

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**DESARROLLO DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES EN UNA  
CONSULTORA ORGANIZACIONAL DE LIMA METROPOLITANA**

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el título profesional de  
Licenciado(a) en Psicología que presenta:

**XIMENA PAOLA OCHOA LORENZO**

Asesora:

**ROSA MARIA LUISA MARTINA CUETO SALDIVAR**

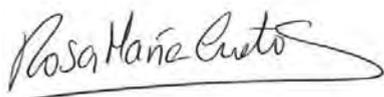
Lima, 2023

## INFORME DE SIMILITUD

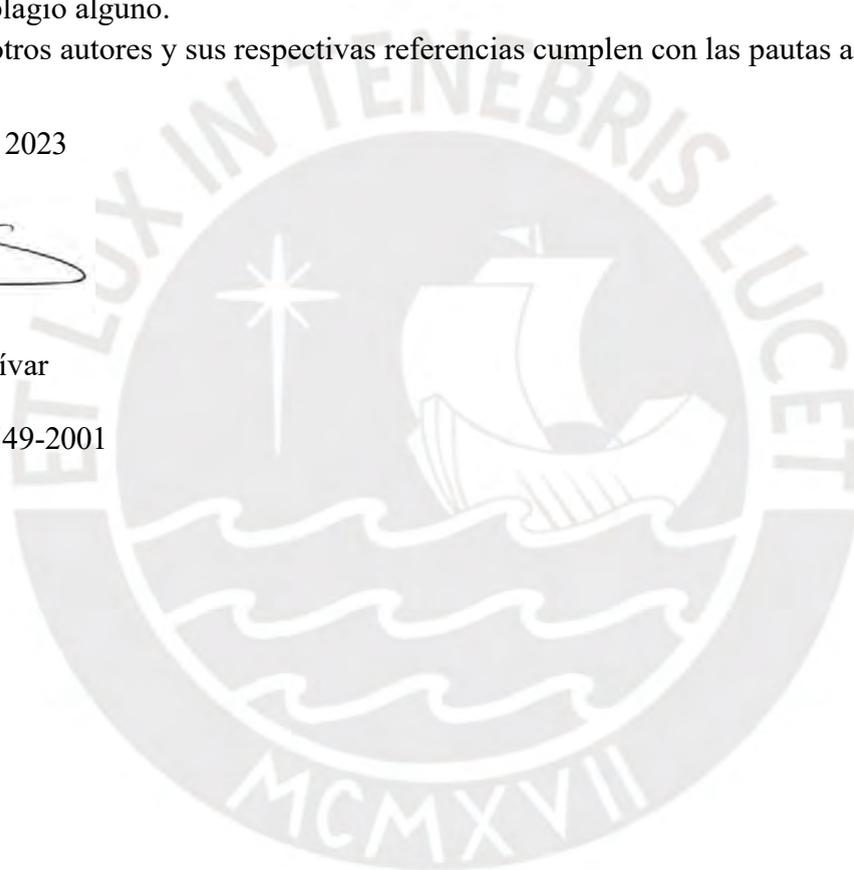
Yo, Rosa María Luisa Martina Cueto Saldívar, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora del trabajo de suficiencia profesional titulado “Desarrollo de prácticas pre-profesionales en una consultora organizacional de Lima Metropolitana” de la autora Ximena Paola Ochoa Lorenzo, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13% (excluyendo bibliografía). Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 20 de agosto del 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 20 de agosto del 2023



Rosa María Cueto Saldívar  
DNI: 07886899  
ORCID: 0000-0003-3549-2001



## **Resumen**

El presente documento tiene por objetivo exponer un análisis de las competencias de egreso de la facultad de Psicología PUCP concretadas en los cursos integradores y las prácticas pre-profesionales en una consultora organizacional de Lima Metropolitana. Estas se verán demostradas en el diseño y desarrollo de intervenciones, y capacitaciones en los ámbitos educativos y empresariales. Las competencias desarrolladas son: (i) Diagnóstica, la cual toma lugar en un curso integrador propuesto por la Facultad de Psicología, en el que se trabajó con miembros claves de la Facultad de Estudios Generales Letras, en respecto a un problema sentido, y el proceso de cómo llegar hasta dicho problema, (ii) Interviene, en la cual se trabajó durante el periodo de prácticas pre profesionales con el objetivo de mejorar el abordaje con los candidatos que venían en busca de un puesto laboral y, finalmente, (iii) Evalúa, el cuyo también tuvo lugar en el centro de prácticas, cuyo objetivo era estimar el proceso de evaluación por el cual los candidatos tenían que atravesar. Estas tres competencias van acordes con cumplimiento de la normativa vigente para obtener el título profesional.

Palabras clave: prácticas pre-profesionales, diseño de intervenciones, diagnóstico, evaluación.

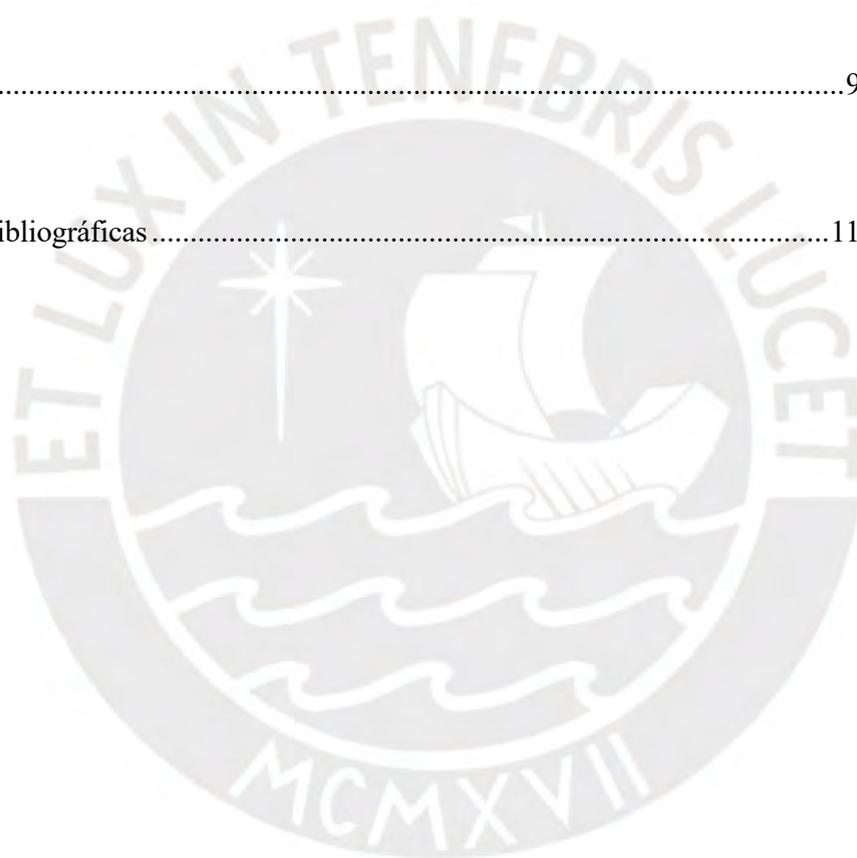
## **Abstract**

The objective of this paper is to present an analysis of the graduation competencies of the Faculty of Psychology PUCP specified in the integrative courses and the pre-professional practices in an organizational consulting firm in Metropolitan Lima. These will be demonstrated in the design and development of interventions, and training in the educational and business fields. The competencies developed: (i) Diagnosis, which takes place in an integrative course proposed by the Faculty of Psychology, in which key members of the Faculty of General Studies Letters were worked on, regarding a felt problem, and the process of how to reach said problem, (ii) Intervenes, in which work was carried out during the pre-professional internship period with the aim of improving the approach with the candidates who came looking for a job and, finally, (iii) Evaluate, which also took place in the practice center, whose objective was to estimate the evaluation process that the candidates had to go through. These three skills are consistent with compliance with current regulations to obtain the professional title.

Key words: pre-professional practices, intervention, design, diagnostic, evaluation.

## Tabla de Contenidos

Competencia Diagnóstica.....	1
Competencia Interviene .....	4
Competencias Evalúa.....	7
Conclusiones .....	9
Referencias bibliográficas.....	11



## Actividades realizadas que dan cuenta de las competencias del perfil de egreso

Mediante este trabajo, se explica como las competencias fundamentales para el desarrollo académico del perfil del egresado: Diagnóstica, Interviene y Evalúa. La primera competencia se desarrolló durante el curso integrador de Psicología y Salud, y fue elegida puesto que en el curso se realizó una indagación y búsqueda de una problemática para proceder a emitir un juicio en base a un proceso de investigación respectivo. La segunda y tercera competencia fueron desarrolladas durante el periodo de prácticas preprofesionales, debido a que las funciones realizadas guardaban relación con el desarrollo de dichas competencias. Asimismo, para cada una de estas competencias, se llevó a cabo una breve descripción, acompañada de fundamentos teóricos y el aprendizaje que obtuvo la practicante durante el periodo en cuestión.

### **Competencia Diagnóstica**

Las actividades en cuestión se dieron dentro del curso de Psicología y Salud durante el ciclo 2018-2. El objetivo de este trabajo fue identificar un problema de salud sentido dentro de la facultad de Estudios Generales Letras (EEGGL). Para ello, se realizaron dos salidas de campo de carácter exploratorio bajo la coordinación de las profesoras encargadas. Dentro de la primera salida, se efectuaron 10 entrevistas a miembros claves de la facultad para conocer qué problemas percibían que podrían afectar el desarrollo de los alumnos y alumnas. Al determinarse que uno de los problemas que percibían era la relación entre las emociones y el estilo alimentario, se ejecutó una segunda salida, en la cual se llevaron a cabo 6 entrevistas a estudiantes de la facultad de EEGGL, dentro de las cuales se profundizó en temas relacionados con el estilo alimenticio y el impacto de las emociones en dicho estilo.

#### ***Situación a mejorar***

Cómo parte del curso integrador de Psicología y Salud, se nos pidió indagar sobre algunos malestares/problemas que aquejaban los alumnos y alumnas de EEGGL. Para ello, se llevó a cabo una entrevista a autoridades de la población, para conocer si percibían algún malestar dentro del alumnado y, a su vez, se realizaron entrevistas semiestructuradas a la población en cuestión y personal clave (jefes de práctica, profesores, entre otros) para conocer a mayor detalle su situación. Esto con la finalidad de que la población en cuestión haga una autoevaluación de su situación actual, y que aspectos podrían estar afectando su desarrollo académico y/o personal. Debido a dicha investigación, fue posible determinar que uno de los malestares era el tipo de alimentación de los estudiantes, y como este perjudicaba su salud, en especial porque los

alumnos y personal entrevistado señalaron que existe una conducta alimentaria deficiente.

### ***Reseña teórica***

La conducta alimentaria es el conjunto de acciones que practica un individuo en respuesta a circunstancias biológicas, psicológicas y socioculturales vinculadas con los alimentos; por lo cual su alteración puede conducir a la aparición de conductas de riesgo y trastornos alimentarios y de la ingesta de alimentos (Berengüí, Castejón & Torregrosa, 2016). A su vez, esta conducta puede ser afectada por las emociones, como la felicidad, la tristeza, entre otros, o la presencia de elevados índices de estrés y frustración (Piqueras, Ramos, Martínez y Oblitas, 2009).

Existen múltiples propuestas sobre mecanismos diferentes para explicar la sobrealimentación inducida por el estrés en los consumidores emocionales. Una de esas propuestas es que comer en exceso resulta de un intento de escapar o desviar la atención de un estímulo que amenaza el ego (Heatherton y Baumeister, 1991). Por lo tanto, comer en exceso puede ocurrir a través de un proceso de autorregulación del afecto o como una técnica de distracción para evitar estímulos ambientales adversos. En este proceso, la atención se desvía del afecto negativo o de la autoevaluación negativa hacia el entorno de estímulo inmediato (es decir, los alimentos disponibles), lo que desinhibe una alimentación poco favorable y promueve la sobrealimentación en aquellas personas susceptibles a la alimentación emocional (Wallis y Hetherington, 2004).

En situaciones de estrés potencial, tales como exámenes parciales, finales, entre otros, el estilo de vida de los estudiantes puede cambiar en su mayoría, puesto que se producen algunos hábitos insalubres -exceso en el consumo de cafeína, alimentos poco saludables, tabaco, entre otros, los cuales a la larga puede llevar a la aparición de trastornos de salud (Álvarez et al, 2013).

Por ello, es de vital importancia el promover el reconocimiento de dichas emociones y brindar herramientas que permitan a los estudiantes tener un mayor control de ellas. Esta línea de razonamiento tiene implicaciones importantes porque sugiere que el problema no está necesariamente asociado con la experiencia de las emociones negativas per se, sino más bien con la falta de estrategias adaptativas de regulación emocional disponibles, vinculadas a la alimentación, para regular el afecto negativo (Evers, Stok y de Ridder, 2009).

### ***Solución Planteada***

En este sentido, el diagnóstico se realizó mediante encuestas y conversaciones con los alumnos y alumnas de Estudios Generales Letras (EE.GG.L). Se hicieron tres salidas de campo oficial y una actividad, mediante las cuales se pudo conocer a profundidad la problemática que aqueja a los estudiantes. La primera salida se efectuó el 04 de octubre del 2018 desde las 9:30 am hasta el mediodía. Dentro de ese periodo,

se hizo una entrevista a encargados de Oficina de Promoción Social y Actividades Culturales para conocer las diferentes problemáticas que habían detectado dentro de la facultad. A su vez, se procedieron 10 entrevistas (6 alumnos, 2 profesoras y 2 jefes de práctica). Entre la opinión de los alumnos se encontró que percibían una fuerte relación entre sus estilos alimenticios y el estrés académico. Asimismo, enfatizaron en que la universidad no propone la cantidad necesaria de espacios en los cuales se proporcione productos saludables. Los profesores y jefes de práctica mencionaron cómo el estrés académico afectaba el desempeño de los alumnos y cómo observaban el consumo de snack de manera recurrente en ellos. Adicionalmente, explican que existen pocos lugares en los cuales los alumnos puedan ser apoyados emocionalmente y los pocos espacios existentes (Oficina de Bienestar Letras, Servicio Psicopedagógico y tutorías) no son lo suficientemente conocidos o aprovechados por la mayoría de los alumnos. Por tal motivo, se consideró prudente realizar un cuestionario que vincule el impacto de las emociones en la alimentación y difundirlo mediante las redes sociales para que los alumnos puedan acceder a esta. Esta encuesta fue respondida por 36 alumnos y alumnas de la facultad y, fue posible reconocer que su ingesta aumentaba cuando se encontraban experimentando emociones tales como tristeza, soledad, estrés, ansiedad.

Con base en lo identificado, se informó sobre dichos problemas a un grupo especializado con mayor alcance dentro de la universidad: PUCP Saludable. Estos se encargaron de difundir los conocimientos ofrecidos y prestar apoyo a los estudiantes que necesiten ayuda. Cabe resaltar que, durante todo el proceso, se respetaron los aspectos éticos correspondientes, tales como el consentimiento informado.

### ***Principales resultados de aprendizaje***

Gracias a este trabajo, pude potenciar mis conocimientos en cuanto a cómo realizar un diagnóstico efectivo. En una primera instancia, no tenía conocimiento acerca de la importancia de realizar acercamientos no únicamente a la población en cuestión, si no a su entorno más cercano, con el objetivo de conocer un poco más acerca de los mismos. En segunda instancia, aprendí que no solo basta con conocer a la población, sino también a los factores externos que los rodean o influyen en algunos de sus comportamientos, por ejemplo, en este caso, conocer a los profesores o autoridades de la facultad y su opinión acerca de ellos. Estos participantes fueron claves ya que, a veces los estudiantes no tienen claro o no pueden ver sus propias conductas porque están más pendiente de resultados académicos, entonces contar con la participación de personas que conviven con ellos y pueden ver sus comportamientos fue clave para el desarrollo del diagnóstico. Finalmente, considero que el aprendizaje más importante que adquirí durante este proceso fue conocer a mayor profundidad el constructo de alimentación emocional,

y cómo se manifiesta en los estudiantes, en especial cuando se encuentran dentro de etapas de carga académica.

### **Competencia Interviene**

Durante el periodo de prácticas pre-profesionales, fue posible llevar a cabo dinámicas grupales y entrevistas individuales a las personas que se encontraban interesadas en obtener una vacante como colaboradores dentro del banco. Dentro de dichas dinámicas, se aplicó la gamificación para que los procesos en cuestión sean más entretenidos e innovadores para los postulantes. Además, se hacían entrevistas por habilidades relacionadas con los principios que se desarrollaban dentro de la cultura organizacional del banco.

### ***Situación a mejorar***

Dentro del centro laboral en el cual se desempeñaron las prácticas pre-profesionales, se venían utilizando entrevistas y dinámicas por competencias, para todos los procesos de selección y reclutamiento solicitados por el cliente. Sin embargo, durante un par de meses el cliente percibió que los candidatos no se alineaban a la cultura organizacional; la cual era transversal para todos y cada uno de los puestos que existían en el banco. Por ello, recomendaron que se mejorará el proceso de selección, el cual cómo consultora estábamos llevando a cabo. Por ello, sobre la base de un trabajo multidisciplinario en conjunto se llevó a cabo un proyecto (el cual duró 3 meses) cuya principal función era poner en práctica herramientas disruptivas de selección, tales como la gamificación, estrategias ágiles, entre otros (Martínez, 2019). Esto con el objetivo de demostrar al cliente que estábamos alineados a un proceso de selección vanguardista y mejorar la experiencia de los candidatos dentro de sus procesos de selección.

### ***Reseña teórica***

En los últimos años, las empresas se han visto obligadas a innovar en sus estrategias de generar, mantener y manejar personal laboral, lo que conlleva que las exigencias con los colaboradores incrementen. Por consiguiente, con el objetivo de responder a dichas exigencias del mercado, así como las del propio consumidor, las compañías enfatizan en desarrollar productos y servicios con altos niveles de calidad, para lo cual necesitan un personal destacado en su rubro, el cual esté alineado con las nuevas tendencias laborales. En ese sentido, los procesos de selección y reclutamiento deben ser ajustados para que cumplan con el objetivo de traer consigo personas destacadas. (López, 2010).

El proceso de reclutamiento y selección de personal es sumamente interesante para proveer un candidato propicio para una empresa. Dentro de este proceso existen tres

fases: generar candidatos (ej. actividades de contratación, cómo publicar las ofertas laborales), mantener el estatus de candidatos (ej. el vínculo que se genera con los candidatos para con la empresa y los reclutadores) e influir en las decisiones de elección de empleo (ej. respetar los tiempos establecidos sobre el proceso de selección) (Breugh & Starke, 2000). Durante el proceso de búsqueda del candidato idóneo para un puesto laboral, las compañías están empezando a considerar con mayor frecuencia las dinámicas grupales, las cuales se emplean para evaluar a los candidatos en el sector social; en otras palabras, se analiza el comportamiento y la capacidad de los aspirantes para desenvolverse en una circunstancia de grupo (Moreno, 2016).

Actualmente, conceptos como gamificación y disrupción están formando parte los procesos de selección y reclutamiento, puesto que facilita las responsabilidades del personal laboral, minimizando gastos, reduciendo horas laborales y, lo más resaltante, logrando delimitar habilidades, acciones y conocimientos de los futuros colaboradores de la empresa (Alvarado, Ramírez y Roa, 2020).

La gamificación radica en el uso constante de elementos y técnicas de diseño de juegos en contextos en el cual es juego no es comúnmente empleado, y a su vez se sirve para comprometer a los usuarios y resolver problemas (Zichermann & Cunningham, 2011; Werbach & Hunter, 2012). En los casos de selección, posee como finalidad encontrar el mejor personal laboral, el que logre ser incorporado de manera efectiva a una nueva empresa.

Según lo mencionado Alvarado, Ramírez y Roa (2020), existen dos ventajas de la implementación de la gamificación como metodología de selección de personal. En primer lugar, ayuda a los reclutadores poder tener más conocimiento de las habilidades que tiene un determinado aspirante para realizar de manera propicia las funciones del puesto y; en segundo lugar, permite que el aspirante desarrolle una actividad con base en el componente lúdico en la cual pierda la rigurosidad de su comportamiento cotidiano con relación en las pruebas de selección tradicionales (Alvarado, Ramírez y Roa, 2020).

### ***Solución Planteada***

Se efectuó un proyecto piloto, el cual constaba en 4 fases y tuvo una duración de 4 meses. Las tres primeras fases tenían la misma base, puesto que, se ejecutaba una dinámica grupal lúdica, la cual estaba basada en conceptos de gamificación. La dinámica se llamaba Ruta 69, se agrupaba a los participantes en grupos de 4 - 6, se les brindaba una hoja, la cual tenía como título Ruta 69, y se les daba la única indicación,

la cual era la siguiente: Ustedes deben crear junto a sus compañeros y compañeras lo que crean más prudente y luego hacer una exposición acerca de ellos, y que no estaba permitido hacer preguntas en lo que se refiere a la dinámica en sí. Asimismo, se les

daba colores, plumones, paleógrafos, entre otros materiales.

La primera fase estaba enfocada a puestos más bajos (como practicantes) y, a los candidatos finalistas, se les hacía una pequeña encuesta cualitativa acerca de su proceso de selección; es decir, se le hacían 5 preguntas acerca de cómo se sintió, si había pasado algún proceso de selección similar en el pasado, si se sintió cómodo, entre otros y ellos tenían que calificar el proceso del 1 a 5 bajo una escala Likert, siendo 1 “no interesante” y 5 “muy interesante”. La segunda fase era la misma solo que a puestos medios altos (analistas, asistentes, consultores) y esta se llevaba a cabo en inglés. La tercera fase estaba enfocada en puestos altos (coordinadores, subgerentes, gerentes) y, al igual que la segunda fase, se llevaba a cabo en inglés, o en casos excepcionales, portugués. Finalmente, cuando ya todos los procesos habían recibido un *feedback* positivo por parte de los candidatos y los clientes, se aplicaron totalmente para todos los puestos y se hacía una comparación general de efectividad con los procesos de selección que se habían llevado un año previo, los cuales consistían en dinámicas regulares basadas en competencias tales como crear una empresa, resolver un problema dentro de la organización, entre otros.

### ***Principales resultados de aprendizaje***

Debido a este proyecto pude conocer el concepto de gamificación, y de cómo este puede ser aplicado en los procesos de selección. Esto fue un grato descubrimiento porque se concentra en la experiencia del candidato, y la importancia de generar un buen impacto en su proceso laboral. Cómo se sabe, los procesos de selección pueden ser estresantes para los candidatos y, encontrar una manera en la cual puedan divertirse o no estar tan rígidos, es bastante beneficioso. Asimismo, las técnicas lúdicas permiten tener un panorama más global de los candidatos y su desenvolvimiento. Es decir, se puede ver qué persona toma la iniciativa, quién da las mejores ideas, entre otros. Además, fue importante aplicar poco a poco estas nuevas herramientas para ver la funcionalidad de estas.

Por otro lado, considero que sería importante hacer una investigación a mayor profundidad sobre el impacto de las metodologías lúdicas en los espacios laborales, para que de esta manera un mayor número de empresas lo tenga en consideración en sus procesos de selección, y que estos estén acordes con los rangos de edades de los postulantes, y que haya un aprendizaje en conjunto por parte de ambos grupos. Sin embargo, empezar por una población más joven como los postulantes a los practicantes fue clave para ver la reacción que tendrían ante estas nuevas situaciones.

## **Competencia Evalúa**

Durante el periodo de prácticas pre-profesionales, fue posible evaluar a diferentes candidatos, con el objetivo de poder recopilar información necesaria para continuar con los procesos de selección. Dentro de las evaluaciones, se aplicaron diversas técnicas (como las entrevistas por competencias); no obstante, durante mi estancia en esa empresa, se realizó un proyecto piloto en el cual se pretendía evaluar a los candidatos con técnicas más enfocadas a la cultura y visión provista por el cliente.

### ***Situación a mejorar***

Durante mi estancia en mi centro laboral de prácticas pre-profesionales, se evaluaban a los candidatos mediante “evaluaciones por competencias” acorde a los requerimientos del cliente y de las habilidades necesarias para el puesto. Si bien este formato de evaluación es correcto y en muchas empresas se emplean, en el caso particular de procesos individuales no respondían a las necesidades del cliente; es decir, los candidatos no entendían la cultura laboral de la empresa, se demoraban en pasar la curva de aprendizaje o renunciaban a las pocas semanas/meses de ingreso.

Después de un análisis acerca de la situación, se llevó a cabo que las evaluaciones por competencias no respondían a las necesidades actuales de la cultura organizacional de la compañía, en consecuencia, se procedió a reestructurar la cultura de la empresa, y con estas las bases de cómo se evaluaban a los posibles futuros colaboradores, esto con el objetivo de retener al talento y formarlo en relación con las nuevas metodologías de trabajo presentadas por el cliente.

### ***Reseña teórica***

Según McClelland (1987), quien fue uno de los principales y primeros autores que logró describir el concepto de las competencias, las conceptúa como las características subyacentes en un ser humano, que están causalmente enlazadas con los comportamientos y las acciones en la vida profesional de un individuo. En relación con el mundo laboral, estas hacen alusión tanto que el candidato posea los requisitos técnicos que requiere el trabajo, así como a las actitudes y rasgos psicológicos necesarios para alcanzar un buen nivel en el rendimiento laboral.

Además, las evaluaciones por competencias proponen nuevas oportunidades que generan entornos significativos de aprendizaje, en donde se pueden generar una serie de nuevas capacidades orientadas a la acción, esto con la finalidad de ser capaces de resolver y enfrentarse a nuevas situaciones (Wesselink y otros, 2003).

Las evaluaciones pueden ser de varias formas, como por ejemplo psicológicas, conocimientos técnicos, habilidades específicas y assessment center. Las pruebas psicológicas son un instrumento informativo para ayudar a conseguir informaciones sobre los candidatos finales, puesto que permite a las personas mostrar distintas facetas, que pueden ser replicadas en el mundo laboral (López, 2010). No obstante, no debería emplearse como un elemento excluyente dentro del proceso de selección, a menos que se identifiquen algunos aspectos psicológicos que puedan ser contraproducente con el desempeño del puesto laboral, o que demuestren indicadores casos patológicos.

Con respecto al assessment center, es una técnica que se emplea para calcular recursos, así como potenciales para la gestión, en la que se usan diversas formas de evaluar. Es una herramienta de evaluación con base en un sistema integrado de casos que se basan de estímulo para desarrollar comportamientos parecidos a los que se necesiten en un puesto de laboral para desempeñarse de manera exitosa. (Mouret, 2003). Es una evaluación estandarizada de la conducta basada en múltiples datos, en la cual los juicios realizados en relación con la conducta son en su mayoría provenientes de simulaciones específicamente diseñadas para la evaluación (Grados, 2004), en las cuales se intentan identificar la mayor cantidad de competencias, conductas y aptitudes que faciliten evaluar destrezas tales como la planificación, habilidades directivas, gestión, negociación de los aspirantes en cuestión.

### ***Solución Planteada***

De la mano con el banco, se implementó un nuevo modelo de evaluación a favor de cumplir con los nuevos estándares y cultura organizacional. Como se mencionó anteriormente, en una primera instancia se realizaban evaluaciones por competencias, las cuales eran cuatro: pasión por las metas y los resultados, búsqueda de información, foco en el cliente y pensamiento analítico; y estas eran evaluadas por niveles del 1 al 5.

La nueva propuesta del banco, la cual era una evaluación por habilidades, se basaba en 6 habilidades: aprende activamente, es versátil, colabora en equipo, gestiona soluciones, enfoca en objetivos y comunica e influye. Esto se debe a que estas habilidades son las más relevantes en el contexto del siglo XXI, según un estudio de habilidades realizado por Right Management (2018). Asimismo, ya no se evaluaba por niveles, sino que tengan las habilidades por completo.

### ***Principales resultados de aprendizaje***

Debido a este proyecto pude darme cuenta de que las evaluaciones por competencias son importantes; sin embargo, no son la única forma de evaluación que existen. Es bien conocida la importancia de que estas evaluaciones se adapten a la cultura de cada empresa, con el objetivo de que puedan responder de manera particular a su

visión laboral. En el caso particular de esta empresa como cliente, se tenía una cultura laboral bastante competitiva, colaborativa y desafiante, por lo cual siempre había la necesidad de estar a la vanguardia para poder destacar y ser líder en su rubro. Por lo cual la idea de generar una evaluación que ayude a medir de manera cualitativa y cuantitativa a los nuevos colaboradores que iban a brindar soporte a la compañía era fundamental.

Además, fue posible complementar mis conocimientos en lo que se refiere a las técnicas de observación, ya que no solo era una observación segregada por cada candidato, sino una que pueda englobar la interacción de estos, así como su desarrollo durante las dinámicas grupales y las entrevistas personales. Esto me permitió ver el proceso de selección no como una persona individual y de cómo estos se pueden unir y formar un colectivo, que trabaja bajo el mismo propósito, que en este caso era conseguir la vacante final.

Finalmente, es fundamental mencionar que la devolución de los resultados obtenidos sobre los candidatos era brindada al cliente con el objetivo de continuar mejorando el proceso de evaluación, con todos los criterios de confidencialidad respectivos.

## **Conclusiones**

Las competencias del perfil de egreso (Diagnóstica, Interviene y Evalúa) propuestas por la Facultad de Psicología PUCP son desarrolladas en la formación profesional. La competencia Diagnóstica es concretada en los cursos integradores, siendo “Psicología y Salud” el ejemplo utilizado para este trabajo. El énfasis de esta primera competencia radica en reconocer las necesidades sentidas de la población a intervenir, por lo que es necesario un acercamiento a los personajes involucrados directa e indirectamente.

En la actividad mencionada, la población fue de estudiantes universitarios de la Facultad de Estudios Generales Letras de la PUCP. El equipo de trabajo presentó un acercamiento de carácter cualitativo que permitía a los participantes una mayor apertura y facilidad de expresión, así como aclarar dudas o posibles ambigüedades (Díaz-Bravo, Torruco- García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz, 2013). A través de entrevistas con la plana docente, expertos en el tema, estudiantes, entre otros, se encontró como problemática sentida la alimentación emocional. A partir de este descubrimiento, se comenzaron a trazar líneas de intervención que puedan ser sostenidas en el tiempo.

Para ello, fue necesario una búsqueda bibliográfica que permitiera profundizar el tema, así como investigar sobre las políticas de salud tanto a nivel nacional como institucional. De este modo, el equipo de trabajo organizó una intervención que fomentaba la visibilización de la problemática y estrategias de afrontamiento. Dicho trabajo fue, además, presentado a PUCP

Saludable para ser considerado a futuro de manera sostenible en el tiempo.

La competencia Interviene puede ser reconocida en las labores durante el período de prácticas pre-profesionales, destacándose el implemento de una nueva metodología en favor del desarrollo de intervenciones, sean estas entrevistas y dinámicas grupales. Ejemplo de esta es la gamificación, la cual planteaba cómo objetivo principal hacer que los procesos de selección sean más enriquecedores para los reclutadores (puesto a que tendrían mucho más material que analizar), así como favorecer a los postulantes, ya que los procesos de selección no serían tan metódicos o agobiantes.

Por último, la competencia Evalúa también es desarrollada en el período de prácticas, siendo ligada a la nueva metodología de evaluación propuesta en trabajo en conjunto con el cliente. Esto se puede ver porque se realizó un proceso de mejora en favor de alinearse con las necesidades del cliente y enfatizar en que el personal nuevo que esté dispuesto a laborar en el banco cumpla con los requisitos que el cliente solicitaba, lo cual a su vez favorecería el proceso de *onboarding* de los candidatos, así como su deseo de que queran continuar laborando en la empresa, puesto que el candidato está alineado con los valores y necesidades del banco.

Así, las competencias se integran de manera coherente con la práctica, siguiendo un marco teórico y ético y considerando los procesos biológicos, evolutivos y cognitivo-afectivos de los y las participantes dentro de la labor asumida. En ese sentido, los conocimientos impartidos durante mi estancia en la universidad fueron puestos en práctica durante mis practicas pre profesionales, y me brindaron las herramientas necesarias para poder (a) evaluar con propiedad a los candidatos y ampliar mi visión acerca de los pasos necesarios para realizarlas de manera propicia; conocimientos sobre la importancia de tener un guía de evaluación, entre otros; (b) intervención, lo cual fue muy importante debido a que durante mi tiempo en el centro laboral había un nuevo proceso de intervención que se estaba poniendo ejecutando, por lo cual me fue posible participar en este y proponer ideas, con base en los conocimientos que había adquiridos durante las clases universitarias, y finalmente (c) diagnóstica, el cual, si bien no pude poner práctica durante mi estancia en el centro laboral, el curso integrador mencionado anteriormente fue el campo propicio para hacerlo. En ese sentido, ya ahora como profesional, considero que es fundamental seguir ahondando en dichas competencias y motivar los futuros profesionales y usar todos los conocimientos que poseen con el objetivo de ejecutar una laboral mucho más completa y efectiva.

### Referencias bibliográficas

- Alvarado, I., Ramírez, G. y Roa, J. (2020). Percepción del uso de la gamificación en procesos de selección. *Escuela de postgrados. Especialización en gerencia en Talento Humano*.
- Álvarez, J., Aguilar, J, Fernández, J, Salgado, D. y Pérez-Gallardo, E. (2013). El estrés ante los exámenes en los estudiantes universitarios. Propuesta de intervención. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 2, 179-188.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on Employee Recruitment: So Many Studies, So Many Remaining Questions. *Journal of Management*, 26(3), 405–434. doi:10.1177/014920630002600303
- Berengüí, R., Castejón, M., y Torregrosa, M. S. (2016). Insatisfacción corporal, conductas de riesgo para trastornos de la conducta alimentaria en universitarios. *Revista mexicana de trastornos alimentarios*, 7(1), 1-8.
- Deterding, S., Sicart, M., Nacke, L., O'hara, K, & Dixon, D. (2015). Gamification: Toward a definition. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 59(1), 51-61. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jaal.426/abstract>
- Dolan, S., Valle, R. y Schuller, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. Ed. McGraw- Hill, Colombia.
- Evers, C., Stok, F., y de Ridder, D. (2010). Feeding your feelings: Emotion regulation strategies and emotional eating. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(6), 792-804.
- Heatherton, T. F., y Baumeister, R. F. (1991). Binge-eating as an escape from self-awareness. *Psychological Bulletin*, 110, 86–108.
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26, 129-152.
- Martinez, M. (2019). Gamificación en Recursos Humanos. *Universidad de Valladolid*.
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*.
- Moreno, L. (2016). Técnicas alternativas de selección de recursos humanos. *Universitat de les Illes Balears*.
- Piqueras, José; Ramos, Victoriano; Martínez, Agustín y Oblitas, Luis. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 16, 2, 85-112
- Wallis, D. J., & Hetherington, M. M. (2004). Stress and eating: the effects of ego-threat and cognitive demand on food intake in restrained and emotional eaters. *Appetite*, 43(1), 39- 46.
- Wesselink, R. y otros (2003). «Competence-Based Education. An Example from Vocational Practice». Documento presentado por la European Research Network in Vocational Education and Training-The Vocational Education and Training Network (vetnet) en la

European Conference on Educational Research (ecer). Universidad de Hamburgo, 17-20 de diciembre. Disponible en: <http://edepot.wur.nl/34925>

Wiser, S., y Telch, C. F. (1999). Dialectical behavior therapy for binge eating disorder. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 755–768.

