi, 2012; Viera, 2003).

Además, los programa *Trainee* ofrece el desarrollo de las habilidades blandas que han adquirido gran relevancia, ya que son destrezas que permiten al practicante desarrollarse mejor en el ámbito profesional (Santos, 2017). Muchas empresas requieren colaboradores con una gran comunicación, poder de negociación y habilidades interpersonales que favorecen a que estos sean más valorados en la organización (Santos, 2017; Muñoz, 2014). Además de ello, estos programas hacen énfasis en la retroalimentación, ya que reconocen que forma parte de una las principales fuentes de aprendizaje, ello involucra tanto al aprendiz como a su jefe inmediato con la finalidad de destacar sus fortalezas e identificar las oportunidades de mejora. Joseph Luft (1992) menciona que la retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa, involucrándose en todo el proceso de aprendizaje. Las empresas adaptan diferentes modelos en el proceso de retroalimentación. En este caso en específico, se estaría utilizando el modelo de referencia utilizado por Sole y Wilson (2002). Este modelo nos permite tener dos tipos de retroalimentación, formal e informal, en donde su principal diferencia radica en la forma del *feedback*, ya sea de manera verbal, no verbal, actuada o escrita. En ese sentido,

se entiende que en cualquier momento se podría estar recibiendo retroalimentación y una formación continua que es lo más valorado por el practicante. Al ser valorado este podrá recomendar la experiencia con sus compañeros y así potenciar la Marca Empleadora.

En conclusión, los programas *Trainee*, gracias a la formación continua que promueven y el desarrollo de habilidades blandas genera un efecto multiplicador en la percepción de la Marca Empleadora, ya que los trabajadores que atraviesan por el programa suelen compartir la experiencia con sus familiares, amigos, compañeros, entre otros; principalmente, a través de las redes sociales. Ello aumenta la visibilidad de la empresa generando que más jóvenes se interesen en pertenecer a ella (Mainardes, 2009; Ribeiro, 2009 & Stanisci, 2009).

Solución planteada

A partir de lo mencionado anteriormente, se desarrollaron dos tipos de intervenciones para lograr que los postulantes tengan mayor compromiso con la Marca Empleadora. En primera instancia se propuso realizar charlas dirigidas hacia todos los alumnos con la finalidad de que estos se enteraran de las oportunidades que les ofrecía la misma institución. En estos se iban a resaltar los beneficios que podrían obtener para generar mayor interés en los postulantes. En esa línea, desde mi posición de practicante, desarrollé una serie de etapas que involucran la planificación, diseño y finalmente, la ejecución de las charlas. Me apoyé en el uso de la herramienta Excel para generar un cronograma de las actividades y acciones que se iban a tomar dentro del proyecto. En este cronograma se especificaron los días en los que se iban a realizar las charlas, así como también los temas que se iban a dictar: los puestos de trabajo disponibles, beneficios, funciones específicas y los requisitos; previo a ello, todas las áreas involucradas en el proyecto tuvieron una reunión para alinear expectativas y apoyar en la elaboración de las charlas.

El otro tipo de intervención para potenciar la Marca Empleadora fue generar espacios de aprendizaje continuo con los futuros trabajadores, específicamente a través de la creación del programa *Trainee*. Tuve la oportunidad de tener tres funciones principales en este proyecto; la primera de ellas fue la revisión de otros programas que estén funcionando en el Perú. Se utilizó el modelo de una empresa del sector bancario que ya contaba con un programa *Trainee* establecido por más de 4 años lo que nos permitió adecuarlo a nuestro contexto generando un posible mayor alcance en nuestra población.

Seguido a ello estuve a cargo de la optimización del contenido que se iba a mostrar a los alumnos con la finalidad de ser llamativo para ellos, se decidió que era necesario explicar en qué consiste el programa, los beneficios que les daría tomarlo y las etapas del proceso de selección. Finalmente, tuve la oportunidad de poder involucrarme en todo el proceso, participé en las reuniones en donde se intercambiaban ideas sobre cómo sería el programa y qué áreas estarían involucradas en el proceso de aprendizaje de los nuevos trabajadores y sobre todo al momento de dar el *feedback*. Se tomó la decisión de capacitar a todas las personas que estuvieran involucradas en la implementación del proyecto para que de esta manera se pueda establecer un espacio informativo y de diálogo con la finalidad de reducir la incertidumbre sobre la implementación del programa *Trainee* (Jara, 2019). Además de ello, yo tuve la oportunidad de proponer cuáles podrían ser los requisitos para pertenecer al programa, desde mi posición de practicante, tuve mayor contacto con la realidad de los mismos estudiantes.

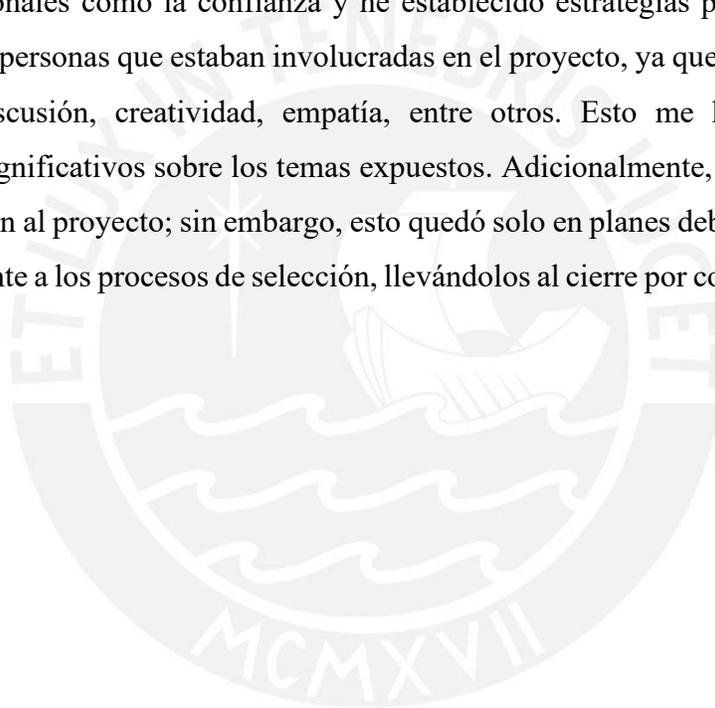
Principales resultados de aprendizaje

Cada una de las responsabilidades que me tocaron asumir como la creación del programa *Trainee* con la finalidad de brindar un aprendizaje continuo al trabajador y así potenciar la Marca Empleadora para generar mayor atracción del talento, me ha permitido fortalecer mis habilidades blandas, sobre todo, en relación a la organización, diseño y ejecución de intervenciones dentro del ámbito organizacional. Es sumamente importante reconocer cuáles son las necesidades para poder realizar una adecuada intervención que genere impacto en la empresa y de esta manera contribuir en su crecimiento. Es esencial tener en cuenta el contexto en el que se desarrollan las actividades, el público objetivo, las demandas que esto conlleva y la capacidad que tiene la empresa de asumir un nuevo reto.

De manera más específica, las charlas que se iban a desarrollar a los estudiantes para potenciar la Marca Empleadora me brindó la oportunidad de reconocer mis aptitudes en cuanto al uso de una herramienta de planificación como lo fue Excel. Importante para la división de actividades, la coordinación de las diferentes tareas, asignación de roles de cada una de las personas involucradas y las etapas del proyecto. No obstante, el uso de esta herramienta significó un reto, ya que era la primera vez que la estaba empleando de manera más profesional. Además, tuve que tomar en cuenta los recursos con los que contaba la empresa, los tiempos de otras personas y conocer las fortalezas de cada uno de ellos para ubicarlos de manera estratégica dentro

de alguna charla a dictar.

Gracias a esa labor conocí la importancia de planificar el diseño y ejecución de intervenciones relacionadas al campo organizacional, ya que me brindaron una mirada amplia de todo el proyecto que fue fundamental para tomar decisiones. Así mismo, el trabajo en equipo tuvo un rol importante, ya que la visión holística de todas las áreas involucradas hizo que comprendiera mejor el negocio y las necesidades que fueron urgentes de satisfacer. Además de ello, apoyar en el diseño y ejecución hizo que perdiera el miedo de proponer ideas, ya que todas eran tomadas en cuenta o discutidas de manera conjunta. En esa línea, he fortalecido mis habilidades personales como la confianza y he establecido estrategias para retar los procesos cognitivos de las personas que estaban involucradas en el proyecto, ya que los llevé a un proceso de reflexión, discusión, creatividad, empatía, entre otros. Esto me ha permitido generar conocimientos significativos sobre los temas expuestos. Adicionalmente, se intentó elaborar un plan de evaluación al proyecto; sin embargo, esto quedó solo en planes debido al COVID-19 que afectó directamente a los procesos de selección, llevándolos al cierre por completo durante varios meses.



Competencia Evalúa

Durante mi periodo de práctica tuve la oportunidad de participar en una propuesta relacionada a la competencia de Evalúa. Por un lado, diseñé y ejecuté un plan de evaluación de satisfacción al proceso de Selección de nuevo personal en la empresa. El área de Selección y Capacitación tenía la necesidad de evaluar las etapas principales del proceso: el primer filtro telefónico, entrevista con el coordinador o jefe del área, evaluaciones en línea y, finalmente, entrega de documentos; todo ello se dio con el objetivo de obtener indicadores que evidencien la satisfacción alcanzada y sustenten la continuidad en la metodología del proceso. Este plan de evaluación debía ser coherente con lo que la empresa deseaba transmitir a sus colaboradores: una relación cercana desde el primer contacto que asegure una experiencia agradable durante su proceso de selección. El método de evaluación seleccionada fue la de satisfacción, es importante conocer la percepción de satisfacción de los candidatos, porque de esta manera podrían recomendar pasar por la experiencia a otras personas. Este método permite medir de manera rápida mediante un cuestionario en línea la percepción que tuvieron los trabajadores al momento de atravesar por el proceso de selección. Es importante mencionar que participé en la elaboración del instrumento, específicamente, en la propuesta de preguntas, instrucciones y en las divisiones del cuestionario; así mismo, tuve injerencia en el modo de aplicación (Gobierno de Navarra, 2009). De igual manera, fui responsable de la ejecución, difusión y seguimiento de las encuestas realizadas a los trabajadores. A su vez, tuve que recopilar toda la información para poder sistematizarlas en categorías tanto cualitativas como cuantitativas (Auerbach & Silverstein, 2003) lo que iba a permitir tener una visión general de lo que pensaban los colaboradores respecto a su propio proceso de selección y con ello poder mejorar la experiencia de las próximas personas que decidan formar parte de la empresa. A partir del análisis e informe de los resultados del plan de evaluación de satisfacción al proceso de selección, se establecería lineamientos de mejora para asegurar que los postulantes a la institución se sientan cómodos e informados durante su proceso, ya que esto asegura seriedad y, en consecuencia, la continuidad en el mismo (Zapata, 2014).

Situación a mejorar

La empresa está convencida de que el proceso de selección tiene que ser una experiencia agradable para quienes participan en él, ya que esto asegura la continuidad en el mismo y la

recomendación a colegas de pasar por la experiencia disminuyendo el porcentaje de personas que abandonan el proceso por falta de comunicación o seriedad e incrementando el número de postulantes. Por este motivo, se brinda constantemente espacios de transparencia en donde se le indica al candidato cómo va su proceso de selección.

El área de Selección y Capacitación resaltó la necesidad de medir los resultados de la satisfacción de los trabajadores en su proceso de selección, ya que únicamente mantener informados a los involucrados en el proceso no aseguraban su continuidad. En ese sentido, se propuso medir la satisfacción del proceso de selección desde las personas que habían sido contratadas recientemente para conocer cómo fue su experiencia. El diseño de la evaluación tuvo que tomar en cuenta la coyuntura actual (COVID-19), situación laboral y el tiempo por el que había pasado el proceso (trabajadores que estén laborando en la empresa no más de tres meses).

Por su parte, debido a que las encuestas serían llenadas dentro de la jornada laboral, se estimó que esta no tenga una duración de más de 20 minutos, dado que esto podría suponer una distracción a sus actividades cotidianas. Como factor adicional, es importante mencionar que los colaboradores cuentan con poco tiempo disponible, debido a la gran demanda que conlleva sus funciones. Es por ello, que se hizo énfasis en que la herramienta de evaluación era corta y de sencillo acceso, con la finalidad de lograr un mayor número de respuestas.

Así mismo, debido a que la participación de los colaboradores en el llenado de la encuesta es de manera voluntaria, se consideró importante tener una evaluación que visualice el alcance de las expectativas que tenían los trabajadores al momento de ingresar a la empresa, ya que de esto dependían las recomendaciones a otros profesionales de pertenecer a la institución. Cabe mencionar que se resaltó en todo momento que el plan de evaluación respondía a consideraciones éticas como el anonimato, la confidencialidad de la información recolectada, así como también el respeto a la libertad de expresión (American Psychology Association [APA], 2017).

Reseña teórica

Este proceso de evaluación no solo hace énfasis en las herramientas de carácter cuantitativo, sino también toma en cuenta los aspectos cualitativos, debido a que resulta útil para conocer de manera detallada qué es lo que la persona opina respecto a un evento en específico (Hernández et al., 2014). En ese sentido, se establecen varias herramientas que pueden ser utilizadas para dicho fin; una de ellas son los cuestionarios en línea (Gobierno de Navarra, 2009),

se afirma que este tipo de instrumento se aplica en mayor medida en contextos organizacionales, debido a que los participantes presentan tiempos limitados y, por lo general, funcionan cuando la cantidad de personas es un gran número (Hernández, 2003). Estos cuestionarios están constituidos por preguntas concretas y cortas, las cuales no toman mayor tiempo de respuesta. Así mismo, el avance tecnológico y la coyuntura actual (COVID-19) generó que la gran parte de trabajadores asumieran funciones de manera remota y conocieran los medios digitales por los que se realizan las encuestas. Así mismo, los cuestionarios podían ser difundidos de manera masiva generando una optimización en el alcance y proceso de respuesta (Gobierno de Navarra, 2009), siendo los cuestionarios en línea una herramienta muy utilizada (Gobierno de Navarra, 2009; Hernández, 2003) y la mejor forma de evaluación.

Solución planteada

A raíz de la necesidad de contar con un plan de evaluación que vaya acorde a las necesidades de la empresa, se desarrolló una Evaluación de Satisfacción en el proceso de selección. Estuve involucrada en la elaboración y ejecución del instrumento, el que corresponde a un cuestionario en línea adaptado a las diferentes etapas del proceso. Diseñé la herramienta con el objetivo de explorar las percepciones que tenían los candidatos hacia su propio proceso de selección. En ese sentido, el cuestionario permitió recoger información respecto a la satisfacción durante el primer contacto con Recursos Humanos, el grado de satisfacción en la entrevista con su jefe inmediato, la percepción acerca de la claridad en las evaluaciones en línea y, finalmente, la percepción que tienen con respecto al tiempo que se les brinda para la entrega de los documentos finales.

En ese sentido, el cuestionario tenía dos tipos de respuestas: la escala Likert de 4 puntos, donde 1 está totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo, y, una descripción cualitativa. Así mismo, consideré importante incluir al inicio del cuestionario una breve descripción que no solo introduzca al evaluado a la prueba, sino que esta cumpla con la función de consentimiento informado (APA, 2017). Con los resultados de la evaluación se generó una base de datos con las respuestas de todos los colaboradores que participaron del cuestionario en línea. A raíz de la información recolectada tuve que sistematizar y analizar las respuestas cualitativas empleando la metodología de análisis temático (Auerbach & Silverstein, 2003) lo que permitió obtener categorías y finalmente llevarlas a algunas conclusiones generales (Braun & Clarke, 2019). Por

otro lado, con la información cuantitativa generé gráficos que visualizan las puntuaciones en cada uno de los ítems.

Al realizar un análisis de las respuestas obtenidas en la evaluación me di cuenta que el plan ejecutado era realmente relevante, ya que era la primera vez que se realizaba este tipo de evaluación al proceso; sin embargo, no fue suficiente para determinar si estos resultados podrían ser generalizados con la finalidad de cambiar la forma en cómo se estaba llevando a cabo el proceso de selección, ya que el número de personas que contestaron la encuesta no fue mayor al 50%. De manera general, los resultados fueron bastantes positivos, ya que la gran mayoría de colaboradores se sintieron cómodos con su proceso. No obstante, sería de gran ayuda tener la información de las personas que no lograron pasar hasta la parte final o las que abandonaron el proceso de selección ya empezado. Los resultados fueron presentados a las autoridades pertinentes para que puedan generar algún plan de acción de considerarlo necesario.

Finalmente, propuse como lineamiento de mejora realizar una evaluación del proceso con las personas que habían abandonado el proceso de selección a la mitad, ya que esto brindaría más objetividad al momento de realizar la comparación de ambas muestras. De esta manera los outputs generados tendrían un carácter más objetivo, lo que podría permitir hacer las modificaciones en el proceso de selección de ser necesario.

Principales resultados de aprendizaje

Uno de los aprendizajes que me deja la competencia fue valorar mucho la información cualitativa que se te brinda dentro de una evaluación, ya que la información brindada es mucho más específica y personal. A partir del conocimiento que iba adquiriendo dentro de mis prácticas preprofesionales, cuestionaba mucho la metodología que se empleaba dentro de los procesos de selección. De esta manera se me permitió proponer ideas de cómo se podría llevar a cabo el proceso mucho más humano. En ese sentido, se tenía que tomar en cuenta la posición del postulante para entender cuáles eran sus expectativas respecto a ello.

También aprendí que la utilidad y funcionalidad de la información que se recolecta depende de un buen análisis posterior. En ese sentido, tuve la oportunidad de tener un rol protagónico. En consecuencia, organicé la información de tal manera que me permita tomar decisiones sobre los futuros procesos de selección, establecer mejoras en las actividades

desarrolladas como lo es el primer filtro telefónico, así como la comunicación permanente con el candidato.

En esa línea, el plan de evaluación me permitió evidenciar las habilidades desarrolladas relacionadas a la competencia en mención, debido a que he podido gestionar de manera autónoma el diseño total de la herramienta de evaluación, la difusión ética y responsable para obtener respuestas, así como también el posterior análisis de los resultados. Considero que los diversos cursos llevados en pregrado me sirvieron para poder tener consolidada la base teórica y con las prácticas tuve la oportunidad de poder consolidar mis conocimientos y tener un alcance mucho más profesional.

Haber propuesto un plan de evaluación me ha permitido fortalecer mis habilidades blandas y cognitivas tales como la toma de decisiones, resiliencia, apertura a cambios, entre otras. En ese sentido, para poder presentar esta propuesta tuve que reflexionar sobre mis propias experiencias dentro de un proceso de selección para que de esta manera los ítems propuestos sean lo más cercano a la realidad de los postulantes. Eso me permitió evitar cometer errores y proponer ítems pertinentes en la elaboración de la herramienta de evaluación.

Conclusiones

El informe descrito recopila toda la experiencia que he podido tener en los ocho meses de prácticas preprofesionales en el área de Selección y Capacitación, lo que me ha permitido tener bastante autonomía en la toma de decisiones para generar una intervención y evaluación de distintos programas. Así mismo, me ha permitido reflexionar sobre mi desempeño en cada situación por la que atravesaba. En ese sentido, la información brindada anteriormente se centra en las competencias de diagnóstica e interviene detalladas en el portafolio adjunto, lo que me ha permitido fortalecer mi perfil profesional obtenida en la carrera de Psicología.

En cuanto a la competencia de diagnóstica, esta ha sido desarrollada dentro de un curso integrador impartido por la Pontificia Universidad Católica del Perú, se realizó un diagnóstico en los estudiantes una facultad con la finalidad de generar un programa de intervención que ayudó a los alumnos a gestionar de mejor manera sus tiempos y generar una motivación más autónoma respecto a sus estudios. Para el logro del diagnóstico se empleó diversos instrumentos como lo son las guías de entrevistas y encuestas realizadas de manera presencial en el campus universitario durante el ciclo académico 2019-2. En todo momento resalté la importancia de aplicar las consideraciones éticas de voluntariedad de participación, análisis anónimo de respuestas, así como también la confidencialidad. Estos procesos me ayudaron mucho a poner en práctica los conocimientos generados en mi formación como la sistematización y análisis de la información que posteriormente, tuvo que ser categorizada para generar una conclusión general. Además, se elaboraron informes con la información recolectada lo que permitió el diseño de un plan de intervención para satisfacer las necesidades de la facultad.

En segundo lugar, en cuanto a la competencia de interviene, se diseñó y ejecutó intervenciones relacionadas a potenciar la Marca Empleadora de la instrucción brindando charlas a los estudiantes e implementando un programa que cubriera con la necesidad de formación continua en los trabajadores. Esto se dio según las necesidades y problemáticas impartidas por la empresa. Ayudar en la Marca Empleadora me enseñó a realizar intervenciones con ayuda de profesionales que me enseñaron sobre planificación y estrategia, así mismo, tuve la oportunidad de desarrollar mis habilidades blandas como lo fue el trabajo en equipo. Por otro lado, el programa *Trainee* me permitió desarrollar una propuesta de intervención desde el inicio, es así

que he demostrado contar con los recursos que me lo permitieron, teniendo siempre en cuenta las consideraciones éticas, los objetivos, el entorno y las características de la población.

Desde la competencia evalúa, he podido diseñar y ejecutar un plan de evaluación de satisfacción al proceso de selección que permita mejorar la experiencia de las personas que lo atraviesan. En esa línea, desarrollé un instrumento para el recojo de información según las necesidades contextuales de la empresa, utilizando metodologías adecuadas como lo fue el cuestionario en línea y teniendo en claro todas las consideraciones éticas en este proceso, lo que me permitió desarrollar un proyecto responsable considerado un gran logro en mi formación.

Así mismo, he generado reportes de los resultados de evaluación, los cuales llevaron a un análisis no solo de las respuestas obtenidas, sino también del proceso mismo. En efecto, los conocimientos adquiridos en diversos cursos de la carrera me han permitido tener una postura más crítica y sólida respecto a la eficacia, eficiencia y efectividad del plan de evaluación que se estaba ejecutando para el proceso de selección llevado a cabo en la institución. Cabe mencionar que el programa de evaluación me ha permitido identificar competencias y fortalezas en relación a mi preparación profesional, pues, a pesar de las dificultades que podía presentar, como lo fue la pandemia del COVID-19, he podido aportar con ideas disruptivas que permita una adaptación al nuevo contexto. He contado con herramientas técnicas, teóricas y metodológicas correspondientes a mi preparación profesional que me permitieron generar los resultados de aprendizaje significativo.

En cuanto a las fortalezas identificadas durante las prácticas preprofesionales y el desarrollo del curso integrador, rescato los diversos aprendizajes que he podido obtener tanto personales como profesionales; resaltando en todo momento mi autonomía, responsabilidad, creatividad y capacidad de adaptación a los diferentes contextos por los que atravesábamos; en ese sentido, considero haber fortalecido las competencias del perfil de egreso de Psicología.

Referencias

- Álvarez, M. Echevarría, B., Marín, A., Rodríguez, S., & Rodríguez, L. (1991). Evaluación de programas de orientación: la evaluación de contexto y el diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9(17), 49-82.
- Anguera, M. T. y Chacón, S. (2008). Aproximación conceptual. En Anguera, M.T.; Chacón, S. y Blanco-Villaseñor, A. (ed). *Evaluación de programas sanitarios y sociales. Abordaje metodológico*. (pp. 17-36). Síntesis
- Arensburg, I., & Aguado, M. (2017). Marketing de contenidos para la difusión de nuestra marca empleadora. MK: Marketing + ventas. [tps://www.peoplematters.com](https://www.peoplematters.com)
- Arruda, M. & Ghiggi, G. (2012). Conversaciones sobre educación popular y educación permanente: ¿propuestas competitivas y complementarias? *REP, Revista Espaço Pedagógico*, 19(1), 135-150. <https://doi.org/10.5335/rep.2013.2831>
- American Psychology Association A. P. A. (2017). Normas APA. Recuperado de: <http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/11/Normas-APA-7ma-Edicio%CC%81n.pdf>
- Ashford, S., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29(6), 773-799. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00079-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00079-5)
- Auerbach, C. F., & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative studies in psychology. Qualitative data: An introduction to coding and analysis*. New York University Press.
- Avello, M., Gavilán, D., Blasco, F., & Fernandez, S. (4-7 de junio de 2013). Living and loving the employer brand, the role of employer brand experience on affective commitment [Discurso Principal]. Ponencia presentada en la XLII Conférence EMAC, Estambul, Turquía.
- Bausela, E. (2007). Análisis de Necesidades en el Proceso de Diseño de un Programa de Orientación. *Revista electrónica de Educación y Psicología*, 3(5), 1-33
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). ‘A starting point for your journey, not a map’: Nikki Hayfield in conversation with Virginia Braun and Victoria Clarke about thematic analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 1-22.
- Bussin, M., & Mouton, H. (2019). Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations [Eficacia de la marca empleadora en la retención del personal

- y las expectativas de compensación]. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). México: McGraw--Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill
- Cohen, E. y Martínez, R. (2003). *Manual formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales*. CEPAL
- Dalvi, D. (2021). Employer brand equity and its impact on the application intent of the prospective employees [Valor de marca del empleador y su impacto en la intención de solicitud de los posibles empleados]. *International Journal of Business Intelligence Research*, 12(1), 1-25. <http://doi.org/10.4018/IJBIR.20210101.oa1>
- Dimenstein, G (2009). Pesquisa aponta descompasso entre trainees e empresas. Folha Online. 18.06.2000. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dimenstein/imprescindivel/>>
- Dolan, S. & Schuler, R. (1999). *La gestión de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Gavilán, B., Iglesias, J., & Beitia, P. (2013). La captación de recursos en el Tercer Sector. *Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia*. Disponible en: http://sotavento.typepad.com/files/1561_3sgestion08.pdf.
- Gobierno de Navarra. (2009). *Guía para medir la satisfacción respecto a los servicios prestados*. Recuperado de: <http://www.navarra.es>
- Godoy, G., Mira de Paz, A., & Sánchez de Mira, P. (2016). *Plan de capacitación continua de motivación personal para mejorar el desempeño de los empleados administrativos de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad del Salvador [Tesis de Pregrado, Universidad del Salvador]*. Repositorio institucional UES <http://ri.ues.edu.sv>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw-Hill
- Hernández, A. (2003). *Crisis en organizaciones: revisión bibliográfica y estudio de caso* [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional UCHILE <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108191>
- Kicheva, T. (2019). *Enhancing organizational attractiveness for young talents through employer branding* [Mejorar el atractivo organizacional para los jóvenes talentos a través de la

- marca empleadora]. *Creative Business for Smart and Sustainable Growth*, 10(1), 193-195. <https://doi.org/10.1109/CREBUS.2019.8840085>
- Luft, J. (1992). *Introducción a la dinámica de grupos*. (7ª ed.) Barcelona, España. Editorial Herder
- Mainardes, G. (2009). *Eles ainda têm a força? Você RH*, São Paulo, 8
- Maldonado, A., & Samaniego, A. (2013). *Recursos humanos importancia de las pruebas lúdicas en el proceso de selección de personal dentro de una empresa* (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2013).
- Mangia, M. R. (2017). *Propuesta de entrevista de salida para una compañía multinacional de sector asegurado* [Tesis de Pregrado, Universidad Espíritu Santo]. Repositorio Institucional UEES <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2356>
- Manpower Group. (2015). *El rol de la Marca Empleador: si construyes un nombre, el talento humano llegará*. <https://www.manpowergroup.com.mx>
- Martins, S., & Bulgacov, Y. (2006) Programa de Trainee: da fantasi à realidade, reflexos na identidade e vida pessoal dos jovens executivos. In: *II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional*
- McInnis, C., James, R., & Hartley, R. (2000). *Trends in the first year experience*. Canberra: DETYA. Higher Education Division.
- Mosteiro, M. J. y Porto, A. M. (2000). Los motivos de elección de estudios en alumnos y alumnas de universidad. *Innovación Educativa*, 10, 121-132.
- Muñoz, M. (2014). La importancia de las aptitudes socioemocionales. *Revista Educar*
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & gestión*, (32), 83-114.
- Pérez-Campero, M. (1991) *Cómo detectar las necesidades de una intervención psicoeducativa*. Narcea de Ediciones
- Rivas, F., Martín, E. y De Asís Martín, F. (2008). Conducta vocacional de estudiantes universitarios españoles. *Revista de Orientación Educativa*, 22, 13-29.
- Ribeiro, A. (2009). Revisión sistemática y metaanálisis de estudios de diagnóstico y pronóstico: una guía. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*, 92(3), 241-251.
- Rodríguez del Tronto, J., Rodríguez del Tronco, R., & Vico, N. (2017). *Smart Feedback: conversaciones para el desarrollo del talento*. Lid Editorial

- Santos, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. *Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 251-263.
- Salum, N., & Prado, M. (2007). Educación continua en el trabajo: Nuevos desafíos para los profesionales de Enfermería. *Investigación y Educación en Enfermería*, 25(1), 100- 105.
- Sharpe, G. (2011). A review of program theory and theory-based evaluations. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3), 72-75.
- Slack, F., Orife, J., & Anderson, F. (2010). Effects of commitment to corporate vision on employee satisfaction with their organization: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 27(3), 421- 436.
- Sole, D., & Wilson, D. (2002). Storytelling in organizations: The power and traps of using stories to share knowledge in organizations. *LILA, Harvard, Graduate School of Education*, 1-12.
- Stanisci, S. (2009). Applicazione di metodi multi-relazionali all'elaborazione delle immagini.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). Exploring the Relationship between Employer Branding and Employee Retention [Explorando la relación entre la marca del empleador y la retención de empleados]. *Global Business Review*, 17(3), 186- 206. <https://doi.org/10.1177/0972150916631214>
- Velásquez, M. (2005). Seguro de Desempleo: Evaluación y lineamientos para su modernización. En Amarante, V. (Eds.) *Uruguay, empleo y protección social: de la crisis al crecimiento* (pp.373 - 395). ILO Office for Chile, Paraguay and Uruguay.
- Vendrell, J. (2002). Los análisis de necesidades en la intervención psicopedagógica. *Educación XXI*,5(1), 139-151.
- Viera T. (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Algunas consideraciones desde el enfoque histórico cultural. *Universidades*,(26), 37-43
- Werthe, & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas*. McGraw-Hill
- Zapata Cantor, D. K. (2014). La “Innovación” como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones.
- Zeus, P., & Skiffington, S. (2002). *The complete guide to coaching at work*. McGraw Hill



Apéndice 1

Constancia de finalización de Prácticas Pre-Profesionales

De : SHEYLA BLUMEN COHEN – Coordinadora PPP
 A : **Mariela Centeno**
IES Cibertec S.A.C
 Asunto : Constancia de Finalización de Práctica Preprofesional
 Fecha : Lima, 1 de diciembre de 2020

Con un cordial saludo, le recuerdo que la finalización de Práctica Preprofesional **se acredita con una constancia** firmada por el supervisor de la institución en la que el alumno está realizando su Práctica Preprofesional. La constancia debe estar dirigida a la Coordinadora de la Práctica Preprofesional en la Facultad de Psicología de la PUCP.

Si bien cada institución define sus propios formatos, es **INDISPENSABLE** para la Universidad que la Constancia de Finalización incluya la siguiente información:

- Fecha de emisión de la Constancia
- El nombre completo del/la alumno/a
- La fecha de inicio de la Práctica Preprofesional
- La fecha de término de la Práctica Preprofesional (mínimo 8 meses, máximo 12 meses)
- El **número de horas acumuladas** a la fecha de expedición de la constancia. (512 horas como mínimo y 1440 como máximo).
- Una descripción de las **actividades/funciones realizadas** en ese período de Práctica
- Una **apreciación cualitativa** del desempeño del alumno/a, y
- Una **calificación cuantitativa**. Es decir, una nota de 0 a 20 en números enteros. Esta calificación representa el 50% de la nota del curso.

Le ruego que, en el caso de las instituciones donde el alumno está a cargo de varios supervisores sean ustedes los que especifiquen el peso correspondiente a cada nota y que se indique en un promedio final. En este caso la constancia deberá ser firmada por el Coordinador general del centro.

Quedo atenta para cualquier otra consulta. Puedo contactarme al siguiente correo electrónico: practica.psicologia@pucp.edu.pe

Atentamente,
Dra. Sheyla Blumen Cohen

SBC/yg

 Coordinadora
 Práctica Pre - Profesional
 Facultad de Psicología
 Pontificia Universidad Católica del Perú

Constancia de Finalización de Práctica Pre Profesional

Nombre completo del/la alumno/a	Laura Melisa Vidal Oré	Fecha de emisión:	26/11/2020
		Fecha de inicio:	02/03/2020
Número de horas acumuladas	960 horas	Fecha de fin:	01/12/2020
Calificación (0-20)	20		

Funciones realizadas:

Brindar soporte al área de selección y capacitación para asegurar la incorporación de nuevo talento a la institución en base a los tiempos establecidos. De manera específica cumplió con desarrollar:

- a) Procesos de Reclutamiento y Selección para las vacantes, especialmente en las áreas Comercial (Ventas) y Servicio de Atención al Estudiante.
- b) Publicación de las ofertas laborales en las diferentes bolsas de trabajo con las que trabaja la institución.
- c) Realizar el filtro curricular de los procesos a cargo, y en aquellos que se le requería.
- d) Contactarse con los postulantes para realizar el filtro telefónico sobre las condiciones labores del puesto.
- e) Agendar las entrevistas con cada postulante, tanto con el área de Talento Humano como con las áreas solicitantes de un proceso de reclutamiento y selección.
- f) Programar las evaluaciones psicológicas y de competencias a los postulantes.
- g) Solicitar las referencias laborales de los postulantes, cuando era solicitado por las áreas y/o cuando la posición a cubrir lo demandaba.
- h) Solicitar el llenado de las fichas de sintomatología a cada postulante pre seleccionado, dado el contexto COVID 19.
- i) Comunicar a los postulantes pre seleccionados la fecha de su prueba serológica para garantizar su asistencia, siguiendo con el protocolo de Bio Seguridad para el trabajo en las distintas sedes.
- j) Coordinar la bienvenida, entrega de documentos y firma de contrato.
- k) Enviar los correos de agradecimiento a los postulantes, no seleccionados, que participaron en cada uno de los procesos de selección.

- l) Utilizar los indicadores establecidos para la gestión del proceso de Reclutamiento y Selección.
- m) Atención de consultas de los colaboradores sobre distintos aspectos: seguro de salud, evaluación de desempeño, beneficios a los colaboradores, entre otras.
- n) Apoyar en la organización, coordinación y ejecución de las actividades de Capacitación.

Apreciación cualitativa del desempeño:

A lo largo de sus prácticas, Laura se ha desempeñado de manera eficiente y dedicada. Ella inició sus labores de manera presencial, pero producto del contexto COVID 19 pasó a trabajar de manera remota y ello no afectó el desarrollo de sus funciones. Siempre logró cumplir los objetivos trazados y por tanto las fechas pactadas para los procesos del área, evidenciando no solo compromiso, sino capacidad para organizarse y colaboración.

Supo adaptarse fácilmente desde el primer día al ambiente laboral, y relacionarse sin problemas con sus compañeros. La confianza que muestra, su buen trato, su empatía y facilidad para comunicarse sin duda lo favorecieron.

Laura, gracias a su disposición para el aprendizaje, se encuentra capacitada para gestionar dificultades de manera autónoma y solucionar problemas que requieren de atención o solución inmediata.

¡Ha sido un gusto trabajar con ella de manera directa!



Mariela Centeno García

Coordinadora Selección & Capacitación

Apéndice 2

Rúbricas para la calificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

RÚBRICA PARA LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL CON ENFOQUE GENERAL					
Se debe escoger 3 resultados de aprendizaje para la Práctica Pre Profesional, que dará una calificación máxima de 30 puntos. Se aplica la regla de tres simple para obtener la calificación final en base a 20 puntos.					
Resultados de Aprendizaje codificados	Resultado de Aprendizaje	No Logrado	En Proceso	Logrado	Supera las expectativas
TTA10	Integra y redacta los resultados de la intervención* y redacta un reporte de los mismos, como evidencia de los objetivos logrados.	Redacta un reporte de intervención, pero no es coherente con las actividades realizadas en el centro de práctica, y presenta errores de formato y contenido.	Redacta un reporte de intervención y enumera las principales acciones realizadas en su práctica.	Redacta un reporte de intervención y describe las acciones realizadas en su práctica.	Redacta un reporte de intervención y describe las acciones realizadas en su práctica. Elabora un juicio de valor sobre las actividades en las que ha participado, el cual es sustentado con evidencia.
		0	4	8	10
TTA15	Diseña y ejecuta programas de intervención* psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica según necesidades y/o problemáticas detectadas considerando los principios de desarrollo y aprendizaje	No es capaz de diseñar programas de intervención según las necesidades o problemas identificados.	Tiene dificultades en el diseño de acciones o actividades de intervención según las necesidades o problemas identificados; presenta errores de formato, de contenido y coherencia.	Diseña acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica según las necesidades o problemas identificados, de forma articulada a los requerimientos de su centro de práctica, y coherente con los principios de desarrollo y aprendizaje.	Diseña acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica según las necesidades o problemas identificados. Además, muestra que es capaz de evaluar su diseño, con el fin de mejorar los procesos del diagnóstico, intervención o evaluación.
		Ejecuta, bajo supervisión, con dificultades en su desempeño, acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica.	Ejecuta, bajo supervisión, con ciertas dificultades, acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica; sin embargo, ha logrado conseguir con ayuda.	Ejecuta, bajo supervisión, acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica, en su totalidad de acuerdo a lo esperado y ha logrado integrar intervenciones que se evidencian en un producto final articulado y coherente.	Ejecuta, bajo supervisión, acciones o actividades de intervención psicoeducativa, organizacional e institucional, consultoría y social o terapéutica en situaciones simuladas. Y propone mejoras para el diseño y ejecución de las futuras actividades de intervención de su centro de prácticas.
		0	2	4	5
EVP4	Diseña y ejecuta un plan de evaluación de una actividad psicológica en base a los elementos del contexto, conceptuales, metodológicos y éticos pertinentes.	No logra presentar un plan de evaluación de una actividad psicológica.	Requiere dirección constante para la ejecución de un plan de evaluación de una actividad psicológica.	Ejecuta un plan de evaluación de una actividad psicológica en base a los elementos del contexto bajo supervisión.	Ejecuta un plan de evaluación según las necesidades de cambio a partir de la integración de los resultados del análisis de evaluación y propone lineamientos de mejora.
		No logra redactar un reporte de evaluación, integrando resultados y análisis de evaluación.	Requiere dirección constante para la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Ejecuta la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Propone lineamientos de cambio sustentados en los resultados de la evaluación del programa de manera autónoma e independiente.
		0	4	8	10
EVP5	Redacta un reporte de evaluación integrando las necesidades de cambio a partir de la integración de los resultados del análisis de evaluación y propone lineamientos de mejora.	No logra redactar un reporte de evaluación, integrando resultados y análisis de evaluación.	Requiere dirección constante para la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Ejecuta la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Propone lineamientos de cambio sustentados en los resultados de la evaluación del programa de manera autónoma e independiente.
		No logra redactar un reporte de evaluación, integrando resultados y análisis de evaluación.	Requiere dirección constante para la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Ejecuta la redacción del reporte de evaluación según la integración de resultados y análisis de evaluación, proponiendo lineamientos de mejora.	Propone lineamientos de cambio sustentados en los resultados de la evaluación del programa de manera autónoma e independiente.
		0	4	8	10

Total

Regla de Tres:

Apéndice 3

Enlace del portafolio de suficiencia profesional

https://sites.google.com/d/1G-OZvYAlKHxgIqw03HvXlEpt_LB4F8i7/p/1ogsTvPP1x54Al0JYCRzZkU1g_zbxf4eH/edit

