

# FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“IMPLEMENTACION DE UN NUEVO PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA PROTECCION Y RESGUARDO S.A. PARA REDUCIR LA ROTACION DE PERSONAL DEL AÑO 2021”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de:

Ingeniero Industrial

Autor:  
Franklin Delgado Alvarez

Asesor:  
Ing. Carlos Pedro Saavedra López

Lima - Perú

2022



## DEDICATORIA

- A mi familia, en especial a mi esposa y mi pequeña hija, quienes desde un comienzo siempre fueron la motivación para superarme y crecer profesionalmente, para darles la calidad de vida que se merecen, consiguiendo los logros personales y profesionales que se me presenten.

## AGRADECIMIENTO

- A mis padres por guiarme y darme la educación básica necesaria para aspirar a una educación superior.
- A mi esposa por su apoyo incondicional en los momentos de crisis, en los que estuve a punto de renunciar, siempre me dio la fuerza para continuar.
- A dios por protegerme con su manto para que no me dañe ninguna maldad del hombre.
- A mi asesor, el Ing. Carlos Pedro Saavedra López, quien durante cada sesión me guio con mucho profesionalismo y claridad en cada aspecto del presente trabajo.
- A la empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A. en la cual trabajo orgullosamente y quienes permitieron que realice el presente trabajo de suficiencia.

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>10</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>12</b>
<b>ÍNDICE DE ECUACIONES .....</b>	<b>15</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
I.1. Realidad Problemática .....	17
I.1.1. Referencias Internacionales .....	18
I.1.2. Referencias Nacionales.....	20
I.2. Reseña de la empresa .....	23
I.2.1. Descripción de la empresa .....	23
I.2.2. Información de la empresa .....	23
I.2.3. Misión .....	24
I.2.4. Visión .....	24
I.2.5. Organigrama de la empresa .....	24
I.2.6. Servicios que ofrece la empresa .....	25
I.3. Formulacion del problema .....	27
I.4. Problemas específico .....	27
I.4.1. Problema específico 01 .....	27
I.4.2. Problema específico 02 .....	27
I.4.3. Problema específico 03 .....	27

I.4.4. Problema específico 04 .....	27
I.5. Objetivos .....	27
I.5.1. Objetivo específico 01 .....	28
I.5.2. Objetivo específico 02 .....	28
I.5.3. Objetivo específico 03 .....	28
I.5.4. Objetivo específico 04 .....	28
I.6. Justificación .....	28
I.6.1. Justificación práctica .....	28
I.6.2. Justificación económica .....	28
I.6.3. Justificación Académica .....	29
I.7. Limitaciones .....	29
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>29</b>
II.1. Antecedentes .....	29
II .2. Bases teóricas .....	32
II.2.1. Implementación de un nuevo proceso .....	32
II.2.1.1. Estudiar los requisitos .....	32
II.2.1.2. Tomar en cuenta los resultados de su evaluación de riesgos .....	33
II.2.1.3. Optimizar y analizar sus documentos .....	33
II.2.1.4 Estructurar el documento .....	34
II.2.1.5. Redactar el documento .....	34
II.2.1.6. Conseguir la aprobación del documento .....	34
II.2.1.7. Capacitación y consideraciones de sus empleados .....	34
II.2.2. Reclutamiento de personal .....	35
II.2.2.1. Reclutamiento interno y externo .....	35

II.2.2.2. Ventajas del reclutamiento interno .....	37
II.2.2.3. Desventajas de la promoción interna .....	38
II.2.2.4. Ventajas del reclutamiento externo .....	38
II.2.2.5. Desventajas del reclutamiento externo .....	38
II.2.2.6. Pasos para el proceso de reclutamiento .....	39
II.2.2.7. Fuentes de reclutamiento externo .....	39
II.2.3. Selección de personal .....	40
II.2.3.1. Enfoque del proceso de selección .....	41
II.2.3.2. Las bases de la selección del personal .....	42
II.2.3.3. Mapa de competencias .....	43
II.2.3.4. Técnicas de selección .....	44
II.2.3.5. La entrevista de selección .....	45
II.2.3.6. Ventajas de la entrevista de selección .....	46
II.2.3.7. Desventajas de la entrevista de selección .....	46
II.2.3.8. Pruebas de conocimiento o capacidades .....	46
II.2.3.9. Pruebas psicológicas .....	47
II.2.3.10. Pruebas de personalidad .....	48
II.2.3.11. Técnicas de simulación .....	48
II.2.3.12. Proceso de selección de personal .....	48
II.2.3.13. Evaluación de los resultados de la selección de personal .....	49
II.2.4. Indicador de rotación de personal .....	50
II.2.4.1. Índice de rotación .....	50
II.2.4.2. Tipos de rotación de personal .....	51
II.2.4.3. Estrategias para generar permanencia a un empleado .....	51

II.3. Definición de términos básicos .....	53
<b>CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA .....</b>	<b>54</b>
III.1. Descripción de la experiencia laboral en la empresa .....	54
III.1.1. Introducción .....	54
III.1.2. Desarrollo de la experiencia .....	57
III.2. Área donde se realizó la experiencia profesional .....	60
III.3. Alternativa de solución .....	60
III.3.1. Proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación .....	60
III.3.1.1. Objetivos .....	60
III.3.1.2. Detalle de actividades de proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación .....	61
III.3.1.3. Fuente de reclutamiento antes de la implementación .....	67
III.3.1.4. Evaluaciones y Test Psicológicos considerados antes de la implementación .....	71
III.3.1.5. Rotación del personal de la empresa PROTSSA año 2021 .....	72
III.3.1.6. Permanencia del personal de la empresa Protección y Resguardo S.A. año 2021 .....	74
III.3.1.7. Diagrama de flujo antes de la implementación .....	77
III.3.2. Identificación del problema en el proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación .....	78
III.3.2.1. Diagrama Ishikawa .....	78
III.3.2.2. Diagrama de Pareto .....	79
III.3.3. Propuesta de implementación del nuevo proceso de selección .....	82
3.3.3.1. Propuesta de nuevo Diagrama de flujo para el proceso de selección .....	82
III.3.3.2. Evaluaciones y test implementados para el proceso de selección .....	84
III.3.3.3. Formatos implementados para el proceso de selección .....	87

<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....</b>	<b>89</b>
IV.1. Rotación del personal después de la implementación del nuevo proceso de selección .....	89
IV.2. Permanencia del personal después de la implementación del nuevo proceso de selección.....	90
IV.3. Nuevas fuentes de reclutamiento dentro de la implementación del nuevo proceso de selección .....	91
IV.3.1. Presupuesto considerado en las nuevas fuentes de reclutamiento .....	91
IV.3.2. Captación de personal aplicando nuevas fuentes de reclutamiento .....	95
IV.4. Nuevas evaluaciones y test psicológicos considerados en la implementación del proceso de selección .....	95
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>97</b>
V.1. Comparativo de la rotación del personal de año 2021 VS 2022 .....	97
V.2. Comparativo de la permanencia del personal de año 2021 VS 2022 .....	99
V.3. Comparativo de las nuevas fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022 .....	101
V.3.1. Presupuesto invertido en fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022 .....	101
V.3.2. Captación de personal enero y febrero 2021 VS 2022 .....	102
V.4. Comparativo de las evaluaciones y test psicológicos tomados en el 2021 VS 2022 .....	104
V.5. Conclusiones .....	106
<b>CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>108</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>109</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>113</b>
ANEXO N.º 1. Test WARTEGG .....	113

ANEXO N.º 2. Protocolo de prueba RAVEN .....	114
ANEXO N.º 3. Registro de acta de inducción .....	115
ANEXO N.º 4. Constancia de entrega de documentos .....	116
ANEXO N.º 5. Solicitud de empleo .....	117
ANEXO N.º 6. Ficha de sintomatología Covid-19 .....	119
ANEXO N.º 7. Declaración jurada de veracidad de información y documentación .....	120
ANEXO N.º 8. Declaración jurada domiciliaria .....	121
ANEXO N.º 9. Compromiso de cumplimiento de código ético, políticas, objetivos anti sobornos y lucha contra la corrupción .....	122
ANEXO N.º 10. Declaración jurada – Grupo de riesgo para Covid-19 .....	123
ANEXO N.º 11. Cargo de entrega de plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo .....	125
ANEXO N.º 12. Cargo de entrega de matriz IPER-C del puesto de trabajo .....	126
ANEXO N.º 13. Manual de Organización, Funciones y Competencias (pág. 1-10) .....	127
ANEXO N.º 14. Base de datos del personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento..	137
ANEXO N.º 15. Orden de servicio Computrabajo .....	144
ANEXO N.º 16. Correo de coordinación sobre bolsa laboral del MINTRA .....	145

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I. Lista de servicios que ofrece Protección y Resguardo S.A. ....	25
Tabla II. Base de datos de la rotación del personal de la Protección y Resguardo S.A. año 2021 .....	72
Tabla III. Base de datos de la permanencia del personal - Protección y Resguardo S.A. año 2021 .....	75
Tabla IV. Base de datos para elaboración de Pareto - Protección y Resguardo S.A. año 2021 .....	81
Tabla V. Base de datos de la rotación del personal de la Protección y Resguardo S.A. año 2022 .....	89
Tabla VI. Base de datos de la permanencia del personal - Protección y Resguardo S.A. año 2022 .....	90
Tabla VII. Presupuesto requerido para ampliar las fuentes de reclutamiento en la empresa PROTSSA .....	91
Tabla VIII. Personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento (5 primeros y 5 últimos captados) .....	95
Tabla IX. Base de datos del personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento.....	95
Tabla X. Evolución del índice de rotación de personal del 2021 VS 2022.....	97
Tabla XI. Base de datos de la permanencia del personal de PROTSSA – Ene 2021 VS Ene 2022.....	99
Tabla XII. Base de datos de la permanencia del personal de PROTSSA – Feb 2021 VS Feb 2022.....	99
Tabla XIII. Presupuesto invertido en fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022.....	101

Tabla XIV. Flujo de personal captado por fuentes de reclutamiento enero y febrero 2021 VS

2022 .....102

Tabla XV. Resultados de informes psicológicos con referencia a test y evaluaciones

implementadas .....104

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Base principal de operaciones de la empresa Protección y Resguardo S.A.....	23
Figura 2: Organigrama de la empresa Protección y Resguardo S.A. ....	24
Figura 3: Mi puesto dentro del Organigrama de Protección y Resguardo S.A.....	25
Figura 4: Reclutamiento interno y externo.....	36
Figura 5: Alternativas del reclutamiento de personas .....	37
Figura 6: Selección con base en los puesto frente a con base en competencias.....	42
Figura 7: Información acerca del puesto con base en el proceso de selección y la influencia de las competencias individuales necesarias .....	43
Figura 8: Ejemplo de un formato de especificaciones del puesto .....	43
Figura 9: Formación de competencias.....	44
Figura 10: Las cinco categorías de técnicas de selección de personal.....	45
Figura 11: El proceso de selección de personal .....	45
Figura 12: El proceso de selección como una secuencia de etapas .....	49
Figura 13: Los costos de la reposición debidos a la rotación .....	52
Figura 14: Formulario de presentación de problemas.....	56
Figura 15: Matriz de selección del problema principal.....	56
Figura 16: Manual Organización y Funciones (pag.45) – Jefe del área de RRHH.....	58
Figura 17: Manual Organización y Funciones (pag.46) – Jefe del área de RRHH.....	59
Figura 18: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.02) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	62
Figura 19: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.03) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	63

Figura 20: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.04) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	64
Figura 21: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.05) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	65
Figura 22: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.06) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	66
Figura 23: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.07) – Proceso de Reclutamiento y Selección .....	67
Figura 24: Publicación de convocatoria en medios electrónicos (1era parte).....	68
Figura 25: Publicación de convocatoria en medios electrónicos (2da parte).....	69
Figura 26: Manual Organización y Funciones (pag.79) – Agente de Vigilancia.....	70
Figura 27: Manual Organización y Funciones (pag.79) – Agente de Vigilancia.....	71
Figura 28: índice de rotación del personal de PROTSSA año 2021 – Sin motivos irregulares.....	73
Figura 29: índice de rotación del personal de PROTSSA año 2021 – Real.....	73
Figura 30: indicador de movilidad laboral a nivel Lima Metropolitana - enero 2016.....	74
Figura 31: indicador de movilidad laboral a nivel Perú Urbano - enero 2016.....	74
Figura 32: Permanencia (<=3meses) del personal de PROTSSA año 2021.....	76
Figura 33: Permanencia (<=6meses) del personal de PROTSSA año 2021.....	76
Figura 34: Permanencia (<=9meses) del personal de PROTSSA año 2021.....	76
Figura 35: Permanencia (<=12meses) del personal de PROTSSA año 2021.....	77
Figura 36: Diagrama de flujo de selección de personal de la PROTSSA año 2021.....	78
Figura 37: Diagrama Ishikawa – Proceso de Reclutamiento y Selección antes de la implementación .....	79

Figura 38: Detalle del proceso de reclutamiento y selección - PROTSSA año 2021 .....	80
Figura 39: Gráfico de Pareto - Protección y Resguardo S.A. año 2021 .....	82
Figura 40: Diagrama de flujo propuesto para el proceso de selección de personal de la PROTSSA año 2021 .....	83
Figura 41: Test proyectico – persona con arma .....	84
Figura 42: Test de Wartegg.....	85
Figura 43: Test de Raven.....	86
Figura 44: Registro o Checklist de la inducción.....	87
Figura 45: Constancia de entrega de documentos .....	88
Figura 46: Índice de rotación del personal de la empresa PROTSSA – 2022.....	89
Figura 47: Permanencia (<=3meses) del personal de PROTSSA año 2022.....	90
Figura 48: Convocatoria laboral en Facebook.....	92
Figura 49: Convocatoria laboral en Computrabajo.....	93
Figura 50: Cotización de compra de data a Corporación grafica & publicitaria S.A.C.....	94
Figura 51: Informe de Aptitud Psicológica/2022/ASDC .....	96
Figura 52: Evolución del índice de rotación del 2021 VS 2022.....	98
Figura 53: Permanencia del personal <=3 meses Enero 2021 VS Enero 2022.....	99
Figura 54: Permanencia del personal <=3 Meses Febrero 2021 VS Febrero 2022.....	100
Figura 55: Inversión en fuentes de reclutamiento 2021 VS 2022.....	101
Figura 56: Flujo de personal enero 2021 VS 2022.....	102
Figura 57: Flujo de personal febrero 2021 VS 2022.....	103
Figura 58: Resultados de aptitud psicológicas 2021 .....	104
Figura 59: Resultados de aptitud psicológicas 2022 .....	105

## ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 01: Ecuación descrita para calcular el índice de rotación de personal.....50

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A, que ofrece servicios de seguridad y vigilancia privada, viene atravesando un problema delicado en su área de recursos humanos, a la hora de captar al personal idóneo, que cumpla con el perfil del puesto, a nivel operativo y administrativo. El problema se da en el proceso de selección, ya que debido a su simplicidad, no permite identificar que el personal captado cumpla con el perfil requerido por los clientes, esto genera consecuencias como por ejemplo; la rotación constante del personal, mal desarrollo de las actividades e incumplimiento de objetivos de la organización. En el presente trabajo, se plantea una implementación de un nuevo proceso, aplicando herramientas, evaluaciones y filtros que nos permitirán reclutar al personal idóneo para cubrir los diversos puestos de trabajo, como por ejemplo; la captación mediante Ferias Laborales, Computrabajo, Facebook, compra de data a casas de empleo y la toma de los test de Wartegg, Raven, persona bajo la lluvia y persona armada, las cuales se resumen en el informe psicolaboral. Como resultados de esta mejora se logró reclutar al personal idóneo para el puesto requerido, reduciendo la rotación de personal y mejora en la permanencia de los colaboradores.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad Problemática

En los últimos años, con el incremento de la delincuencia en el territorio nacional, las empresas que brindan un servicio de seguridad y vigilancia privada empiezan a tomar un rol importante, por la esencia del servicio que brinda, ya que tiene como finalidad complementar las labores de la policía nacional del Perú, quienes están a servicio de la ciudadanía. Es por eso que tienen como labores principales; cautelar, proteger la vida e integridad de las personas, así como salvaguardar los bienes y patrimonios de los clientes, por lo que es necesario que los procesos establecidos en cada área de trabajo, tengan como base la mejora continua de la calidad.

En ese contexto encontramos a la empresa Protección y Resguardo S.A, ubicada en la calle Juan Bielovucich 1405-1411 Lince, fundada en el año 1990, con más de 30 años en el mercado nacional, quienes poseen una selecta cartera de clientes del sector público y privado, para quienes viene desarrollando servicios en base a las necesidades que presentan, por ejemplo; seguridad y vigilancia privada, servicios de resguardo, prevención de riesgos, consultoría en temas relacionados en la prevención de la seguridad, custodio de mercancía en tránsito y seguridad aeroportuaria.

Sin embargo, como parte importante para el desarrollo de los servicios que serán ofrecidos a nuestros clientes, el correcto reclutamiento y selección del personal cumplen un rol importante ya que se busca captar al personal idóneo que cumpla con el perfil del puesto, que tenga la experiencia, competencias y conocimientos necesarios. Lamentablemente, el actual proceso de selección de personal es demasiado básico, no asegura la captación del personal idóneo, que pueda cumplir con el perfil del puesto que se requiere, esto debido a la

falta de herramientas, evaluaciones y filtros que permitan conocer las aptitudes, conocimiento y competencias necesarias para el desarrollo de las actividades encomendadas, además se debe considerar que para iniciar labores en una empresa de seguridad formal, es necesario que el colaborador traiga consigo adicionalmente algunos requisitos como curso SUCAMEC vigente, licencia de armas, certificados varios y experiencia laboral, para que se le pueda asignar un puesto de trabajo de manera inmediata.

Frente a esta problemática, el presente trabajo de suficiencia propone implementar un nuevo proceso de selección de personal, donde se aplicaran herramientas, evaluaciones y test, que actualmente se vienen ejecutando en empresas líderes del mercado nacional e internacional y que permitirá reclutar al personal idóneo para cubrir los diversos puestos de trabajo.

### **I.1.1. Referencias Internacionales.**

Divantoque Rodríguez (2020), en la capital de Bogotá, Colombia, en su tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, “Plan de mejora de la calidad en los procesos de selección y reclutamiento de personal temporal en Adecco”, el presente trabajo tiene como objetivo principal diseñar e implementar un plan para mejorar los actuales proceso de reclutamiento y selección para el personal temporal de Adecco Colombia, para garantiza la calidad en los procesos indicados para el personal que será contratado temporalmente en la unidad de Business Solutions de Adecco Colombia.

Concluyendo que si se desea velar por los interese del personal contratado temporalmente, de la compañía y sobre todo de los clientes, es importante contar con plan de reclutamiento y selección bien organizado y que haya sido previamente analizada en cada parte que lo conforma.

Proponiendo para el control de los procesos de reclutamiento y selección, la implementación de formatos, como el formato de diligencia , que permitirá entregar a los clientes el personal de calidad, los mismos que le darán una gran ventaja competitiva en el mercado, a ellos y a la compañía.

Chávez Gonzales (2015), en la ciudad de Quito, Ecuador, en su tesis para optar por el título profesional de ingeniera en administración pública, “propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de quito”, este trabajo permite identificar los errores que se están presentando, en los actuales procesos de reclutamiento y selección, los cuales han generado despidos de personal destacado a SENAGUA, en forma constante, por lo que se busca mejorar dichos procesos para evitar la rotación constante del personal.

El objetivo general es proponer el mejoramiento del procesos de reclutamiento y selección de personal, de la dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de quito, para que se desarrolle de forma eficiente y a su vez se verá mejoras en el desarrollo de su actual gestión con miras al futuro.

Concluyendo que en la actualidad SENAGUA tiene muchos retrasos en el desarrollo de los trámites de las áreas que la conforman, por la mala estructuración de los procesos de reclutamiento y selección, por lo cual es considerada como una de las gestiones más ineficientes del sector.

Recomendando a los líderes de SENAGUA, que luego que apliquen el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección, para que las actividades mejoradas mantengan la calidad adquirida, deberán dar control y seguimiento desde la implementación de la mejora

hasta luego del término para que los resultados obtenidos a favor, se mantengan constantes por el beneficio de la entidad.

Franco Ghiglione (2015), en la ciudad de Santa Rosa, Argentina, para optar por el título profesional de magister en gestión empresarial, “gestión de RRHH del personal de planta permanente de la honorable cámara de diputados (provincia de la Pampa), desafíos para una adecuada evaluación de desempeño”. El sentido del trabajo es la de identificar y revisar todas las actividades relacionadas a la gestión del talento humano en la Administración Pública de la Provincia de la Pampa, en particular en la Honorable Cámara de Diputados y haciendo foco en su personal de planta permanente. El trabajo estudia la relación e interacción de los seis subsistemas más importantes de la gestión de RRHH, los cuales son; selección de personal, capacitación, planes de carrera, ausentismo laboral, sanciones, amonestaciones y la rotación del personal.

El objetivo general y principal es demostrar que es necesario la ejecución de evaluaciones de desempeño periódicas para todo el personal, sobre todo para el personal de planta permanente en los ámbitos de la administración pública, ya que es necesario para mantener la mejora continua en el desarrollo general de sus recursos humanos.

Concluyendo que si se desea conocer el nivel de concientización de los trabajadores y el compromiso de los mismos con la organización, en el momento de desarrollar sus actividades, se debe considerar dentro de su sistema integral de Recursos Humanos, evaluaciones periódicas y permanentes de desempeño, para definir y cumplir con los objetivos trazados, por el beneficio de la mejora continua.

### **1.1.2. Referencias Nacionales.**

Torre Sulca (2021), en la provincia de Chiclayo, Perú, en su tesis para optar el título profesional de licenciada en administración pública, “Proceso de selección de personal y su

incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria del año 2018”, cuyo objetivo principal es mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de la victoria del año 2018, mediante la elaboración de un modelo optimizado de los procesos de selección del talento humano.

Concluyendo que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la victoria es ineficiente, ya que el 52% de los trabajadores precisaron que no les asignaron al área correcta a la que postularon, por lo que es necesario desarrollar un proceso de selección de personal, con un enfoque a las ideas y postulaciones de Werther, que sea desarrollado de acuerdo a las necesidades de la municipalidad.

Recomendando elaborar un plan de capacitación anual, en temas relacionados a las actividades que se desarrollan en la municipalidad y para brindar las capacitaciones constantes a los diversos trabajadores con el fin de maximizar su capacidad y reforzar los conocimientos actuales, por los nuevos adquiridos, dentro de las capacitaciones.

Guevara y Villanueva (2019), en la ciudad de Cajamarca, Perú, en su tesis para optar el título de profesional de licenciado en administración de empresas, “selección de personal y desempeño laboral en la tienda exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca del año 2019. El presente trabajo tiene como finalidad determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización. Se tomó una muestra de 57 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta de acuerdo a la escala de Likert (1=nunca, 2=casi nunca, 3=no opina, 4=casi siempre, 5=siempre), donde desarrollaron un cuestionario para cada variable de enunciados.

Se planteó como objetivo principal determinar la relación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de las tiendas exclusivas S.R.L. en la ciudad de Cajamarca del año 2019.

Concluyendo que la selección de personal aplicado a los trabajadores de las Tiendas Exclusiva S.R.L. de la ciudad de Cajamarca, si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, pero de forma significativa.

Recomendando la creación del área de recursos humanos, donde su proceso de selección de personal, se enfoque principalmente en la toma de test y técnicas que permitan conocer las competencias del personal postulante, porque permite identificar las habilidades, conocimientos y aptitudes que el postulante mantiene para el desarrollo de sus funciones.

Castellano de la torre Ugarte (2013), en la ciudad de Lima, Perú, en su tesis para optar el título de ingeniero industrial, “propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería”, La presente investigación se enfoca en una empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú, donde se elaborara un propuesta para mejorar los procesos de reclutamiento y selección, para que se considere y destaque la importancia de la gestión de procesos en la mejora continua en las empresas.

Concluyendo que es de vital importancia que sea el área de recursos humanos, quienes se encarguen del proceso de reclutamiento y selección, desde la realización de las publicaciones para los postulantes, coordinar las entrevistas, toma de las evaluaciones para la elaboración del informe psicolaboral y médicas, de negociar el sueldo que se asignara al momento de encontrar al personal ideal.

Recomendando mantener un análisis externo del mercado laboral, siendo este un requisito básico para la búsqueda de postulantes que puedan ser contratados para el desarrollo de actividades. Este análisis nos permitirá recoger información, realizar entrevistas, encuestas y permitirá definir el público objetivo a captar, por tanto mantener un análisis externo del mercado laboral es considerado como un punto importante para el proceso de reclutamiento y selección.

## I.2. Reseña de la empresa

### I.2.1. Descripción de la empresa.

la empresa Protección y Resguardo S.A, ubicada en la calle Juan Bielovucich 1405-1411 Lince, fundada en el año 1990, cuyos servicios principales son; seguridad y vigilancia privada, servicios de resguardo, prevención de riesgos, consultoría en temas relacionados en la prevención de la seguridad, custodio de mercancía en tránsito y seguridad aeroportuaria.



*Figura 1:* Base principal de operaciones de la empresa Protección y Resguardo S.A.

*Fuente:* Empresa Protección y Resguardo S.A.

### I.2.2. Información de la empresa.

RUC: 20100717124

Razón Social: PROTECCION Y RESGUARDO S.A.

Nombre comercial: PROTSSA

Representante legal: Rivas Hidalgo Manuel Ricardo – Gerente General

Dirección: Calle Juan Bielovucich 1405-1411 Lince

Rubro: Seguridad y Vigilancia privada

### I.2.3. Misión.

Somos una empresa líder de seguridad integral, prevención de riesgo, prevención de pérdidas y tecnología; contamos con una estructura sólida, operamos con conceptos modernos y estamos capacitados para brindar servicios de calidad.

### I.2.4. Visión.

Ser reconocidos como una empresa que opera a nivel nacional, tanto en el sector privado como público, y ser reconocidos como líderes en seguridad integral por nuestros valores, profesionalismo, servicios de calidad, soluciones de tecnología y aplicación de las mejores prácticas.

### I.2.5. Organigrama de la empresa.

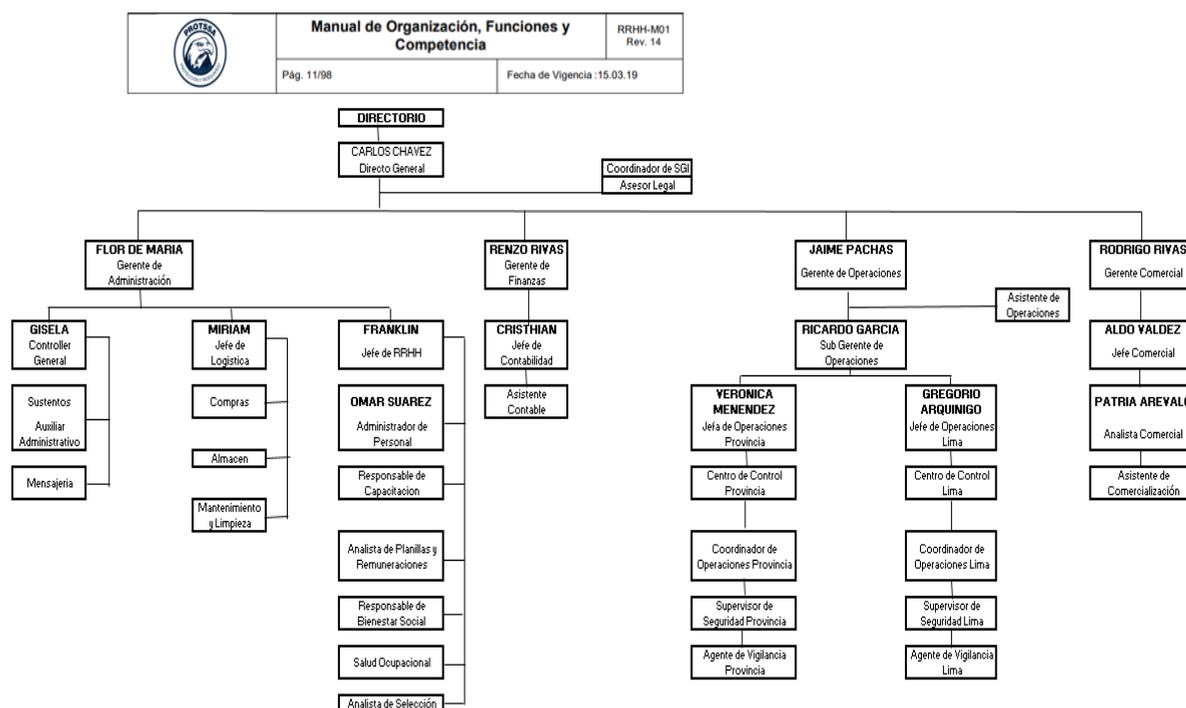


Figura 2: Organigrama de la empresa Protección y Resguardo S.A.

Fuente: Empresa Protección y Resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 11/98	Fecha de Vigencia : 15.03.19

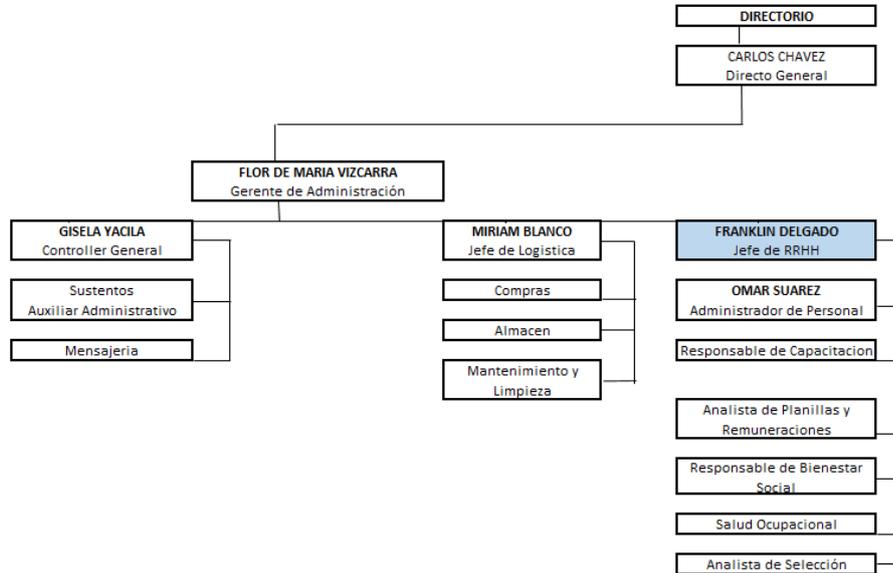


Figura 3: Mi puesto dentro del Organigrama de Protección y Resguardo S.A.

Fuente: Empresa Protección y Resguardo S.A.

### I.2.6. Servicios que ofrece la empresa.

Tabla I

Lista de servicios que ofrece Protección y Resguardo S.A.

SERVICIO	DESCRIPCION	PRODUCTO
Seguridad y Vigilancia Privada	<p>En PROTSSA desarrollamos servicios a la medida del cliente y previo a una inspección en sus instalaciones desarrollada por nuestros profesionales del Área de Operaciones. Como resultado de este trabajo ofrecemos alternativas de soluciones integradas de seguridad con el objetivo de disminuir los riesgos. En la actualidad brindamos servicios de seguridad en el Sector Industrial, Comercial, Almacenes, grandes proyectos, minería, construcción, laboratorios, entidades financieras, entidades estatales y otros.</p>	

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

Servicio de Resguardo

Contamos con excelentes profesionales en el campo de seguridad, con gran experiencia y entrenamiento en uso de armas, manejo ofensivo y defensivo, defensa personal y primeros auxilios. Nuestro servicio se basa en compromiso, respeto y confidencialidad.



Prevención de Riesgos

En el ámbito de la seguridad existen diferentes tipos de riesgos; por lo tanto, cada uno se debe tratar de diferente forma, empleando para ello diferentes estrategias de respuesta y prevención, controlando la seguridad de la mercadería, control de ingreso y salida de personal, control de accesos, orientación al cliente e intervención ante posibles emergencias y/o contingencias. Estos servicios se brindan sin utilizar armamento.



Consultoría

Brindamos, a través de nuestros profesionales, un servicio de asesoramiento para la toma de decisiones enfocado en prevenir riesgos que puedan afectar las personas o patrimonio de su organización. Cada segmento se apoya en los estándares recomendados y normas legales vigentes.



Custodia de Mercancía en Tránsito

Protección y resguardo con personal rigurosamente entrenado, con gran experiencia en neutralización de riesgos delictivos y con nuestra flota vehicular monitoreada en tiempo real desde nuestro centro de control brinda un servicio de excelencia resguardando los activos en tránsito de nuestros clientes.



Seguridad Aeroportuaria

Contamos con amplia experiencia en la seguridad aeroportuaria a nivel nacional donde actualmente brindamos servicios con soluciones de seguridad a medida para satisfacer las necesidades de los diferentes negocios en la industria de la aviación. Los niveles de riesgo e infraestructura en cada aeropuerto son único.



Fuente: Elaboración propia

### **I.3. Formulación del problema**

¿De qué manera la implementación de un nuevo proceso de selección de personal, optimizaría la captación y contratación de personal para el desarrollo de actividades relacionadas a la seguridad y vigilancia privada de la empresa Protección y Resguardo S.A.?

### **I.4. Problemas específicos**

#### **I.4.1. Problema específico 01.**

¿De qué manera la implementación de nuevas fuentes de reclutamiento mejorara la captación de personal para servicio de seguridad y vigilancia privada en la empresa Protección y Resguardo S.A.?

#### **I.4.2. Problema específico 02.**

¿De qué manera la implementación de nuevos test y evaluaciones psicológicas, permitirán conocer que el personal reclutado es el idóneo para el puesto de trabajo en la empresa Protección y Resguardo S.A.?

#### **I.4.3. Problema específico 03.**

¿En qué medida la implementación de un nuevo proceso de selección de personal, reducirá la rotación del personal en la empresa Protección y Resguardo S.A.?

#### **I.4.4. Problema específico 04.**

¿En qué medida la implementación de un nuevo proceso de selección de personal, incrementará la permanencia del personal en la empresa Protección y Resguardo S.A.?

### **I.5. Objetivos**

Demostrar que con la implementación de un nuevo proceso de selección, se optimizará la captación y contratación de personal para el desarrollo de actividades relacionadas a la seguridad y vigilancia privada de la empresa Protección y Resguardo S.A.

### **I.5.1. Objetivo específico 01.**

Demostrar que el uso de nuevas fuentes de reclutamiento mejorará la captación de personal para servicio de seguridad y vigilancia privada en la empresa Protección y Resguardo S.A.

### **I.5.2. Objetivo específico 02.**

Demostrar que la aplicación de nuevos test y evaluaciones psicológicas, permitirán conocer que el personal reclutado es el idóneo para el puesto de trabajo en la empresa Protección y Resguardo S.A.

### **I.5.3. Objetivo específico 03.**

Demostrar que con la implementación de un nuevo proceso de selección, se reducirá la rotación del personal en la empresa Protección y Resguardo S.A.

### **I.5.4. Objetivo específico 04.**

Demostrar que con la implementación de un nuevo proceso de selección, se incrementará la permanencia del personal en la empresa Protección y Resguardo S.A.

## **I.6. Justificación**

### **I.6.1. Justificación práctica.**

Con el sustento de los antecedentes y referencias consideradas para la elaboración del presente trabajo de suficiencia, podemos evidenciar que la implementación de un nuevo proceso de selección, es viable, tal cual se evidencia en la solución de los problemas específicos.

### **I.6.2. Justificación económica.**

Con el sustento del presente trabajo de suficiencia se ha logrado evidenciar que con la implementación del nuevo proceso de selección se ha logrado reducir los costos operativos y administrativos generados por la alta rotación del personal e incremento de la utilidad.

### **I.6.3. Justificación Académica.**

Con los resultados obtenidos en el presente trabajo, por la implementación realizada, empresas del mismo rubro optaran por implementar el mismo proceso para la mejora de sus áreas de selección.

De igual forma, el presente trabajo servirá de guía para todos los profesionales, en etapa de investigación, que están en búsqueda de referencias para el sustento y desarrollo de sus propias investigaciones.

### **I.7. Limitaciones**

Debido a mi horario de trabajo en la empresa y al poco tiempo holgado que mantenía, no me permitió abarcar la parte de capacitación del personal ingresante, para reforzar conocimientos que necesitaran en la ejecución del servicio.

Debido a que anteriores jefaturas del área de RRHH no tenían mapeados los procesos de sus áreas, incluido el proceso de selección, el cual tuve que armar casi desde cero, utilizando la poca información o incompleta que se mantenía al momento de tomar la dirección del área.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **II.1. Antecedentes**

El presente trabajo de suficiencia toma como antecedentes la tesis de Salazar Beronio (2019), en su estudio sobre un plan de mejora en el proceso de reclutamiento y selección para una sub área de una empresa de servicios de auditoría y consultoría, en la cual concluye:

- La disminución en los tiempos del proceso de reclutamiento y selección, en la contratación de profesionales que cumplan con el perfil del puesto, para el cumplimiento de los proyectos de las sub áreas, genero mejoras significativas en la rentabilidad de la empresa.
- La elaboración del perfil del puesto, para la búsqueda del candidato, es importante para llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección eficientes, por lo que es necesario

tener claro las especificaciones y características del personal que se busca y los entornos

donde trabajaron anteriormente para saber si cumplirán con el trabajo a desarrollar.

- Tener claro cuál es el público objetivo a captar para realizar la convocatoria correcta, mediante las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

- Realizar búsquedas en fuentes de reclutamiento como LinkedIn, para armar bases de datos que nos permitan agilizar el proceso de reclutamiento y selección y cumplir con la reposición del personal dentro de los plazos establecidos.

- La técnica de evaluación denominada Assessment Center puede ser utilizado para puestos como practicantes y asistentes cuando se desea seleccionar a un mayor número de candidatos en menor tiempo, sobre todo porque se enfoca más en evaluar las competencias conductuales en situaciones que el candidato podría encontrar en la empresa.

- Validar la experiencia laboral de los candidatos es necesario para confirmar la experiencia que tienen en puestos similares, por lo que la inducción y capacitación sería más un reforzamiento.

Bulnes Davies (2014), en su propuesta de mejora para el reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo - Chiclayo 2013, en la cual se concluye:

- Se identificó irregularidades en el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidades, ya que según encuestas tomadas, no existe un punto de flexibilidad a la hora de realizar el proceso en comparación de otros puestos similares.

- Se identificó que no se mantiene una base de postulantes con datos necesarios, de procesos anteriores, los cuales serían de gran ayuda para procesos de reclutamiento y selección actuales o futuros. Así mismo, las fuentes de reclutamiento virtuales, no tienen un impacto fuerte en redes sociales, porque el nivel de captación es bajo.

- En el actual proceso de selección, se identificaron debilidades, que básicamente se resumen en que se mantiene un actual proceso de reclutamiento y selección, con demoras en las entrevistas laborales, que pueden tardar más de treinta días, este tipo de personas no pueden movilizarse de manera normal por lo que es necesario implementar un proceso especial que no les demande más de dos semanas, las misma que debe estar bajo el cargo de una área especializada que de fe al cumplimiento de lo precisado.

Juárez dioses y león Yalta (2014), sobre el diseño e implementación del área de talento humano en la clínica santa rosa S.A.C. de Sullana, en la cual se concluye:

- La utilización del paradigma antropológico en el diseño, significa que la finalidad del área de talento humano es la de integrar a los individuos en la organización, desarrollando su capacidad para afrontar y resolver problemas, mediante soluciones especializadas.

- Basados en el paradigma de dirección de personas, dividimos las prácticas de personal y sus respectivas políticas, guías y/o normas que rigen los procedimientos de cada práctica, en tres grupos.

- Dentro del tercer grupo, se encuentran las prácticas que regulan los flujos de personas; el reclutamiento, selección, inducción, promoción y separación del personal. Todas ellas especifican los procedimientos que deben tenerse en cuenta para que la trayectoria profesional de las personas dentro de la empresa sea satisfactoria.

Quispe Loli y Vera Urrutia (2018), sobre la gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. en la cual se concluye que:

- La rotación de la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. guarda mucha relación con la gestión del talento humano, deduciendo que la rotación de las personas se reducirá siempre y cuando la gestión del talento humano mejore cada vez más.

- Que se debe considerar procesos rígidos de incorporación para el personal postulante, con la validación documentaria respectiva, ya que el personal mejor evaluado y que a su vez se le proporciona una buena inducción a la empresa, presenta mayor permanencia laboral.
- Que el otorgamiento de beneficios económicos y no económicos por parte de la empresa a los trabajadores, genera identificación con la empresa, lo cual tiende a incrementar la permanencia del personal.
- Fomentar el desarrollo profesional en paralelo al personal o familiar de los trabajadores para incrementar su identificación con la empresa.

Al evaluar las tesis presentadas y relacionadas con la implementación de un proceso de selección de personal, podemos observar que llevaran a cabo ciertas medidas que guardan relación con el actual trabajo de suficiencia.

## II .2. Bases teóricas

### II.2.1. Implementación de un nuevo proceso.

Dejan kosutic, (2016). En su publicación, presenta una serie de pasos, de acuerdo a su experiencia sin importar si son clientes privados o estatales, pequeños o grandes, nacionales o internacionales, con o sin fines de lucro, los cuales se pueden aplicar a cualquier tipo de procedimientos o políticas empresariales, que no necesariamente guardan relación con los ISO 27001 o ISO 22301, los cuales se detalla a continuación:

**II.2.1.1. Estudiar los requisitos.** Primero debe estudiar muy detalladamente diversos requisitos, los cuales generaran diferentes interrogantes como por ejemplo; ¿hay alguna legislación que requiera incluir algo específico por escrito? ¿O, tal vez, un contrato con su cliente? ¿O alguna otra política de alto nivel que ya está establecida?, también puede considerar las normas ISO 27001 o BS25999-2, siempre que se tenga la intención de considerar todo lo que las involucra.

**II.2.1.2. Tomar en cuenta los resultados de su evaluación de riesgos.** Su evaluación de riesgos determinara que temas y a qué grado se deberán considerar dentro del documento, ya que se deberá determinar el grado de confidencialidad y de ser el caso clasificarlo por niveles.

La importancia de este paso dependerá si su política o procedimiento no está relacionado con la seguridad de la información o con la continuidad del negocio. Además, los principios de gestión de riesgos pueden ser aplicados a otras áreas, por ejemplo; gestión de calidad (ISO 9001), gestión ambiental (ISO 14001), entre otros ISOS.

Por ejemplo; en la ISO 9001 que se enfoca en la calidad en los procesos, uno debe determinar hasta qué punto un proceso es crucial y en base a ello, decidir si será documentado.

**II.2.1.3. Optimizar y analizar sus documentos.** Es importante tener en cuenta es la cantidad de documentos, ya que no es lo mismo redactar un documento de más de diez páginas que diez documentos de una página.

Es mucho más fácil gestionar un documento, cuando el grupo de lectores al que es dirigido es el mismo o similar, también se debe considerar no redactar solo un documento con más de cien páginas.

Además, se debe revisar antes de redactar un documento, en caso que exista otro similar o igual, ya que es muy probable que los temas por definir ya los contengan otros escritos y solo bastaría con revisar y complementar la información ya existente.

Si está redactando un nuevo documento sobre un tema ya considerado, asegúrese de no redundar, de no describir en ambos documentos los mismos temas. Luego será difícil actualizar ambos; es mucho mejor hacer referencia a uno, sin repetir la misma información.

**II.2.1.4 Estructurar el documento.** En caso ya este implementado la norma ISO 27001

o la BS 25999-2, deberá respetar el procedimiento que nos permite controlar los documentos. Este tipo de procedimientos permite definir las reglas, la distribución, sobre todo el formato, previo a su aprobación.

Además, debe respetar las normas ya preestablecidas de la empresa antes de darle formato al documento, ya que es probable que exista una plantilla con fuentes, tipo de letra, encabezados y pies de página, etc.

**II.2.1.5. Redactar el documento.** El criterio general es que cuanto más pequeña sea la organización y menores sean los riesgos, menos complejo será su documento. No existe nada más inútil que redactar un extenso documento que nadie leerá; usted debe comprender que la lectura del documento demanda tiempo y que el nivel de atención que uno le presta es inversamente proporcional a la cantidad de líneas que tiene.

Una buena técnica para vencer la resistencia de otros empleados sobre este documento (a nadie le gusta el cambio, especialmente si ello implica una especie de obligación de cambiar regularmente las contraseñas) es involucrándolos en la redacción do haciendo aportes al mismo; de esta forma comprenderán porque es necesario.

**II.2.1.6. Conseguir la aprobación del documento.** Este paso es un tanto evidente, pero su importancia fundamental es esta: si usted no es un funcionario de alto rango en su empresa, no tendrá autoridad para hacer cumplir este documento.

Es por ello que alguien en una posición de esa jerarquía debe comprenderlo, aprobarlo y requerir activamente su implementación. Suena sencillo, pero créame, no lo es. Este paso (y el siguiente) son donde la implementación fracasa con mayor frecuencia.

**II.2.1.7. Capacitación y consideraciones de sus empleados:** Probablemente, este paso es el más importante pero, lamentable y generalmente, es uno de los más olvidados. Como se

mencionó anteriormente, los empleados están cansados de los cambios permanentes y, seguramente, no recibirán con los brazos abiertos una nueva modificación; especialmente si implica más trabajo para ellos.

Por lo tanto, es muy importante explicarles a sus empleados por que es necesaria esta política o procedimiento, porque es bueno no solamente para empresa sino también para ellos mismos.

A veces hará falta capacitación; sería incorrecto asumir que todos posees las habilidades y conocimientos para implementar nuevas actividades. Para usted, que redacto este documento, puede parecer sencillo y evidente, pero para ellos puede asemejarse a una cirugía cerebral.

## **II.2.2. Reclutamiento de personal.**

Chiavenato (2009), en su libro gestión del talento humano, lo describe como un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización divulgada y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

En ese sentido podemos concluir que el reclutamiento del personal es cuando recursos humanos inicia la búsqueda del personal que cumpla con los requisitos descritos en el perfil del puesto, indicando una comunicación masiva detallando la necesidad de personal y la oferta para aquellas personas que decidan iniciar el proceso, para una futura aceptación del trabajo.

En la presente investigación se busca considerar nuevas fuentes de reclutamiento de personal a nivel interno y externo que nos permita captar un mayor número de colaboradores.

**II.2.2.1. Reclutamiento interno y externo.** Chiavenato (2009), precisa que el reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para

promoverlos y transferirlos a otras actividades más complejas y motivadoras. Así mismo el reclutamiento externo actúa en los candidatos que están fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.

Por lo tanto podemos concluir que el reclutamiento interno consiste en buscar dentro de la organización a las personas que cumplan con el perfil del puesto requerido, antes de realizar una búsqueda externa, dándoles la oportunidad de asumir nuevos retos, al momento de realizarles un cambio de puestos o cuando son promovidos.

Mientras que la selección externa, se considera una búsqueda de talentos que cumplan con el perfil del puesto, de preferencia luego de realizar una selección interna, que actualmente se encuentren en el mercado laboral externo.

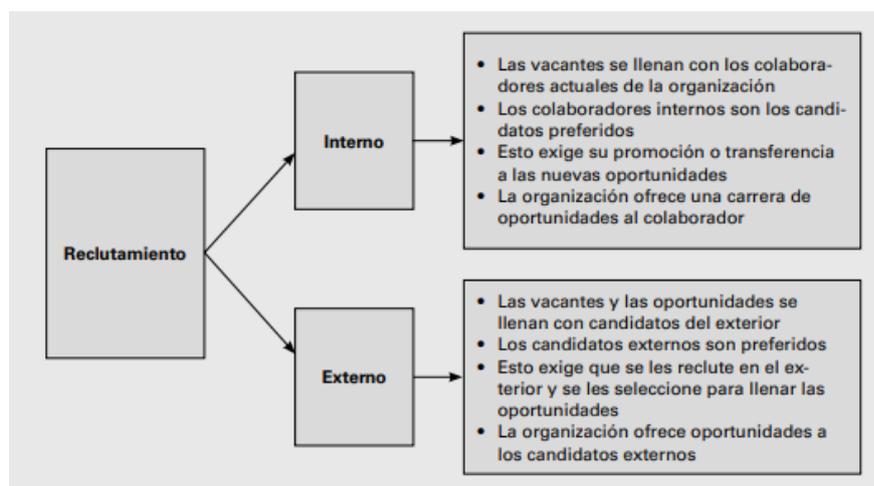


Figura 4: Reclutamiento interno y externo

Fuente: (Chiavenato 2009)

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

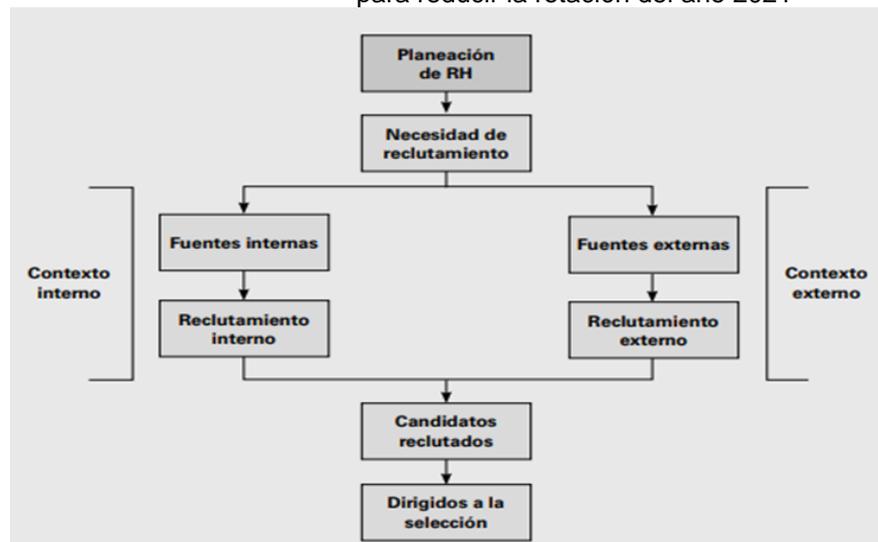


Figura 5: Alternativas del reclutamiento de personas

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.2.2. Ventajas del reclutamiento interno.** Se consideran las siguientes ventajas para el reclutamiento interno.

- **Ahorro de dinero y tiempo.** Al realizar un reclutamiento interno, se ahorran los costos y el tiempo que requiere iniciar la búsqueda, la entrevista para finalmente ser seleccionado y contratado.

- **Mejor ajuste a la cultura organizacional.** Al reclutar a un colaborador que ya conoce la cultura de la empresa es más fácil y rápido el proceso de integración a la misma.

- **Menos incertidumbre.** Un aspecto importante ya que al darle la oportunidad a un colaborador ya calificado en puestos similares, habrá menos incertidumbre a la hora de atender y tomar decisiones en el nuevo puesto de trabajo.

- **Motivación.** Al considerar una política de promociones para el personal, ellos consideraran trabajar más motivados desde el primer día en la empresa, con el sueño de que algún día podrían darles la oportunidad.

**II.2.2.3. Desventajas de la promoción interna.** Se consideran las siguientes desventajas para el reclutamiento interno.

- **Contrataciones limitadas.** Este reclutamiento limita la cantidad de candidatos que asuman el puesto, por lo que hay un riesgo de no encontrar al indicado.

- **Capacitación para nuevos puestos de trabajo.** A pesar de reclutar al personal más calificado entre los candidatos, no significa que cumpla con todo el perfil requerido, por lo que necesitara ser capacitado en sus nuevas tareas, de igual forma, dejara una vacante por cubrir la cual también deberá ser capacitada.

- **Resentimiento en empleados no promocionados.** Al momento de seleccionar al candidato más calificado, quedaran algunos trabajadores que no lograron conseguir el puesto y en algunos casos podría generar celos, envidia y generaría un entorno laboral inquietante.

**II.2.2.4. Ventajas del reclutamiento externo.** Se consideran las siguientes ventajas para el reclutamiento externo.

- **Ideas innovadoras.** Al captar personal nuevo, vendrán con las mentes frescas y con muchas ganas de ideas y propuestas nuevas para implementar, ayudando a la mejora de los procesos de la empresa.

- **Más opciones de contratación.** Se tendrá una amplia cartera de postulantes con muchas habilidades, destrezas y competencias de donde se podrá elegir al idóneo para el puesto.

- **Más posibilidad de contratar al personal más calificado y experimentado.** Reducirá los tiempos y costos de capacitación que normalmente se pierden en un reclutamiento interno.

**II.2.2.5. Desventajas del reclutamiento externo.** Se consideran las siguientes desventajas para el reclutamiento externo.

- **Mayores costos.** Al buscar personal externo demanda más costos y tiempo, que se empleara desde el momento que fue captado hasta la contratación, de igual forma nada nos asegura que el personal elegido sea el que finalmente asumirá el rento, teniendo que iniciar nuevamente la búsqueda del candidato correcto.

- **Riesgo de una mala contratación.** Ningún proceso de reclutamiento nos dará el 100% de seguridad, de haber encontrado a la persona correcta, por tanto siempre habrá un peligro de tomar una mala decisión de contratación.

**II.2.2.6. Pasos para el proceso de reclutamiento.** Se consideran los siguientes pasos para el proceso de reclutamiento.

- Identifique las necesidades de la empresa
- Tener un equipo de selección capacitado y preparado para iniciar el proceso de contratación
- Preparar y publicar la publicación del puesto o trabajo en sitios presenciales o plataformas virtuales
- Examinar a los candidatos
- Preparación previa a las entrevistas de trabajo

**II.2.2.7. Fuentes de reclutamiento externo.** Si se ha optado por fuentes de reclutamiento externo, debemos considerar dentro de los principales, las siguientes fuentes:

- **Anuncios.** Es quizás el método más clásico, pero no es considerado obsoleto, ya que dependerá en que medio sea publicado el anuncio para que se tengan grandes resultados, como por ejemplo; la televisión, radios, revistas y/o periódicos y por supuesto el internet, que enfocado al sector correcto es quizá en la actualidad el principal medio de reclutamiento.

- **Recomendaciones.** Donde se busca preguntar a los trabajadores ya incorporados sobre personal para puestos similares que puedan recomendar y que cumplan con el perfil del puesto, el único problema es que la cantidad de captación puede ser menor a otras fuentes.

- **Base de datos.** Consiste básicamente en el armado de una base de datos con la información de los postulantes para tener un back para los requerimientos futuros, incluso en la actualidad existen pequeñas empresas que venden base de datos para diversos rubros laborales.

- **Universidades.** Con la creación de convenios las empresas tiene personal que requieran prácticas e incluso egresados para cubrir sus vacantes, se suele usar más para puestos administrativos, la desventaja principal es que el personal no tiene experiencia.

- **Agencias de reclutamiento de personal.** Usado cuando se requiere personal en procesos grandes y se requiera harta captación de candidatos, facilitando los procesos de reclutamiento y selección, en la búsqueda de personal capacitado.

- **Competencia.** es muy probable encontrar personal calificado y que generes buenos resultados, pero en algunos casos, este tipo de personal no suelen identificarse con la empresa.

- **LinkedIn.** unos de las principales fuentes para reclutar personal administrativo con un gran potencial, mediante la publicación de ofertas de empleo.

### **II.2.3. Selección de personal.**

Chiavenato (2009), en su libro, precisa que la selección de personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno.

En términos más amplios la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer.

**II.2.3.1. Enfoque del proceso de selección.** Chiavenato (2009) considera que la mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización.

Entonces existen dos opciones para fundamentar el proceso de selección: uno radica en el puesto que será cubierto y la otra en las competencias que serán captadas.

Así por una parte, el proceso de selección se sustenta en datos e información respecto al puesto a cubrir y, por otra parte, se presenta en función de las competencias que la organización desea. Las exigencias dependen de esos datos e información, de modo que la selección tenga mayor objetividad y precisión para llenar el puesto o sumar las competencias. Si de un lado tenemos el puesto de trabajo que será cubierto o las competencias deseadas, del otro están los candidatos radicalmente diferentes unos de otros, quienes disputan el mismo puesto y compiten entre sí. En estos términos, la selección se configura como un proceso de comparación y de decisión.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

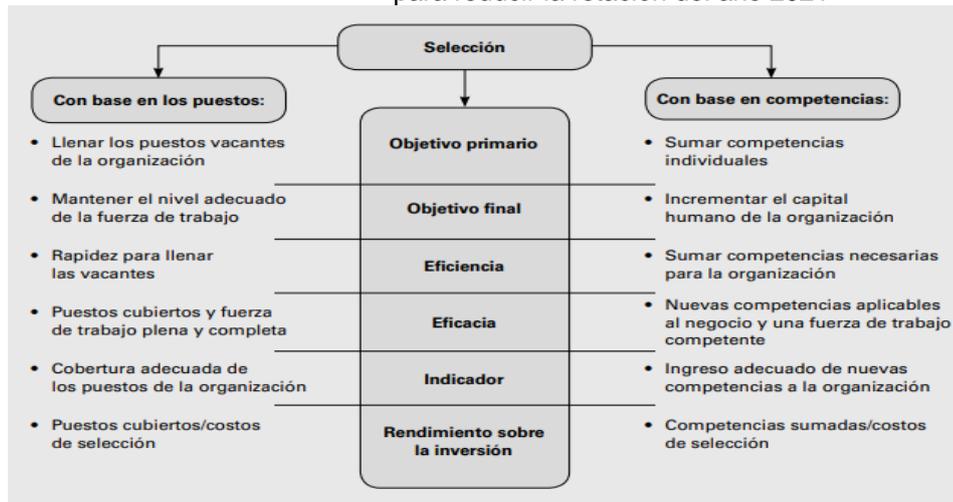


Figura 6: Selección con base en los puesto frente a con base en competencias

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.3.2. Las bases de la selección del personal.** Chiavenato (2009) considera que la selección del personal es un sistema de comparación y elección (toma de decisiones). Por tanto, es necesario que se apoye en algún parámetro o criterio de referencia para que la comparación tenga cierta validez. El parámetro o criterio de la comparación y la elección se debe extraer de la información sobre el puesto de trabajo a cubrir o las competencias deseadas (como variable independiente) y sobre los candidatos que se presentan (como variable dependiente). Así el punto de partida para el proceso de selección del personal es la obtención de información significativa sobre las competencias deseadas.

- Recopilación de información sobre el puesto
- Descripción y análisis del puesto
- Técnicas de incidentes críticos
- Solicitud de personal
- Análisis del puesto en el mercado
- Hipótesis de trabajo

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

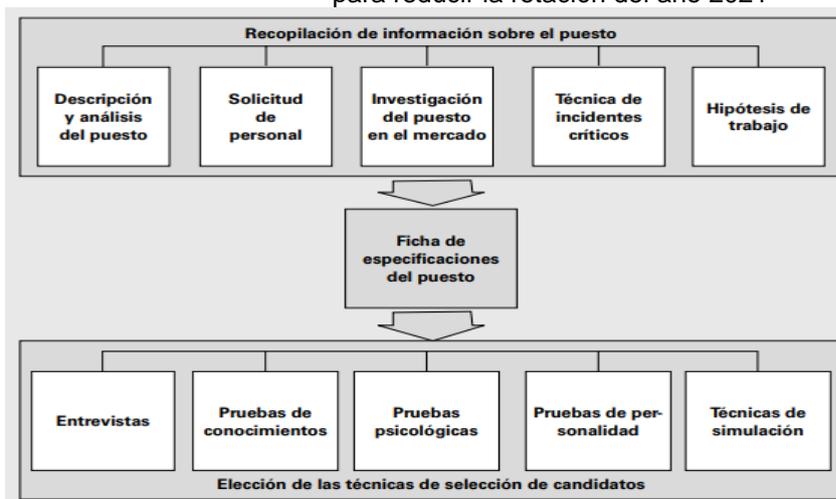


Figura 7: Información acerca del puesto con base en el proceso de selección y la influencia de las competencias individuales necesarias.

Fuente: (Chiavenato 2009)

Ficha de especificaciones del puesto	
Título del puesto:	_____
Departamento:	_____
Descripción del puesto: _____	
_____	
_____	
Criterios de selección:	
Escolaridad:	_____
Experiencia profesional:	_____
Condiciones de trabajo:	_____
Tipo de tarea:	_____
Características psicológicas:	_____
Características físicas:	_____
Relaciones humanas:	_____
Conocimientos necesarios:	_____
Pruebas que serán aplicadas:	_____
_____	_____
Indicaciones:	_____
Contraindicaciones:	_____

Figura 8: Ejemplo de un formato de especificaciones del puesto

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.3.3. Mapa de competencias.** Chiavenato (2009) cuando el proceso de selección se basa en las competencias que desean las organizaciones, la recopilación de datos se concentra

en la definición de las competencias individuales. Cuando más clara sea la definición de las competencias, será mejor un instrumento de medición (parámetro) para comparar a los candidatos.

Una competencia es un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agreguen valor económico para la organización y valor social para la persona. Las competencias se jerarquizan de la siguiente manera:

- Competencias esenciales de la organización
- Competencias funcionales
- Competencias administrativas
- Competencias individuales

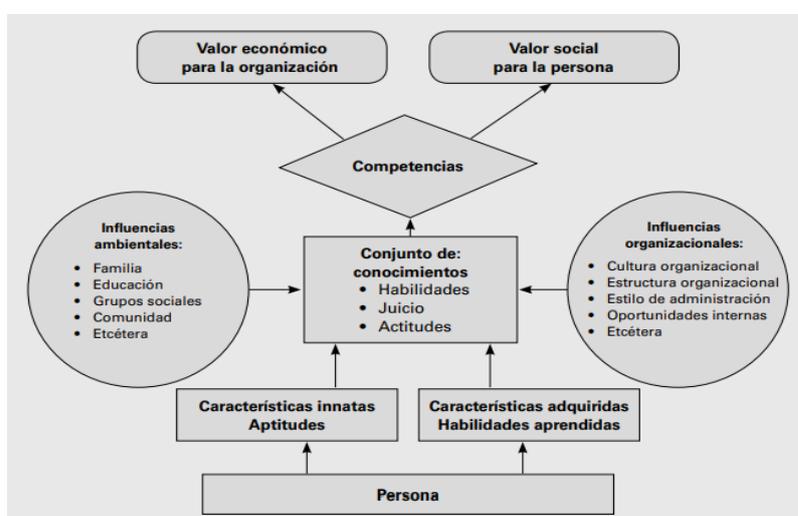


Figura 9: Formación de competencias

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.3.4. Técnicas de selección.** Chiavenato (2009) precisa que una vez se tiene la información básica respecto al puesto a cubrir o las competencias deseadas, la otra cara de la moneda es obtener información respecto a los candidatos que se presentan, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección para conocer y escoger a los candidatos adecuados. Las

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

pruebas de selección agrupan cinco categorías; entrevista, prueba de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

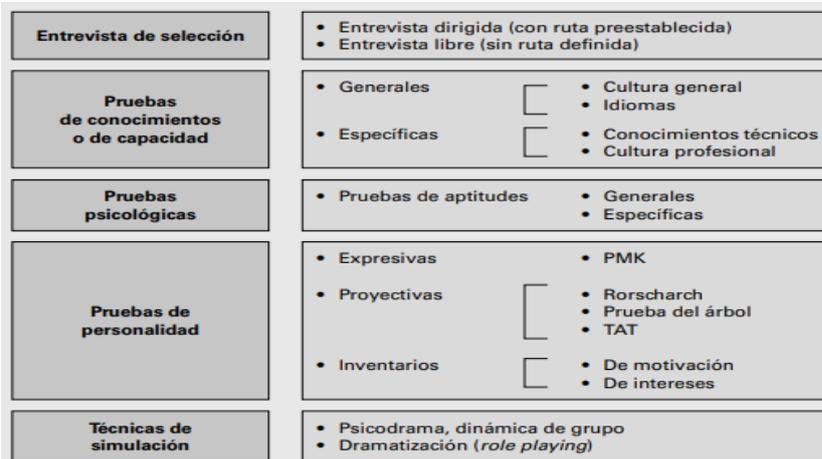


Figura 10: Las cinco categorías de técnicas de selección de personal

Fuente: (Chiavenato 2009)

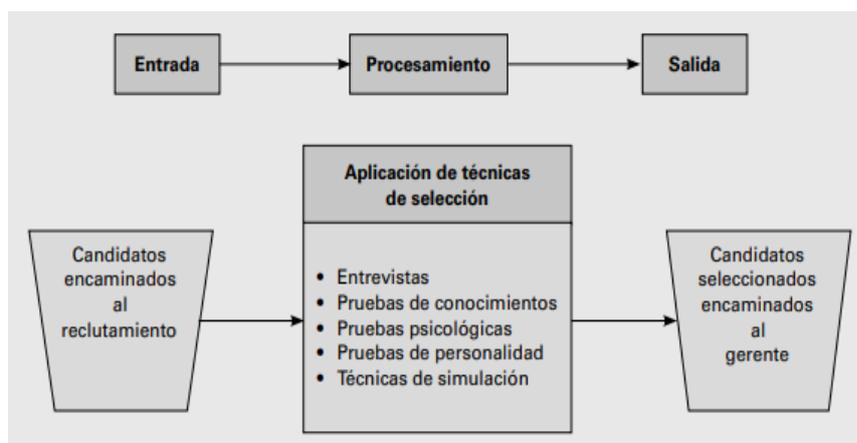


Figura 11: El proceso de selección de personal

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.3.5. La entrevista de selección.** Es la técnica más utilizada. En realidad, la entrevista tiene innumerables aplicaciones en las organizaciones. La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que a una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra. Por un lado está el entrevistador o quien toma la decisión y, por otro, el entrevistado o candidato. El entrevistado se asemeja a una caja

negra que será abierta. Se aplican a ella determinados estímulos (entradas) con el fin de observar sus reacciones (salida) para, con ello, establecer posibles relaciones de causa y efecto y observar su comportamiento frente a determinadas situaciones.

#### ***II.2.3.6. Ventajas de la entrevista de selección.***

- Permite el contacto frente a frente con el candidato
- Permite la interacción directa con el candidato
- Se enfoca en el candidato como persona
- Permite evaluar al candidato en s comportamiento y reacciones

#### ***II.2.3.7. Desventajas de la entrevista de selección.***

- Técnica sumamente subjetiva y con gran margen de error y validación
- El candidato no siempre sale bien en la entrevista
- Dificultar comparada a varios candidatos
- Exige entrenamiento del entrevistador
- Demanda conocimiento del puesto y sus características básicas

***II.2.3.8. Pruebas de conocimiento o capacidades.*** Las pruebas de conocimiento son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otro lado, las pruebas de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para contrastar el desempeño de candidatos. Buscan medir el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas, como la habilidad para mejorar la computadora, la pericia del conductor de camiones o del estibador, de la capturista o del operador de máquinas. Existe una enorme variedad de pruebas de conocimiento y de capacidades. De ahí la necesidad de clasificarlas en conjunto con base en su forma de aplicación, aplicación y organización.

En razón de su forma de aplicación:

- Pruebas orales
- Pruebas escritas
- Pruebas de realización

En razón de su envergadura:

- Pruebas generales
- Pruebas específicas

En razón de su organización:

- Pruebas tradicionales
- Pruebas objetivas
- Pruebas dicotómicas
- Opción múltiple
- Llenado de espacios en blanco
- Ordenar y unir por partes
- Escala de acuerdo/desacuerdo
- Escala de importancia
- Escala de evaluación

**II.2.3.9. Pruebas psicológicas.** Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas.

Las pruebas psicológicas se utilizan como medida de desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas. Los resultados de las pruebas de una persona se comparan con las pautas de los resultados de muestras representativas a efecto de obtener resultados en porcentajes. Por eso las pruebas psicológicas

representan tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales u objetivas no tienen.

- Pronóstico
- Validez
- Precisión

**II.2.3.10. Pruebas de personalidad.** La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos medibles. Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado.

Cuando las pruebas de personalidad revelan rasgos generales de la personalidad, en una síntesis global se llama psicodiagnóstico. En esta categoría están las pruebas de expresión como el PMK, el psicodiagnóstico biocinética de mira y López, las pruebas proyectivas como el psicodiagnóstico de Rorschach, la prueba de percepción temática (TAT), la prueba del árbol de koch, etc.

**II.2.3.11. Técnicas de simulación.** Las técnicas de simulación dejan a un lado el trato individual y aislado para concentrarse en el trato de grupos y sustituyen el método verbal o de ejecución por la acción social. Su punto de partida es la dramatización lo que significa construir un escenario, o un contexto dramático, en el aquí y en ahora, para desarrollar el evento que se pretende analizar, de forma tan parecida a la realidad como sea posible.

Las técnicas de simulación, en esencia, son técnicas de dinámica de grupo. La principal técnica de simulación es el psicodrama, que se fundamenta en la teoría general de los papeles; es decir, cada persona pone en acción, en forma de comportamiento, los papeles que son más característicos, ya sea aislado o en interacción con otras personas.

**II.2.3.12. Proceso de selección de personal.** La selección de personal es una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos. Conforme los candidatos superan

obstáculos pasan las etapas siguientes. Cuando los candidatos no logran superar las dificultades, son rechazados y quedan fuera del proceso.

Las técnicas más simples, económicas y fáciles están en las primeras etapas, y las más caras y sofisticadas están al final. Por lo general, el proceso de selección utiliza una combinación de varias técnicas de selección y múltiples procedimientos, los que varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto a ocupar.

Cada técnica de selección proporciona cierta información acerca de los candidatos y las organizaciones utilizan diversas técnicas de selección para obtener toda la información necesaria. Cuando mayor sea el número de técnicas de selección, tanto mayor será la oportunidad de obtener información y mayor será el tiempo y costo de operación.

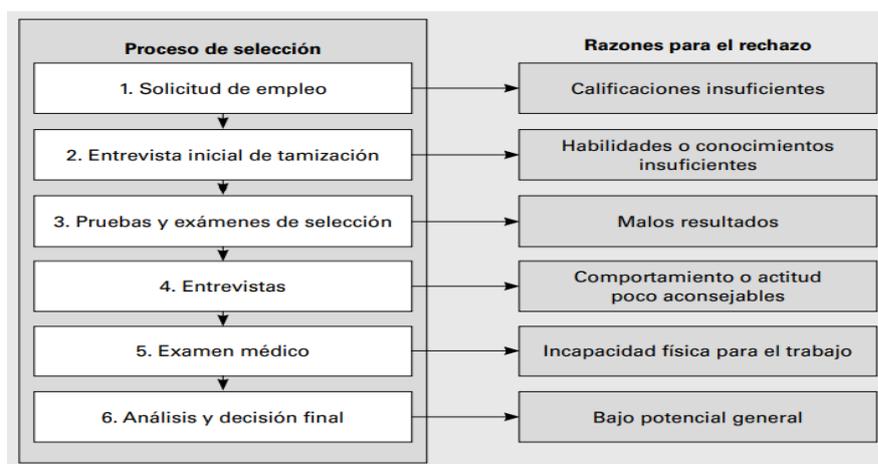


Figura 12: El proceso de selección como una secuencia de etapas

Fuente: (Chiavenato 2009)

**II.2.3.13. Evaluación de los resultados de la selección de personal.** Existe toda una variedad de procedimientos de selección que se puedan combinar de distintas maneras. Cada organización debe determinar cuáles son los procesos y procedimientos de selección más adecuados y que brindan los mejores resultados. El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia reside en hacer correctamente las cosas: saber entrevistar, aplicar

pruebas de conocimiento que sean válidas y precisas, imprimir rapidez y agilidad en la selección, contraer un mínimo de costos de operaciones, implorar a las gerencias y a sus equipos en el proceso para escoger a los candidatos, etc. La eficacia reside en obtener resultados y alcanzar objetivos: saber atraer a los mejores talentos a la empresa.

#### II.2.4. Indicador de rotación de personal.

Orozco (2013) explica que es la proporción de personas que salen de una organización, sin tomar en cuenta los que lo realizan de una forma inevitable tales como jubilados y fallecidos, sobre el total de número de personas promedio de una compañía en un determinado periodo de tiempo siendo lo común de forma anual. El resultado se debe comprender desde un punto de vista porcentual y sin suspicacias, ya que puede aludir a despidos, renunciaciones y conflictos. Por lo tanto también se tomar en cuenta el desarrollo profesional o rotación interna, se debe enfatizar ya que su concepción original no se toma como tal la oportunidad o beneficio que un colaborador podrá obtener hacia rango superior.

**II.2.4.1. Índice de rotación.** Chiavenato (2009), describe el cálculo del índice de rotación personal se basa en el número de entradas y salidas de personal en relación con los recursos humanos que forma parte de la empresa en cierta área de la organización, dentro de un periodo de tiempo y en términos de porcentaje.

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

Donde

A= admisión de personal en el área considerada dentro del período considerado (entradas).

D= desvinculación de personal en el área considerada dentro del período considerado.

F1= Número de trabajadores al comienzo del período considerado.

F2= Número de trabajadores al final del período.

*Ecuación 01:* Ecuación descrita para calcular el índice de rotación de personal

*Fuente:* (Chiavenato 2009)

#### ***II.2.4.2. Tipos de rotación de personal.***

- Rotación interna: Se da cuando un empleado cambia de puesto o área de trabajo por la adquisición de nuevos conocimientos, para la calificación a un puesto más alto.

- Rotación externa: La rotación externa se da cuando un colaborador se retira de la empresa luego de un largo periodo de trabajo, son diversos los motivos de la rotación cuando termina la relación laboral, incluso se conoce una rotación precoz que se encuentra dentro de la rotación externa donde se considera a los trabajadores que se retiran en menos de un años de la empresa.

- Rotación natural: Se suele considerar a los colaboradores que dejan la empresa por causas como fallecimiento o jubilación.

Chiavenato (2009) considera que la información acerca de esas variables externas e internas se obtienen por medio de la entrevista de separación que se hace a los empleados que abandonan la organización y después de que se hace efectiva, para evitar todo compromiso personal, la entrevista de separación la realiza un especialista de RRHH o un gerente de líneas y abarca los siguientes aspectos:

- El motivo que determina la separación
- La opinión del empleado sobre la empresa, el gerente los colegas
- Su opinión sobre el puesto, el horario de trabajo y las condiciones de trabajo
- Su opinión sobre el salario, las prestaciones sociales y las oportunidades en el crecimiento
- Su opinión sobre las relaciones humanas, el ánimo y la actitud de las personas
- Su opinión sobre las oportunidades existentes en el mercado de trabajo.

#### ***II.2.4.3. Estrategias para generar permanencia a un empleado.*** Es importante desarrollar estrategias para generar la permanencia de los colaboradores, ya que de esta forma

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

se identificaran con la empresa y no habrá la necesidad de captar nuevos elementos que demanden capacitaciones para el desarrollo de sus actividades.

- Demuestra aprecio por el trabajo de tus empleados.
- Hazlos sentir que son elementos importantes para la empresa.
- Relaciona las actividades que realizan con el cumplimiento de las metas

empresariales.

- Generar un agradable ambiente de trabajo, es decir se debe priorizar el clima laboral.
- Realizar actividades de integración entre colaboradores, para generar compañerismo.
- Involucra a tus colaboradores en el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo.
- Deberá existir línea de carrera, para que los trabajadores se involucren más y realicen

mejor las sus actividades con la posibilidad de obtener un mejor puesto remunerado.

- Incorporación de beneficios corporativos, no necesariamente económicas, que resalte a la empresa en comparación a otras del mismo sector.

Costos del reclutamiento	Costos de la selección	Costos de la formación	Costos de la separación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de reclutamiento del empleado</li> <li>• Propaganda</li> <li>• Visitas a escuelas</li> <li>• Atención a los candidatos</li> <li>• Tiempo de los reclutadores</li> <li>• Estudios de mercado</li> <li>• Cuestionarios y costo de procesamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas de selección</li> <li>• Aplicación y calificación de pruebas de conocimiento</li> <li>• Aplicación y calificación de test</li> <li>• Tiempo de los seleccionadores</li> <li>• Verificación de referencias</li> <li>• Exámenes médicos y de laboratorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de integración</li> <li>• Inducción</li> <li>• Costos directos de la formación</li> <li>• Tiempo de los instructores</li> <li>• Baja productividad durante la formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de salarios y liquidación de derechos del trabajo (vacaciones proporcionales, aguinaldo, etc.)</li> <li>• Pago de prestaciones</li> <li>• Entrevista de separación</li> <li>• Costos del <i>outplacement</i></li> <li>• Puesto vacante hasta encontrar sustituto</li> </ul>

Figura 13: Los costos de la reposición debidos a la rotación

Fuente: (Chiavenato 2009)

### II.3. Definición de términos básicos

• **Implementación.** poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo. (RAE 2001)

• **Procedimiento de selección.** la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acople el puesto, para ocupar los cargos existente en la empresa, la cual trata que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (Chiavenato 2009)

• **Reclutamiento.** es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (Chiavenato 2009)

• **Fuentes de reclutamiento.** son los lugares de origen donde se podrán encontrar los recursos humanos que necesita la empresa al generarse una vacante. Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionaran los recursos humanos en el mercado de trabajo.

• **Pruebas o test de selección.** son aquellas que constituyen un conjunto de herramientas que tienen como objeto obtener información adicional a la entrevista de trabajo realizada, para poder evaluar correctamente las actitudes, aptitudes, capacidades de esa persona, en relación con los requisitos del puesto de trabajo que está optando.

• **Informe de selección.** es un documento que contiene una serie de elementos conductuales que fueron manifestados y observados en una persona durante un proceso con una finalidad específica, representando así, una aproximación global de uno o varios candidatos en un proceso. (Arocha 2008)

• **Rotación de personal.** es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. (Chiavenato 2009)

• **Permanencia laboral.** es uno de los puntos importantes de mantener e incentivar en el área de Recursos Humanos. Una parte en la formación y consolidación de una empresa son los colaboradores y empleados, ya que cooperan juntos en un mismo objetivo. (Gympass 2020)

• **Costos laborales.** es una contraprestación hacia el trabajador otorgada a cambio de sus servicios prestados. (Cornejo 2009)

• **Rentabilidad.** es la relación entre ingresos y costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas. (Gitman 1997)

## CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

### III.1. Descripción de la experiencia laboral en la empresa

#### III.1.1. Introducción.

La experiencia en la empresa Protección y Resguardo S.A. donde actualmente laboro, para el área de Recursos Humanos, en esta área desarrollaba labores como Responsable de Administración de Personal para posteriormente ser promovido como Jefe de Recursos Humanos, momento desde el cual tuve bajo mi cargo los procesos de archivos, bienestar social, administración de personal, nominas, capacitación, reclutamiento y selección de personal. Es en el proceso de reclutamiento y selección de personal donde pude identificar algunas deficiencias.

Desde el momento que revise el actual proceso de reclutamiento y selección de personal, realice un diagnóstico de la situación actual en la que se encontraba, donde pude observar algunas falencias dentro del proceso, que generaban en consecuencia el desarrollo

ineficiente de las actividades, desde la etapa del reclutamiento y las fuentes que se utilizaban para la captación del personal, hasta el proceso de selección en el cual no se aplicaban las evaluaciones o test psicológicas correctas, que permitirán determinar que el personal captado cumpla con el perfil del puesto, para el desarrollo de las actividades asignadas.

Tuve que reorganizar y concientizar al personal que actualmente labora en el área para que entiendan la importancia de sus procesos y alcance de los mismos para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Una vez realizadas las acciones, se le propone a la dirección de la empresa la implementación de un nuevo proceso de selección de personal para reducir la rotación de personal del año 2021, detallándole un análisis de la situación actual, la cual estaba generando pérdidas de dinero, ya que el personal no duraba mucho tiempo perteneciendo en la empresa, lo cual generaba una alta rotación de personal y se perdía la inversión que demandaba la ejecución de sus servicios, desde pagos varios por tramite de curso SUCAMEC, carnet SUCAMEN, licencias de armas, uniformes, equipos, accesorios, exámenes médicos ocupacionales, descartes Covid-19, entre otros.

Además, se les indico los beneficios que se podrían obtener de funcionar la implementación del nuevo proceso de selección, tanto en la reducción de costos operativos y administrativos, sino también los beneficios de captar personal calificado para desarrollar las actividades encomendadas.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

Item	Descripción del problema	Quien propone el problema
1	cortos plazos para atención de los requerimientos	Adm. Personal - Omar Suarez
2	falta del compromiso del personal con el trabajo	Adm. Personal - Omar Suarez
3	Retraso en la entrega del personal requerido	Adm. Personal - Omar Suarez
4	Demoras en el tiempo de evaluación al postulante	Analista de Selección - Eduardo Morales
5	falta de formatos para el correcto desarrollo del proceso	Analista de Selección - Eduardo Morales
6	falta de test psicológicos para aplicar a los postulantes	Analista de Selección - Eduardo Morales
7	Alta rotacion de personal	Jefe de RRHH - Frank Delgado
8	baja permanencia del personal captado	Jefe de RRHH - Frank Delgado
9	falta de conocimiento de todo el proceso de selección	Jefe de RRHH - Frank Delgado
10	Falta de validacion documentaria	Jefe de RRHH - Frank Delgado
11	Limitadas fuentes de reclutamiento	Jefe de RRHH - Frank Delgado
12	falta de capacitacion a los postulantes	Responsable de capacitación - Stacy Jesus
13	falta de induccion a la empresa para los postulantes	Responsable de capacitación - Stacy Jesus

Figura 14: Formulario de presentación de problemas

Fuente: Elaboración propia

Posibles impactos en la estructura empresarial:      Criterio de calificación (C1, C2, C3, C4):

- |                     |              |
|---------------------|--------------|
| 1. Utilidad         | 1. Malo      |
| 2. Ambiente Laboral | 2. Regular   |
| 3. Costos           | 3. Bueno     |
| 4. Productividad    | 4. Muy bueno |
| 5. Calidad          |              |

#### Matriz de selección del problema principal

Problemas / impactos	Utilidad				Ambiente Laboral					Costos				Productividad				Calidad				Puntaje Final				
	C1	C2	C3	C4	PR	C1	C2	C3	C4	PR	C1	C2	C3	C4	PR	C1	C2	C3	C4	PR	C1		C2	C3	C4	PR
Falta de inducción a la empresa para los postulantes.	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	16.5
<b>Alta Rotación de personal.</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	<b>19.3</b>
Demoras en el tiempo de evaluación del postulante.	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	16.8

Figura 15: Matriz de selección del problema principal

Fuente: Elaboración propia

### **III.1.2. Desarrollo de la experiencia.**

En el presente trabajo de suficiencia profesional procederé a desarrollar cuales fueron las herramientas de la ingeniería industrial aplicadas para el desarrollo de la implementación de un nuevo proceso de selección de personal para la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del personal del año 2021.

En un primer momento se presentara la situación en la que se encontraba el proceso a mejorar, para luego identificar las deficiencias que se detectaron en el desarrollo del proceso y finalmente se realizara las toma de decisiones a ejecutar en base a las obtención y análisis de los datos obtenidos.

De acuerdo al actual MOF (Manual de Organización y Funciones), vigente desde el 15 de marzo del año 2019, con revisión N° 14, se procede a detallar los objetivos de mi actual puesto como jefe de recursos humanos, las funciones y responsabilidades específicas, el perfil del puesto con el que debo contar, considerando las competencias atribuidos al puesto, requerimientos del puesto como; grado de instrucción, especializaciones, conocimientos y experiencia profesional.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>		RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 45/96	Fecha de Vigencia : 15.03.19	

**JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS**

<b>01</b>	<b>DATOS GENERALES</b>
Título de Puesto	Jefe del Área de Recursos Humanos
Ubicación del Puesto	Sede Central PROTSSA - LIMA
Área	Recursos Humanos

<b>02</b>	<b>RELACION CON OTROS PUESTOS</b>
A Quien Reporta	Gerencia de Administración y Finanzas
Quien le Reporta	Todos las secciones de su Área

<b>03</b>	<b>OBJETIVO DEL PUESTO</b>
a	Realizar la gestión de recursos humanos de la organización.
b	Gestiona y administra el bienestar del personal en general
c	Gestiona y administra las planillas para los pagos correspondientes
d	Gestiona y administra las contrataciones de personal
e	Realizar la planificación, ejecución y control de acciones relacionadas con el área, así como mantener al sistema de archivo y control de la documentación del área de RRHH.

<b>04</b>	<b>FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS</b>
a	Administrar los recursos humanos de la empresa.
b	Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar actividades del Área de Recursos Humanos.
c	Autorizar las contrataciones y ceses del personal de la empresa.
d	Supervisar la elaboración de la planilla de pagos y beneficios sociales.
e	Representar a la empresa en asuntos laborales.
f	Es responsable de los archivos del Área
g	Manejar los Legajos Personales de todo el personal de la Empresa
h	Cursar toda clase de comunicaciones al personal por indicación o coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas.
i	Encargado del trámite de despido de algún trabajador cuando así lo disponga la Gerencia.
j	Informar a la Gerencia de Administración y Finanzas, los procesos de inducción que requiera el personal
k	Realizar los trámites que se requieran ante el Ministerio de Trabajo.
l	Proponer a la Gerencia de Administración y Finanzas, campañas de motivación del Personal de la Empresa
m	Guardar confidencia acerca de todas las materias y labores en que tome parte su cargo en la Empresa
n	Reportar sus funciones a la Gerencia Administrativa.
o	Atención y orientación a los trabajadores
p	Mantener actualizada la base de datos del personal
q	Coordinación con las Gerencias para temas concernientes a cada una de ellas
r	Llevar a cabo el seguimiento de vigencia y renovación de pólizas
s	Recepción, Registro, Archivo, tramite de toda la documentación del área
t	Revisión y VºBº de la documentación del área
u	Control y seguimiento de la renovación de contratos;
v	Elaboración de documentos necesarios para la presentación de contratos de trabajadores y clientes ante el MTPE
w	Elaboración de Planillas de pago vía banco
x	Pago de remuneraciones vía banco;
y	Cálculo de pago en efectivo
z	Preparación de sobres de pago en efectivo;
a1	Programación y cálculo para el pago de vacaciones

Figura 16: Manual Organización y Funciones (pag.45) – Jefe del área de RRHH

Fuente: Protección y Resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 46/95	Fecha de Vigencia :15.03.19

b1	Elaboración y cálculo de liquidaciones de beneficios sociales;
c1	Confección de certificados de trabajo y cartas de liberación de CTS;
d1	Programación de préstamos, adelantos y descuentos;
e1	Entrevista final a postulantes
f1	Contratación de personal;
g1	Coordinación de actividades conjuntamente con la encargada de bienestar social, respecto a festividades, celebraciones, capacitaciones, etc.
h1	Supervisión del área
i1	Otras que designe la Gerencia de Administración y Finanzas.
j1	Coordinar todas las actividades de registrar e implementar las acciones correctivas y preventivas que corresponden a su área.
K1	Revisar periódicamente y actualizar los procedimientos que corresponden a su área.
L1	Supervisar que los dispositivos legales relacionados a la empresa y al servicio se actualicen en la lista maestra de documentos externos.

05	PERFIL	
COMPETENCIAS	a	Asistencia y puntualidad
	b	Comunicación asertiva
	c	Cooperación
	d	Cumplimiento de tareas y encargos
	e	Disciplina
	f	Eficiencia
	g	Orientación al logro de objetivos
	h	Proactividad
	i	Resolución de problemas

06	REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	
EDUCACION	OPTIMA	- Estudios de Administración, Ingeniería o Psicología
	MINIMA	- Diplomado en Recursos Humanos y/o Administración
CONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de Recursos Humanos.</li> <li>- Conocimientos actualizados de legislación laboral.</li> <li>- Conocimiento de manejo de planillas de pago.</li> <li>- Conocimientos de selección de personal.</li> <li>- Manejo de documentación.</li> <li>- Identificación de peligros y evaluación de riesgos (Deseable)</li> <li>- Identificación y evaluación de impactos y aspectos ambientales (Deseable)</li> <li>- Sistema de Gestión de la Calidad (Deseable)</li> <li>- Sistema de Gestión Ambiental (Deseable)</li> <li>- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (Deseable)</li> <li>- Sistema de Gestión de Control y Seguridad (Deseable)</li> </ul>	
EXPERIENCIA	Mínimo un año como Jefe de Recursos Humanos Como responsable del Proceso de Selección.	
OTROS	Conocimientos de computación a nivel usuario	

Figura 17: Manual Organización y Funciones (pag.46) – Jefe del área de RRHH

Fuente: Protección y Resguardo S.A.

### **III.2. Área donde se realizó la experiencia profesional**

El área donde se realizó la experiencia profesional fue en recursos humanos, pero me enfoqué principalmente en el proceso con más deficiencias, el cual era el proceso de selección de personal. De acuerdo a la información facilitada por la gerencia de operaciones, tenían muchos problemas con penalidades aplicadas por los clientes, por falta de cobertura en los puestos de trabajo, debido a que no se le asigna colaboradores calificados que cumplan con el perfil del puesto, para que cubran los puestos en los plazos establecidos por los clientes, tomando en consideración que la penalidad por puesto no cubierto es aplicada por día y el importe de la misma puede variar entre S/ 800.00 y S/ 1,000.00 nuevos soles.

### **III.3. Alternativa de solución**

De acuerdo a lo precisado en el título de presente trabajo de suficiencia profesional “Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del personal del año 2021” y confirmado en la introducción del presente capítulo, se implementaron cambios dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de captar al personal idóneo para el puesto, en los plazos necesarios, mejorando cada etapa del proceso.

Dentro de la introducción de la descripción de la experiencia se precisaron la descripción de los principales problemas y la persona que los planteaba con la finalidad de analizarlos y detectar mediante una matriz de selección, el problema principal que se abordara, arrojando un puntaje final de 19.3, como máximo puntaje, la alta rotación de personal.

#### **III.3.1. Proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación.**

**III.3.1.1. Objetivos.** Realizar la selección y evaluación del personal en forma profesional, estandarizada e integral a fin de obtener al personal idóneo para los puestos

solicitados, para su posterior contratación en la empresa de seguridad y vigilancia privada

Protección y Resguardos S.A.

**III.3.1.2. Detalle de actividades de proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación.** Con el fin de contar dentro de la fuerza laboral con el personal más idóneo para desempeñarse en seguridad y que reúna con las características y condiciones personales acordes al puesto y la responsabilidad a asumir para garantizar el desempeño del servicio de manera eficiente y confiable, se establece el plan de selección e evaluación del personal que contiene al detalle el proceso de reclutamiento y selección del personal.

El actual proceso de reclutamiento y selección consta de seis pasos fundamentales:

- Reclutamiento del personal,
- Análisis del currículum vitae,
- Cita a postulantes,
- Proceso de selección de los postulantes,
- Entrevista final
- Elaboración del informe psicológico.

De acuerdo al Plan de Selección y Evaluación de Personal, con fecha de vigencia el 21 de agosto del año 2015, con revisión N° 06, adjunto procedimiento de reclutamiento y selección actual, donde se detalla cada una de los seis pasos que se estuvieron considerando para captar al personal idóneo para cubrir los requerimientos constantes del área de comercial para sus propuestas ante las constantes licitaciones para las empresas públicas y del sector privado y del área de operaciones para cubrir las necesidad del servicio que se presentan en forma diaria.

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 2/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

Entrevista Final, Elaboración del informe Psicológico; el área de operaciones complementa este proceso brindando la capacitación del Curso Básico de Instrucción , Evaluación de Tiro y Admisión.

**B. Contenido:**

**1. Reclutamiento del Personal**

El personal es reclutado por los siguientes medios:

- a. Empresas especializadas en el reclutamiento y selección del personal.
- b. Convocatoria por avisos en los principales diarios de circulación nacional.
- c. Convocatorias vía Internet.
- d. (\*)
- f. Reclutamiento Face to Face.
- g. Volanteo.

**2. Análisis de Curriculum Vitae**

**3. Cita a postulantes**

El personal es citado vía teléfono o por correo electrónico.

**4. Proceso de Selección de los Postulantes**

La determinación del personal seleccionado entre todos los postulantes se realiza a través de un proceso que comprende las siguientes etapas:

**(a) Requisitos:**

Los postulantes deben reunir los siguientes requisitos previos para su presentación:

- 1) Ser Peruano de Nacimiento o poseer permiso para poder trabajar en el Perú (visa o carné de extranjería).
- 2) Ser mayor de edad.

*Figura 18:* Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.02) – Proceso de Reclutamiento y Selección

*Fuente:* Protección y Resguardo S.A.

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 3/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

3) Estatura mínima 1.65 m.

4) Certificados vigentes de:

a) Certificado de antecedentes penales **(deseable)**

b) Certificado de antecedentes policiales,

c) El personal de Oficiales, Sub-Oficiales y Técnicos de las Fuerzas Armadas o Policiales deben presentar su Resolución de pase a situación de retiro, no debiendo haber sido cesados por medida disciplinaria,

d) (\*) **Certificado de Aptitud Física, Examen Médico Ocupacional**

e) Declaración Jurada Domiciliaria.

f) Certificado de Instrucción Secundaria,

g) Certificados de Trabajos anteriores,

6) Curriculum Vitae documentado

7) Copia de D.N.I.

8) (\*)

9) Croquis domiciliario.

Requisitos específicos del personal de vigilancia:

1) Aptitud Psicofísica.

2) Aptitud Clínica.

3) Experiencia en el trabajo. **(deseable)**

Requisitos específicos para supervisores de Vigilancia:

1) Formación Superior, técnica o secundaria completa.

2) Experiencia en el trabajo.

Figura 19: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.03) – Proceso de Reclutamiento y Selección

Fuente: Protección y Resguardo S.A.

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 4/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

3) Aptitud Psicofísica.

4) (\*)

5) Conocimiento en Seguridad Básica

(b) Entrevista Preliminar:

b.1 Presentación de documentos personales

Todos los postulantes deberán presentar los documentos señalados anteriormente, los cuales se archivarán en el file del personal.

b.2 Llenado de su solicitud de empleo:

Los postulantes llenarán una Hoja de Solicitud de Empleo según formato de la Empresa en donde consignan sus datos personales, nivel de instrucción, ocupación, cursos de capacitación o actualización que han realizado, información referida a sus últimos empleos indicando el motivo por los cuales cesaron en ellos y referencias personales. **Se verificará las multas en la ONPE, Vigencia del Curso SUCAMEC y si tiene Carné SUCAMEC**

b.3 Llenado de su declaración jurada de veracidad de la información y documentación presentada.

Todos los postulantes deberán llenar y presentar una declaración jurada simple de la veracidad de la información y documentación que están presentando.

b.4 Análisis del Currículum Vitae

Se evalúan los curriculums con la finalidad de verificar si el postulante cumple con los requisitos.

(c) Evaluación Psicológica:

La finalidad principal es determinar el estado mental y psicológico del postulante. Así como corroborar que éste cumpla con el perfil aptitudinal y de intereses de un agente o supervisor de seguridad.

La evaluación consta de:

- Entrevista personal

Figura 20: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.04) – Proceso de Reclutamiento y Selección

Fuente: Protección y Resguardo S.A.

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 5/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

Los postulantes que reúnan los requisitos establecidos, , pasan a la Entrevista con el Psicólogo, a fin de obtener información acerca del estado psicológico (estado mental, emocional, expresión verbal, entre otros), además de:

Actitud ante el trabajo y la vida en general: Composición familiar, logros de familia, educación, bienes, organización.

Conocimientos básicos de seguridad, de ser el caso.

Calidad de los conocimientos.

Calidad de las experiencias.

Desenvolvimiento ante situaciones límite.

Nivel sociocultural.

Presentación personal y estado físico en general.

Confrontar su calidad motivacional

Asimismo, la entrevista permite:

- Evaluar la coherencia de la información brindada en la hoja de solicitud de empleo y verificar o esclarecer la información de la documentación que presentan.

- Aplicación de pruebas psicológicas

Se aplican pruebas que tienen como objetivo establecer el perfil psicológico del postulante y corroborar algunas hipótesis del comportamiento de los seleccionados que se hicieron en la entrevista personal, así como obtener datos confiables y estandarizados, tanto de la capacidad intelectual como de la personalidad del postulante y si reúnen las características necesarias acorde al perfil establecido para el puesto. Entre las pruebas aplicadas tenemos:

a. En el Área intelectual:

La prueba de Matrices Progresivas de Raven: el test de Raven mide aptitudes intelectuales y arroja un coeficiente intelectual de la persona que acude a evaluación, lo cual nos permite ver la

*Figura 21: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.05) – Proceso de Reclutamiento y Selección*

*Fuente: Protección y Resguardo S.A.*

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 6/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

capacidad que tiene el individuo de resolver problemas, comprender y captar su medio ambiente utilizando el raciocinio y la abstracción.

Es la primera prueba psicológica que se aplica a los postulantes, quienes disponen de 30 minutos para realizarlas.

Las instrucciones son: buscar el pedazo que falta a la figura matriz, el cual está en una de las alternativas de la parte inferior de la hoja. Todas las alternativas son llenadas en la hoja de respuesta.

b. En el Área de la personalidad:

Test de la Figura del hombre bajo la lluvia, que explora los aspectos: intelectual, social y afectividad.

c. Área Organicidad:

Se evaluará de acuerdo a la prueba de El hombre bajo la lluvia y se tomará como referencia los rasgos mostrados en esta prueba.

Sólo los postulantes que aprueban la Evaluación Psicológica continúan en el proceso de selección.

#### 5. Entrevista Final

Una vez completadas las fases anteriores de exploración, esta será realizada por el Analista de Selección, Desarrollo y Capacitación, antes de tomar una decisión final. Se realizara únicamente con los postulantes que hayan superado todo el proceso anterior y sobre los que sea provechoso realizar una entrevista final. Su objetivo principal es obtener información más profunda sobre el postulante, focalizándose en las competencias, puntos fuertes y débiles de éste para determinar en qué medida sería provechoso para la empresa escogerlo como nueva contratación.

#### Verificación de datos

La verificación de referencias laborales, personales y constatación domiciliaria (de ser el caso) se realizará al finalizar el proceso anteriormente mencionado.

#### 6. Elaboración del Informe Psicológico

*Figura 22: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.06) – Proceso de Reclutamiento y Selección*

*Fuente: Protección y Resguardo S.A.*

	<b>PLAN DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL</b>	RRHH-N01 Rev.06
	Pág. 7/7	Fecha de Vigencia: 21.08.15

Después de haber realizado las correspondientes acciones exploradoras y evaluativas generales y específicas para llegar a un conocimiento de los postulantes durante el proceso de selección se elaborara un informe Psicológico de cada uno de los postulantes que reúnan en forma más completa todos los requerimientos del puesto. Este es un elemento esencial para la toma de decisiones.

**7. (\*)**

**8. INCORPORACION DEL PERSONAL NUEVO**

**1. Admisión**

Comprende los pasos para la incorporación del personal nuevo que ha sido seleccionado luego de haber aprobado el curso Básico de instrucción y el examen de tiro en la SUCAMEC:

- a. Entrevista con el Gerente de Operaciones Jefe de Operaciones para su designación y efectuar el reconocimiento de su puesto de trabajo.
- b. El Departamento de Recursos humanos, es el encargado de formalizar su contratación y realizar el seguimiento psicológico permanente durante el período de prueba.

Figura 23: Plan de Selección y Evaluación de Personal (pag.07) – Proceso de Reclutamiento y Selección

Fuente: Protección y Resguardo S.A.

**III.3.1.3. Fuente de reclutamiento antes de la implementación.** La empresa protección y resguardo realiza convocatorias para el personal en medios de difusión masiva impresa, lo que es un inconveniente en plena pandemia mundial y en un momento en el que están vigentes los medios de difusión electrónica, la redes sociales, páginas de bolsa de trabajo, etc.

El único medio electrónico formal considerado es Computrabajo donde trata de captar al personal mediante publicaciones diarias, lo cual lamentablemente no está teniendo mucho impacto para atraer al personal que se necesita para cubrir los puestos de trabajo.



The image shows a screenshot of a job posting on the Computrabajo website. The page title is "Urgente! Agente de Seguridad con o sin L4 - Arequipa/Mollendo/Pedregal/Acari" by the company PROTSSA. The job is located in Mollendo, Arequipa. The posting includes details about the contract type (Contrato por Obra Determinada o Servicio Específico) and the work schedule (Tiempo completo). The description of the offer states that the company is a leader in security operations across 24 departments, with over 3000 employees and international certifications. It seeks security agents with one year of certified experience to work in Arequipa, Mariano Melgar, Pedregal, Orcopampa, or Camana. The objective is to provide security to assigned posts, and the functions include monitoring and protection of assets and personnel, identity checks, and preventing delinquent acts.

**Computrabajo** Candidatos Reclutadores Empresas Salarios Blog

← Volver al listado protección y resguardo sa

### Urgente! Agente de Seguridad con o sin L4 - Arequipa/Mollendo/Pedregal/Acari

PROTSSA - Mollendo, Arequipa

Oferta Empresa Evaluaciones Salarios Ofertas similares

#### Descripción de la oferta

Contrato por Obra Determinada o Servicio Específico Tiempo completo

PROTECCIÓN Y RESGUARDO S.A. - PROTSSA

Empresa líder en el rubro de Seguridad con operaciones en los 24 departamentos del país; que cuenta en la actualidad con más de 3000 trabajadores y certificaciones a nivel internacional ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 BASC.

Como parte de su plan de crecimiento y mejora continúa desea incorporar a su equipo AGENTES DE SEGURIDAD CON UN AÑO DE EXPERIENCIA CERTIFICADA con disponibilidad de trabajar en AREQUIPA, MARIANO MELGAR, PEDREGAL, ORCOPAMPA O CAMANA

OBJETIVO:

- Proporcionar seguridad a la instalación en el puesto de vigilancia asignado.

FUNCIONES:

- Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
- Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal.
- Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

Figura 24: Publicación de convocatoria en medios electrónicos (1era parte)

Fuente: Computrabajo

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

REQUISITOS:

- Secundaria Completa (5to año de Secundaria) CERTIFICADA.
- Disponibilidad de 12 horas en horario rotativo.
- Experiencia mínima de 01 año CERTIFICADA
- Curso SUCAMEC VIGENTE
- Contar con L4 VIGENTE (INDISPENSABLE)
- Carnet Sucamec CESADO

BENEFICIOS:

- Ingreso a planilla desde el primer día, con todos los BENEFICIOS DE LEY.
- Remuneraciones puntuales y quincenales.
- Capacitaciones permanentes.
- Línea de carrera.
- Beneficios Sociales.

**Requerimientos**

- Educación mínima: Educación Secundaria
- 1 año de experiencia
- Edad: entre 23 y 50 años
- Disponibilidad de viajar: No
- Disponibilidad de cambio de residencia: No
- Personas con discapacidad: Sí

Palabras clave: custodia, escolta, franquero, guarda, guardia, vigilante

Hace 4 horas

Postulame



Crear alerta 

Figura 25: Publicación de convocatoria en medios electrónicos (2da parte)

Fuente: Computrabajo

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

Como se puede evidenciar las publicaciones son muy simples en cuanto al contenido, considerando que el perfil del puesto requerido, es más complejo, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones.

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>		RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 79/96		Fecha de Vigencia :15.03.19

<b>AGENTE DE VIGILANCIA</b>
-----------------------------

<b>01 DATOS GENERALES</b>	
Título de Puesto	Agente de Vigilancia
Ubicación del Puesto	Unidad que se le asigna.
Área	Operaciones

<b>02 RELACION CON OTROS PUESTOS</b>	
A Quien Reporta	Jefe de Operaciones, Supervisor de Centro de Control, Supervisor Zonal, Supervisor Residente, Jefe de Grupo
Quien le Reporta	---

<b>03 OBJETIVO DEL PUESTO</b>	
a	Brindar seguridad y protección a la instalación asignada
b	Tomar acciones preventivas para casos de Emergencias y Contingencias
c	Aplicar los Planes y Procedimientos de emergencia y Contingencia

<b>04 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS</b>	
a	Detectar Acciones Inseguras y Condiciones Inseguras
b	Brindar la seguridad y protección a la instalación asignada
c	Poner en práctica los Planes y procedimientos de Emergencia y Contingencia
d	Aplicar los Planes de evacuación en caso sea necesario
e	Cumplir con las consignas específicas establecidas por el Cliente
f	Efectuar un buen relevo con el arma y equipo de comunicaciones
g	Reportar a la central cualquier ocurrencia durante su servicio
h	Conducir los vehículos de la empresa según las indicaciones de sus superiores y la necesidad del servicio

<b>05 PERFIL</b>		
<b>COMPETENCIAS</b>	a	Asistencia y puntualidad
	b	Comunicación asertiva
	c	Cooperación
	d	Cumplimiento de tareas y encargos
	e	Disciplina
	f	Eficiencia
	g	Orientación al logro de objetivos
	h	Proactividad
	i	Resolución de problemas

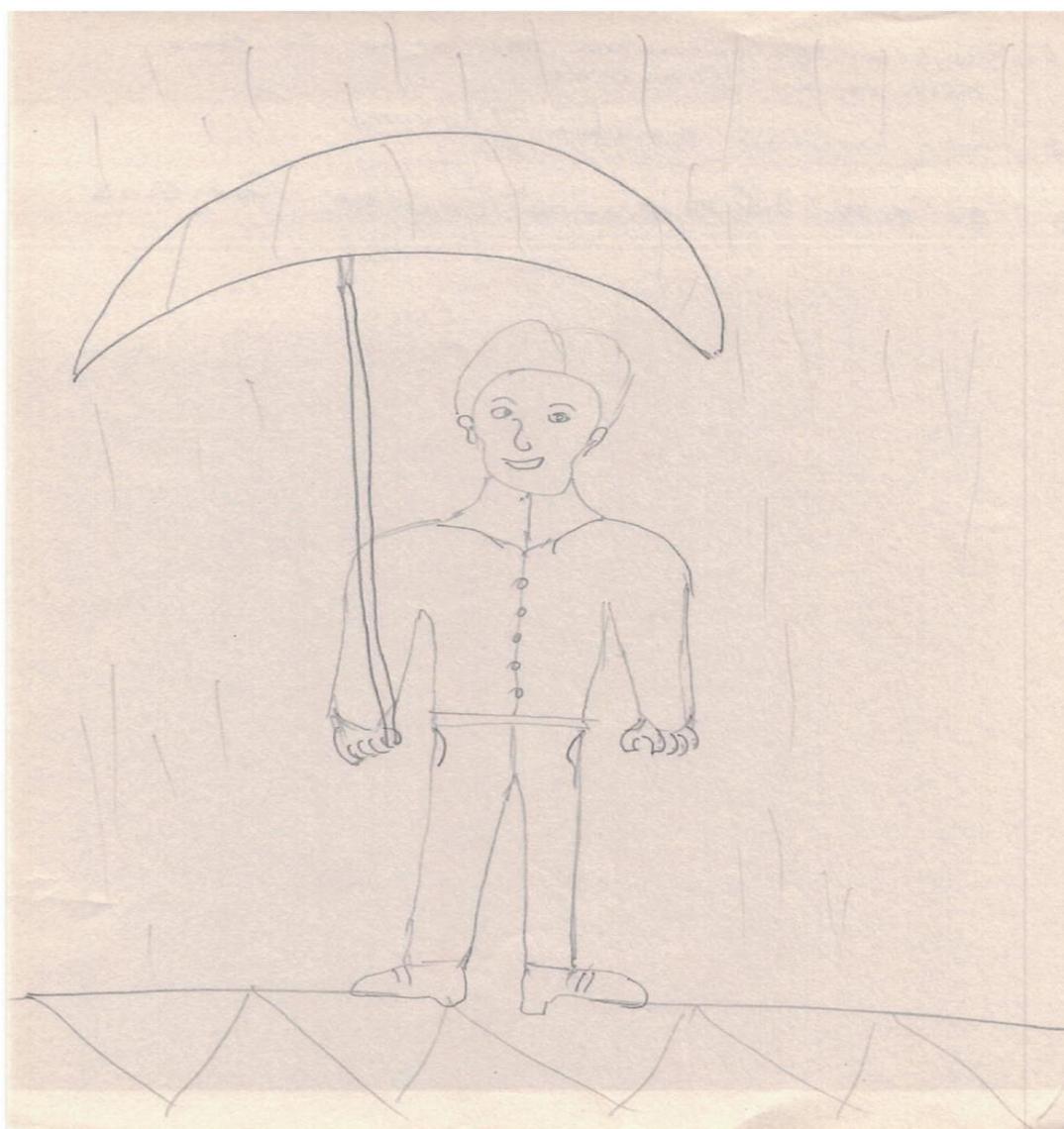
<b>06 REQUERIMIENTOS DEL PUESTO</b>		
<b>EDUCACION</b>	<b>OPTIMA</b>	- Estudios superiores
	<b>MINIMA</b>	- Secundaria Completa - Haber concluido su instrucción como agente
<b>CONOCIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de seguridad básica</li> <li>- Conocimiento del uso de armas (No indispensable)</li> <li>- Primeros Auxilios (Deseable)</li> <li>- Lucha contra Incendios (Deseable)</li> <li>- Conocimiento en identificación de peligros y evaluación de riesgos (Deseable)</li> <li>- Conocimiento en identificación y evaluación de impactos y aspectos ambientales (Deseable)</li> <li>- Sistema de Gestión de Control y Seguridad (Deseable)</li> </ul>	
<b>EXPERIENCIA</b>	- Como agente de seguridad (No indispensable)	
<b>OTROS</b>	- Licencia de conducir (No indispensable)	

Figura 26: Manual Organización y Funciones (pag.79) – Agente de Vigilancia

Fuente: Protección y resguardo S.A.

#### ***III.3.1.4. Evaluaciones y Test Psicológicos considerados antes de la implementación.***

• *Persona bajo la lluvia.* Es un test proyectivo gráfico que evalúa la imagen propia que presenta el individuo en condiciones desfavorables (la lluvia). A través del dibujo se revela nuestro mundo interior, como pensamientos, emociones y defensas frente a situaciones estresantes. Este recurso, es utilizado dentro del proceso de selección de Personal para todos los perfiles (Administrativos y Operativos). Se interpreta aspectos de la personalidad.



*Figura 27: Manual Organización y Funciones (pag.79) – Agente de Vigilancia*

*Fuente: Protección y resguardo S.A.*

### **III.3.1.5. Rotación del personal de la empresa PROTSSA año 2021.** Como

consecuencia de las deficiencias del proceso de selección, mantenido por la empresa, la rotación del personal se estuvo incrementando, siendo este un motivo principal para iniciar la implementación del plan de mejora en el proceso actual, el cual se vino preparando y que fue implementado a finales del mes de diciembre 2021, por lo que se tomó los porcentajes de rotación del año 2021, donde se cerró el año con un índice del 4.81%, cifra elevada, considerando que el promedio ideal es del 3% anual. Además, dentro de la tabla II, no se está considerando en los meses de febrero y setiembre 2021 los reales índices de rotación, ya que debido a la desinstalación de algunos clientes, los porcentajes se elevaron, pero estos casos son irregulares, siendo los índices de rotación reales 23.60% y 21.11% en febrero y setiembre respectivamente.

**Tabla II**

*Base de datos de la rotación del personal de la Protección y Resguardo S.A. año 2021*

<b>AÑO</b>	<b>CANTIDAD DE PERSONAL</b>	<b>CANTIDAD DE BAJAS</b>	<b>INDICE DE ROTACIÓN</b>
<i>Ene-21</i>	3251	222	6.83%
<i>Feb-21</i>	3127	263	8.41%
<i>Mar-21</i>	3028	110	3.63%
<i>Abr-21</i>	4810	118	2.45%
<i>May-21</i>	4864	224	4.61%
<i>Jun-21</i>	4784	137	2.86%
<i>Jul-21</i>	5109	160	3.13%
<i>Ago-21</i>	5117	242	4.73%
<i>Set-21</i>	4987	249	4.99%
<i>Oct-21</i>	3998	250	6.25%
<i>Nov-21</i>	3929	133	3.39%
<i>Dic-21</i>	3852	247	6.41%
<b>Promedio</b>	4238	196	4.81%

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021



Figura 28: índice de rotación del personal de PROTSSA año 2021 – Sin motivos irregulares

Fuente: Protección y resguardo S.A.



Figura 29: índice de rotación del personal de PROTSSA año 2021 - Real

Fuente: Protección y resguardo S.A.

De acuerdo al índice de rotación de la empresa Protección y Resguardo S.A del año 2021, se pudo identificar un porcentaje de rotación es el 4.81% por encima del 3% promedio del mercado, cifra conseguida del Informe Estadístico Mensual (IEM) elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2016), informe de estadístico mensual 236, recuperado de <https://>

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

//www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM\_236.pdf, se evidencia que

a nivel Perú Urbano la tasa de rotación para las empresas de servicio es un equivalente al

3.8%, mientras que a nivel Lima Metropolitana la tasa de rotación es equivalente al 3%.

Rama de actividad económica	Indicadores de movilidad laboral			
	Tasa de rotación	Tasa de entrada	Tasa de salida	Número de transiciones 1/
<b>TOTAL RELATIVO</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>89 849</b>
Extractiva (agricultura, pesca y minería)	1,2	0,5	1,9	715
Industria manufacturera	2,3	0,7	4,0	16 848
Comercio	1,8	1,7	1,8	12 409
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,6	0,7	2,5	4 604
Servicios 2/	4,1	1,0	7,3	55 273

Figura 30: indicador de movilidad laboral a nivel Lima Metropolitana - enero 2016

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Rama de actividad económica	Indicadores de movilidad laboral			
	Tasa de rotación	Tasa de entrada	Tasa de salida	Número de transiciones 1/
<b>TOTAL RELATIVO</b>	<b>3,8</b>	<b>1,3</b>	<b>6,3</b>	<b>144 291</b>
Extractiva (agricultura, pesca y minería)	4,2	4,0	4,3	8 345
Industria manufacturera	3,3	0,9	5,8	29 175
Comercio	1,9	1,8	2,0	16 552
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,7	0,9	2,4	6 102
Servicios 2/	5,1	1,0	9,2	84 117

Figura 31: indicador de movilidad laboral a nivel Perú Urbano - enero 2016

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

### III.3.1.6. Permanencia del personal de la empresa Protección y Resguardo S.A. año

2021. El tiempo de permanencia del personal destacado en la empresa Protección y

Resguardo S.A. ha estado reduciéndose debido a que cuando pasan por el proceso de

selección de personal anterior, no se le proporcionada toda la información necesaria que el

personal incorporado tenía que conocer, motivo por el cual, a la hora de desarrollar labores se

topaban con un escenario totalmente diferente al que se les planteo en la fase de

incorporación, por ese motivo a nivel nacional el promedio de trabajadores que se retiran antes o hasta los tres primeros meses es 98.67, el promedio de trabajadores que se retiran antes o hasta los seis primeros meses es 212.58, el promedio de colaboradores que se retiran antes o hasta los nueve primeros meses es 230.92 y el promedio de los trabajadores que se retiran antes o hasta los doce primeros meses es 238.17.

### Tabla III

*Base de datos de la permanencia del personal - Protección y Resguardo S.A. año 2021*

PERIODO MES	<=3 MESES			<=6 MESES			<=9 MESES			<=12 MESES		
	Lima	Provincia	Total	Lima	Provincia	Total	Lima	Provincia	Total	Lima	Provincia	Total
Ene-21	9	8	17	12	11	23	16	18	34	27	22	49
Feb-21	20	24	44	22	26	48	24	35	59	28	44	72
Mar-21	21	21	42	29	25	54	30	28	58	32	32	64
Abr-21	13	64	77	18	66	84	18	70	88	19	74	93
May-21	123	77	200	126	81	207	128	81	209	128	83	211
Jun-21	78	11	89	84	22	106	85	24	109	85	27	112
Jul-21	59	9	68	97	25	122	103	26	129	104	28	132
Ago-21	48	12	60	165	30	195	172	34	206	175	35	210
Set-21	30	8	38	144	10	154	152	15	167	155	15	170
Oct-21	15	9	24	39	90	129	53	159	212	58	161	219
Nov-21	8	11	19	13	31	44	23	48	71	26	52	78
Dic-21	4	24	28	7	85	92	20	98	118	27	110	137
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>278</b>	<b>706</b>	<b>756</b>	<b>502</b>	<b>1258</b>	<b>824</b>	<b>636</b>	<b>1460</b>	<b>864</b>	<b>683</b>	<b>1547</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>35.67</b>	<b>23.17</b>	<b>58.83</b>	<b>63.00</b>	<b>41.83</b>	<b>104.83</b>	<b>68.67</b>	<b>53.00</b>	<b>121.67</b>	<b>72.00</b>	<b>56.92</b>	<b>128.92</b>

Fuente: Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

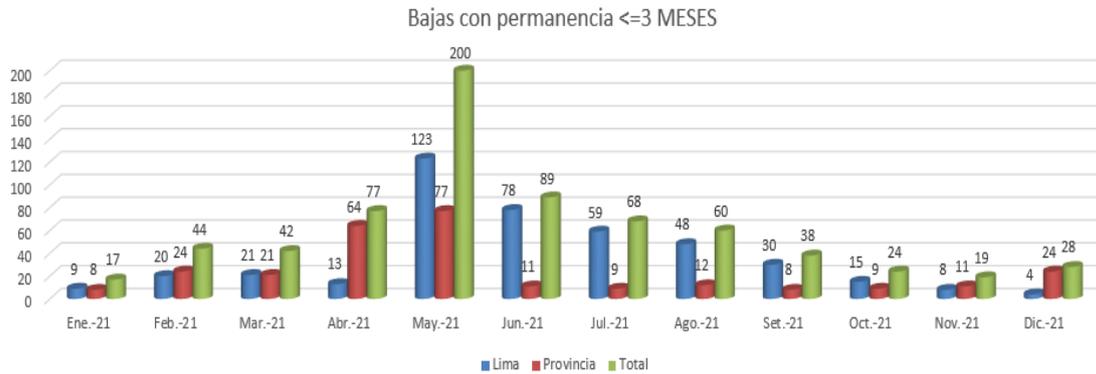


Figura 32: Permanencia (<=3meses) del personal de PROTSSA año 2021

Fuente: Protección y resguardo S.A.

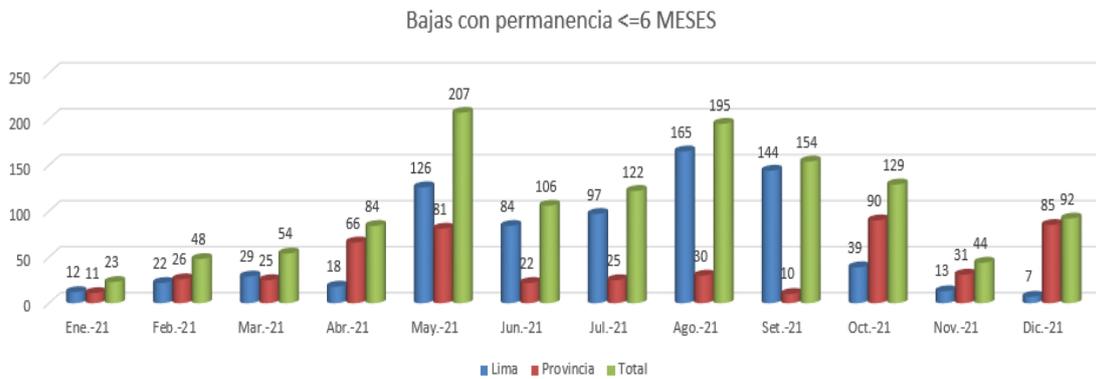


Figura 33: Permanencia (<=6meses) del personal de PROTSSA año 2021

Fuente: Protección y resguardo S.A.

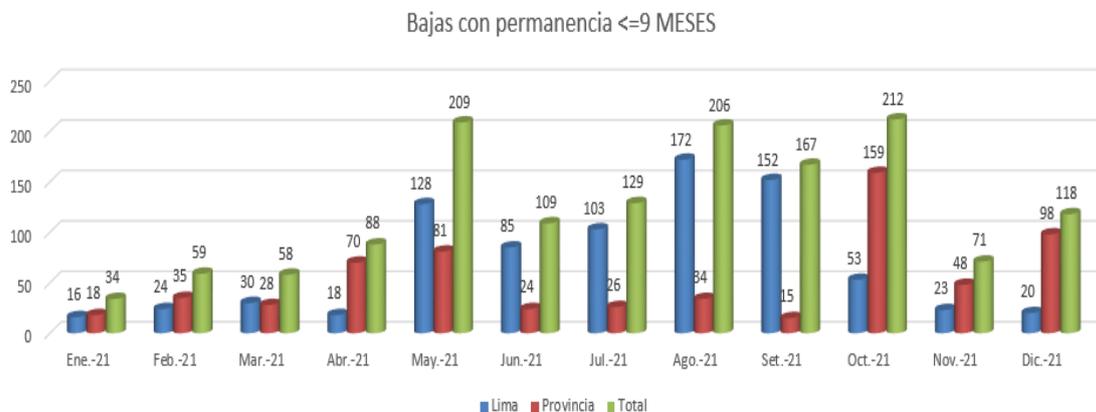


Figura 34: Permanencia (<=9meses) del personal de PROTSSA año 2021

Fuente: Protección y resguardo S.A.

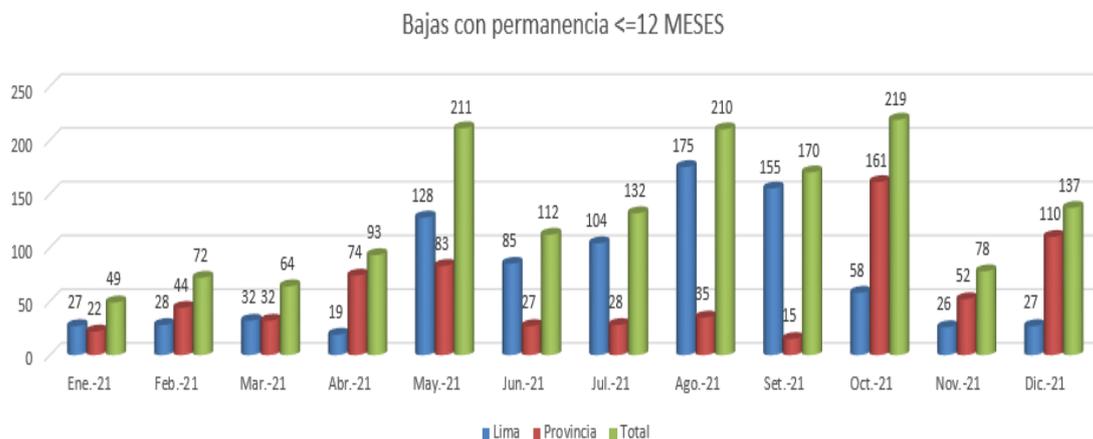


Figura 35: Permanencia (<=12meses) del personal de PROTSSA año 2021

Fuente: Protección y resguardo S.A.

**III.3.1.7. Diagrama de flujo antes de la implementación.** A continuación el diagrama de flujo del área de selección de personal, mantenido por la empresa Protección y Resguardo hasta el año 2021, donde se puede evidenciar las deficiencias que presenta, por su mal planteamiento, que no describe el total del proceso, paso a paso, considerando cada detalle, esto llevado a practica genera que el personal captado sea desechado por no cumplir con el perfil del puesto o incluso los mismos postulantes desisten del mismo proceso a medio camino o incluso luego de días de ejecutar el servicio, no dándole a la empresa el tiempo necesario para recuperar la inversión realizado por la incorporación.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

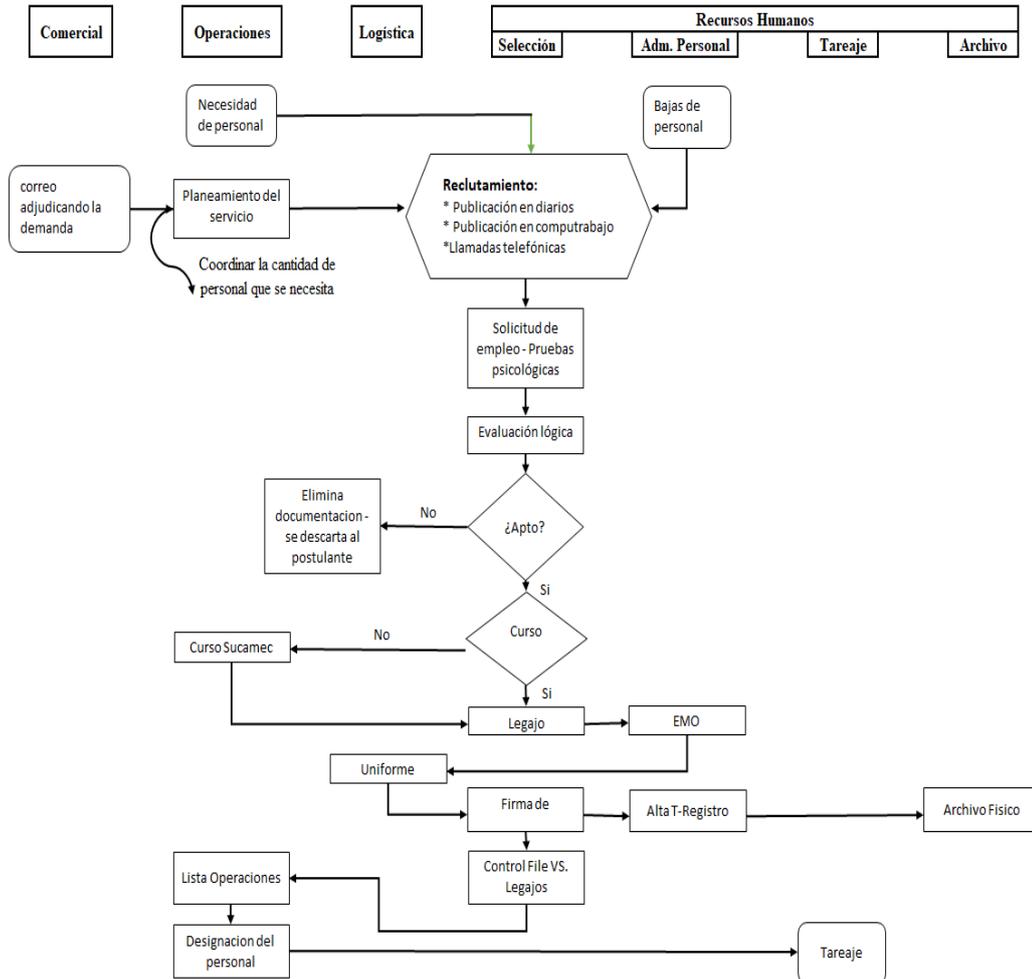


Figura 36: Diagrama de flujo de selección de personal de la PROTSSA año 2021 antes de la implementación

Fuente: Protección y resguardo S.A.

### III.3.2. Identificación del problema en el proceso de reclutamiento y selección antes de la implementación.

**III.3.2.1. Diagrama de Ishikawa.** El diagrama Ishikawa también llamado como espina de pescado me permitió realizar un análisis causa-efecto de los problemas identificados en el proceso de reclutamiento y selección que mantenía la empresa antes de la implementación.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

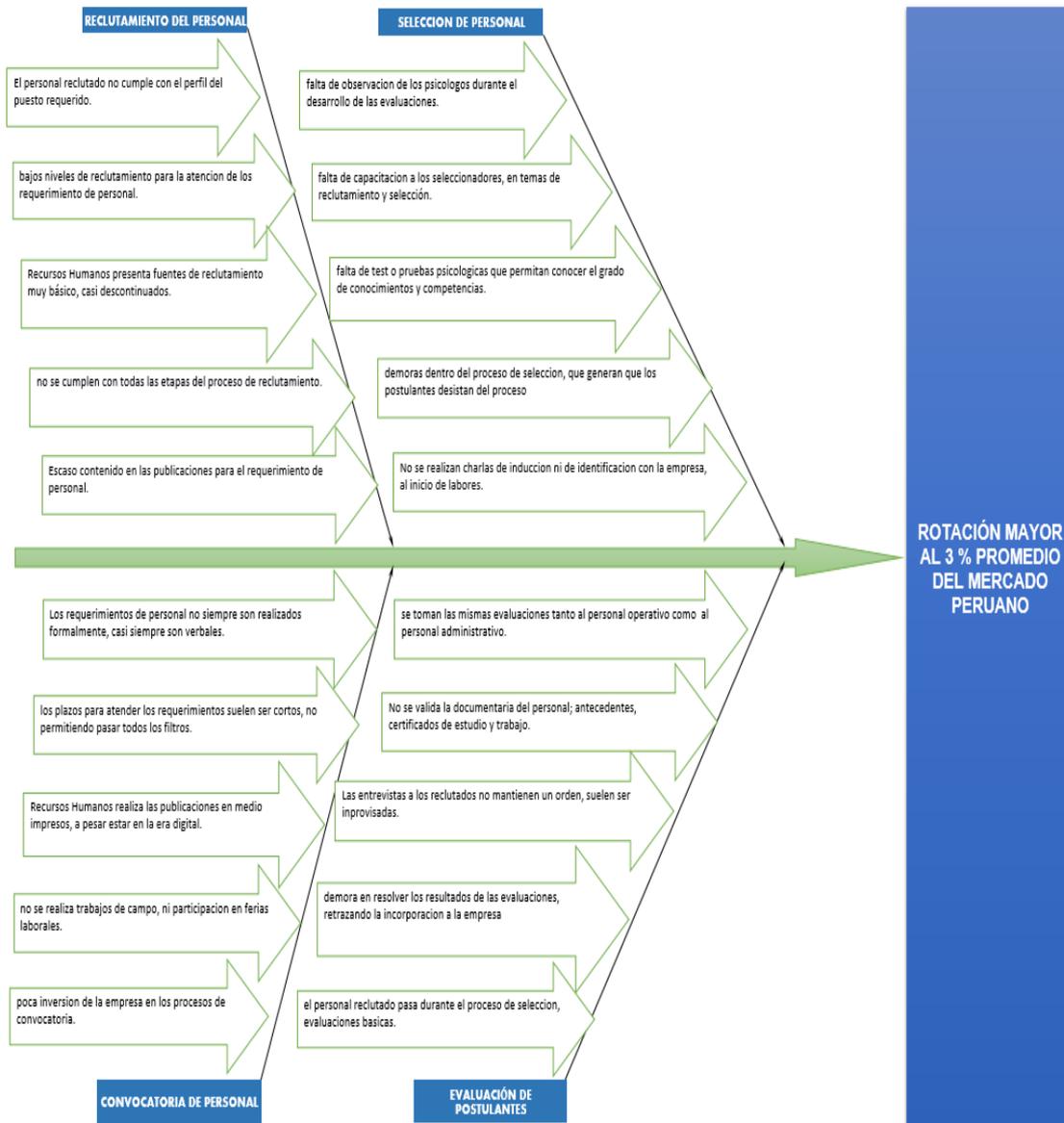


Figura 37: Diagrama de Ishikawa – Proceso de Reclutamiento y Selección antes de la implementación

Fuente: Elaboración propia

**III.3.2.2. Diagrama de Pareto.** Como otra alternativa para identificar el problema en los procesos de reclutamiento y selección, se realizó la ejecución del diagrama de Pareto, que si bien es más aplicado en el ámbito de la industria, también puede ser usado a nivel administrativo. Este diagrama indica que el 80% de las consecuencias están motivadas al 20% de las causas.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

Función	Actividades	Descripción	Actividad	Tiempo (Min)
Reclutamiento de Personal	Captación de Postulantes	Actualizar las bolsas laborales de Computrabajo, Búmeran y Facebook.	ACT 1	3.33
	Filtro Preliminar	Realizar verificación de Sucamec.	ACT 2	2.00
		Revisar el curriculum del postulante.	ACT 3	2.00
		Realizar filtro de deudas ONPE.	ACT 4	2.00
		Revisar las preguntas de filtro del postulante en las bolsas laborales.	ACT 5	2.00
		Entrevista Preliminar	Llamar al postulante por teléfono.	ACT 6
	Realizar las preguntas de filtro.		ACT 7	1.25
	Explicar las condiciones del trabajo.		ACT 8	1.25
	Citar al postulante a Base 2.		ACT 9	1.25
	Realizar la verificación de antecedentes de Security Framework del postulante.		ACT 10	2.00
Selección de Personal	Entrevista Psicolaboral	Realizar la entrevista psicolaboral.	ACT 11	10.00
		Explicar las condiciones del trabajo.	ACT 12	3.00
		Resolver las preguntas y dudas del postulante.	ACT 13	3.00
	Llenado de Documentación	Verificar que el postulante cuenta con los documentos solicitados.	ACT 14	2.00
		Entregar Solicitud de empleo al postulante para su llenado.	ACT 15	1.00
		Verificar el correcto llenado de la solicitud de empleo.	ACT 16	1.00
		Entregar los Formatos del File para su llenado.	ACT 17	1.00
	Actualización de documentación	Solicitar los documentos pertinentes al postulante.	ACT 18	1.00
	Armado de File:	Armar el File del postulante en el orden establecido.	ACT 19	10.00
		Entregar el Registro de Actualización de Datos al área de Bienestar Social, junto con la copia de los DNI de los derechohabientes, manteniendo una copia en el File.	ACT 20	1.00
		Hacer firmar el Formato de Legajo Personal al área de Bienestar Social.	ACT 21	1.00
		Entregar el número de cuenta impreso o por correo al área de Administración de Personal.	ACT 22	1.00
		Hacer firmar el Formato de Legajo Personal al área de Recursos Humanos.	ACT 23	1.00
		Elaborar y adjuntar Informe de Aptitud Psicológica.	ACT 24	3.00
		Elaborar el Cargo de Legajo y enviarlo por correo al área de Archivos.	ACT 25	5.00
		Mostrar el File al área de Archivos para su verificación.	ACT 26	5.00
		Hacer firmar el Formato de Legajo Personal al área de Archivos.	ACT 27	1.00
		Entregar el File al área de Archivos.	ACT 28	1.00
<b>Tiempo total (En minutos)</b>				69.33

Figura 38: Detalle del proceso de reclutamiento y selección - PROTSSA año 2021

Fuente: elaboración propia

**Tabla IV**

*Base de datos para elaboración de Pareto - Protección y Resguardo S.A. año 2021*

DEMORAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN				
Actividad	Frecuencia	%	Acumulado	% Acumulado
<b>ACT 11</b>	10.00	14.42%	10.00	14.42%
<b>ACT 19</b>	10.00	14.42%	20.00	28.85%
<b>ACT 25</b>	5.00	7.21%	25.00	36.06%
<b>ACT 26</b>	5.00	7.21%	30.00	43.27%
<b>ACT 1</b>	3.33	4.80%	33.33	48.07%
<b>ACT 12</b>	3.00	4.33%	36.33	52.40%
<b>ACT 13</b>	3.00	4.33%	39.33	56.73%
<b>ACT 24</b>	3.00	4.33%	42.33	61.06%
<b>ACT 2</b>	2.00	2.88%	44.33	63.94%
<b>ACT 3</b>	2.00	2.88%	46.33	66.83%
<b>ACT 4</b>	2.00	2.88%	48.33	69.71%
<b>ACT 5</b>	2.00	2.88%	50.33	72.59%
<b>ACT 10</b>	2.00	2.88%	52.33	75.48%
<b>ACT 14</b>	2.00	2.88%	54.33	78.36%
<b>ACT 6</b>	1.25	1.80%	55.58	80.17%
<b>ACT 7</b>	1.25	1.80%	56.83	81.97%
<b>ACT 8</b>	1.25	1.80%	58.08	83.77%
<b>ACT 9</b>	1.25	1.80%	59.33	85.58%
<b>ACT 15</b>	1.00	1.44%	60.33	87.02%
<b>ACT 16</b>	1.00	1.44%	61.33	88.46%
<b>ACT 17</b>	1.00	1.44%	62.33	89.90%
<b>ACT 18</b>	1.00	1.44%	63.33	91.35%
<b>ACT 20</b>	1.00	1.44%	64.33	92.79%
<b>ACT 21</b>	1.00	1.44%	65.33	94.23%
<b>ACT 22</b>	1.00	1.44%	66.33	95.67%
<b>ACT 23</b>	1.00	1.44%	67.33	97.12%
<b>ACT 27</b>	1.00	1.44%	68.33	98.56%
<b>ACT 28</b>	1.00	1.44%	69.33	100.00%
<b>TOTAL</b>	69.33			

*Fuente: elaboración propia*

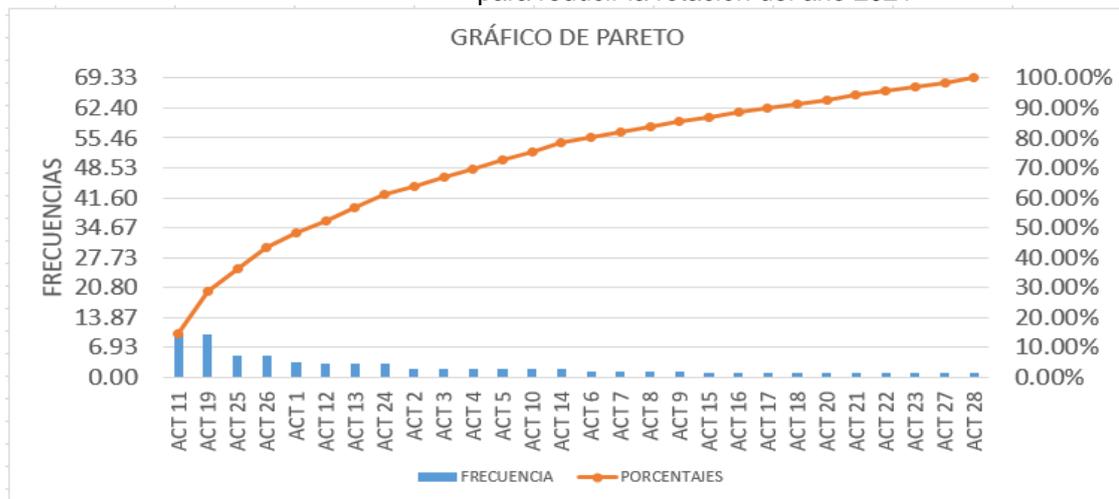


Figura 39: Gráfico de Pareto - Protección y Resguardo S.A. año 2021

Fuente: elaboración propia

Tomando en consideración los análisis realizados Ishikawa y Pareto, se verifica que aproximadamente el 80% del impacto en el problema está causado por más del 50% de las causas raíz, razón por la cual no es conveniente preparar estrategia para 15 actividades con el peligro de que las otras 13 actividades también forman parte de la problemática, por lo que se ha decidido la implementación de un nuevo proceso de selección.

### III.3.3. Propuesta de implementación del nuevo proceso de selección.

**3.3.3.1. Propuesta de nuevo Diagrama de flujo para el proceso de selección.** Se realizaron las propuestas para la mejora del actual diagrama de flujo, debido a que actualmente no se estaban evidenciando algunas actividades, que en la práctica se estaban ejecutando, además dentro del diagrama anterior no se estaban considerando la validación documentaria proporcionada por el postulante y descarte Covid-19 ante la actual pandemia, de igual forma otros filtros necesarios previos al ingreso del colaborador.

De acuerdo al diagrama de flujo actual vs el propuesto se detallan las mejoras consideradas:

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

- Se están considerando otras bolsas laborales como ferias laborales y Facebook

empresarial para llegar a una mayor cantidad de candidatos.

- La realización de un filtro curricular de SUCAMEC Y deudas ONPE.
- Entrevista preliminar a los postulantes por correo.
- Verificación de antecedentes con Security Framework.
- Envío del postulante a descarte prueba Covid-19
- Ingreso de postulante al ERP de PROTSSA
- Realización de validación de certificados de trabajo.

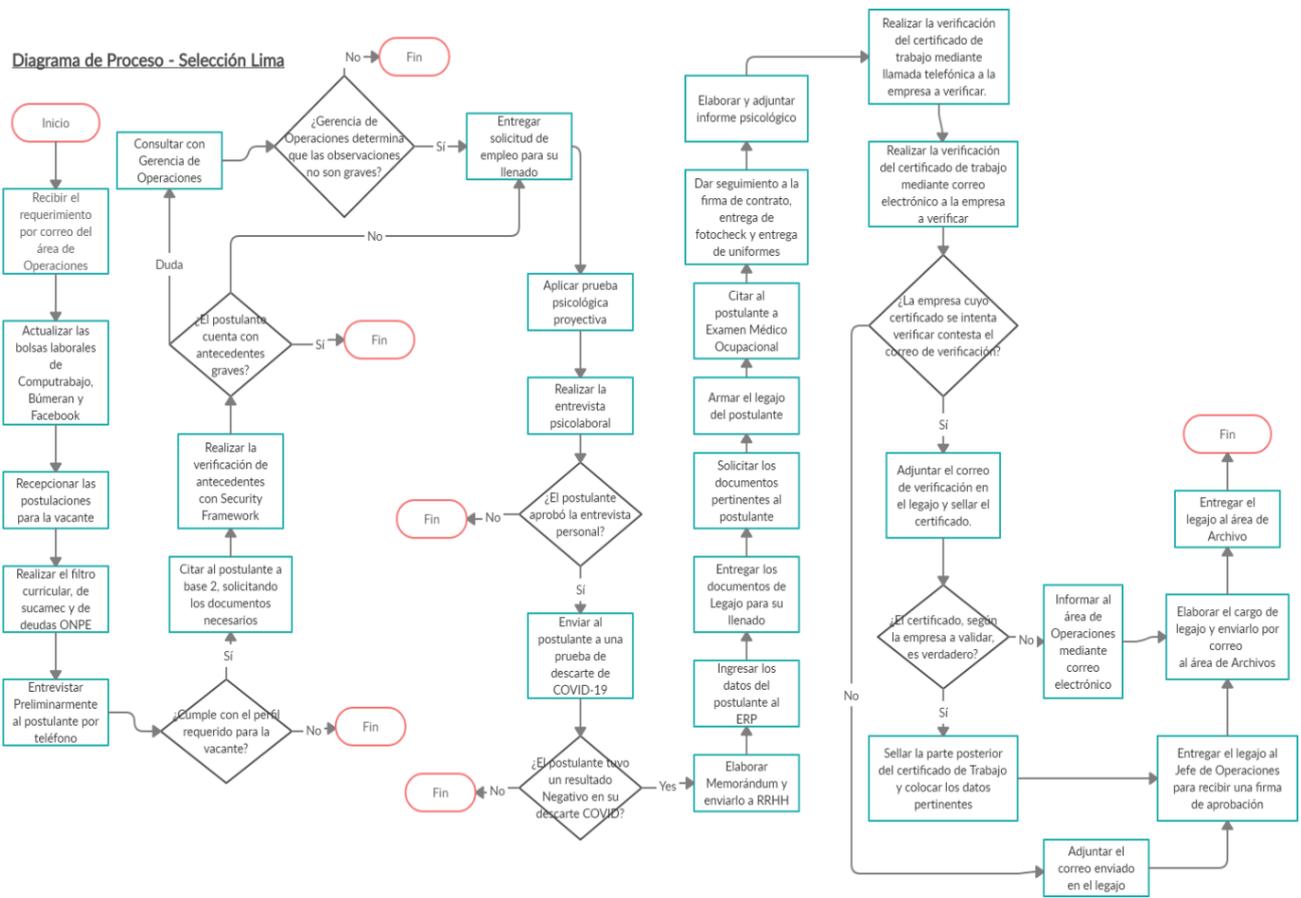


Figura 40: Diagrama de flujo propuesto para el proceso de selección de personal de la PROTSSA año 2021

Fuente: Elaboración propia

### ***III.3.3.2. Evaluaciones y test implementados para el proceso de selección.***

• *Persona con arma:* Es un test proyectivo complementario de valor exploratorio, cuando debemos seleccionar personal policial o de seguridad, integrándola a la batería de base. De acuerdo a las situaciones habituales en que los agentes hacen uso de sus armas reglamentarias siempre se caracterizan por el elevado grado de tensión y estrés que generan, es por ello que es muy importante desde el punto de vista psicológico evaluar y valorar con la mayor objetividad posible a los candidatos que postulen a la empresa. Aplicable para perfiles operativos.



*Figura 41:* Test proyectivo – persona con arma

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

- *Test de Wartegg.* Test proyectivo, gráfico y de personalidad, donde se refleja variadas

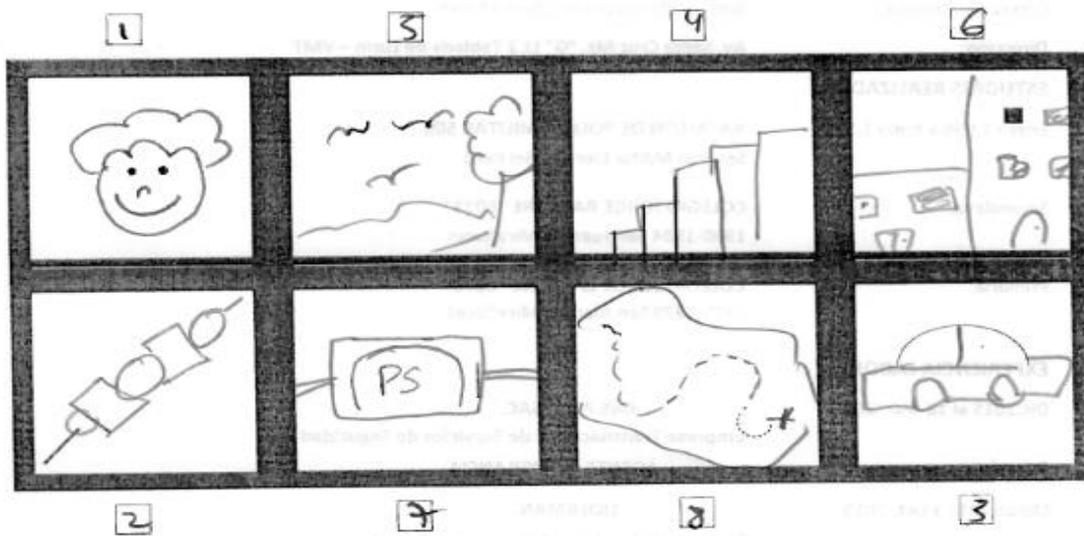
áreas que estructuran nuestra personalidad y también las habilidades, como afrontamos la parte personal, social, expectativas, miedos, sexualidad, cognición, estabilidad laboral, madurez, decisión y ambiciones. Se aplica para perfiles Administrativos, Ascensos de personal interno y Puesto medios altos en adelante.

### TEST WARTEGG

Nombre: Roxana Corina González  
 Edad: 27 Sexo: F Fecha: 24/01/22

**Instrucciones:**

Dibuje en la orden que desee completando la figura en cada recuadro, colocar el orden en el cual fue dibujado y un título para cada uno.



**TITULOS DIBUJOS**

1. Feliz
2. Antruchy
3. Caro Papo
4. Escalera
5. Naturaleza
6. Mi Casa
7. Play
8. Metas

DIBUJO QUE MAS LE GUSTO 2

DIBUJO QUE MENOS LE GUSTO 4

DIBUJO QUE LE PARECIO MAS FACIL 7

DIBUJO QUE LE PARECION MAS DIFÍCIL 8

Figura 42: Test de Wartegg

Fuente: Protección y resguardo S.A.

• *Teste de Raven.* Es una prueba no verbal, que evalúa la habilidad intelectual y el razonamiento basado en figuras. Miden la habilidad para hacer comparaciones, razonar por analogía y organizar percepciones espaciales, dentro de una toda, relacionada sistemáticamente. Se aplica para perfiles Administrativos, Ascensos de personal interno y Puesto medios altos en adelante.

PROTOCOLO DE PRUEBA RAVEN														
ESCALA GENERAL														
NOMBRE: <u>Isaac Cortez de Benito</u>														
Fecha de Nacimiento: <u>27/09/1984</u>					Fecha de Hoy: <u>26/04/2021</u>									
Edad: Años: <u>36</u>		Meses: _____		Grado: _____		Hora de Inicio: <u>9:10</u>		Duración: <u>20min</u>		Hora de Fin: <u>9:30</u>				
Distrito: <u>Ate</u>														

A			B			C			D			E		
1	4	/	1	2	/	1	8	/	1	4	X	1	5	X
2	5	/	2	6	/	2	2	/	2	4	/	2	6	/
3	1	/	3	1	/	3	3	/	3	3	/	3	8	/
4	2	/	4	2	/	4	8	/	4	7	/	4	2	/
5	6	/	5	1	/	5	7	/	5	5	X	5	3	X
6	3	/	6	3	/	6	4	/	6	6	/	6	5	/
7	6	/	7	5	/	7	5	/	7	5	/	7	2	/
8	2	/	8	6	/	8	1	/	8	4	/	8	4	/
9	1	/	9	4	/	9	7	/	9	1	/	9	1	/
10	3	/	10	3	/	10	6	/	10	2	/	10	2	X
11	5	/	11	4	/	11	1	/	11	4	X	11	3	/
12	4	/	12	5	/	12	2	/	12	6	/	12	5	/
Puntos: <u>12</u>			Puntos: <u>12</u>			Puntos: <u>12</u>			Puntos: <u>9</u>			Puntos: <u>9</u>		

DIAGNOSTICO			
Ante	<u>54</u>	Porcentaje	<u>90</u>
T/ minutos	<u>20min</u>	Rango	<u>II</u>
Diagnóstico			
<p>Por encima del promedio en capacidad intelectual.</p>			



Firma del Aplicador

Figura 43: Test de Raven

Fuente: Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

### III.3.3.3. Formatos implementados para el proceso de selección.

• **Registro o Checklist de la inducción:** Este formato nos permitirá controlar que todas las áreas involucradas participen en la inducción del personal captado, tocando los temas relacionadas a sus diversas áreas que serán necesarios para el desarrollo de actividades y también para que el área de recursos humanos tenga la certeza que el elemento nuevo conozca a su empresa y todo lo relacionado a su puesto de trabajo.

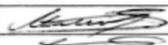
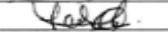
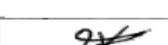
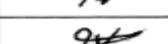
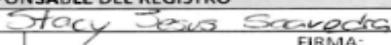
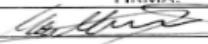
		REGISTRO DE ACTA DE INDUCCIÓN		RRHH-F44 Rev. 03 29.12.21
PROTECCIÓN Y RESGUARDO S.A. RUC: 28308717334 Cal. Juan B. Ríos Nro. 3485 - Ureo - Lima		Revisado por:	Jefe de RRHH	Aprobado por:
				Representante de la Dirección
<b>N° TRABAJADORES:</b>		<b>N° REGISTRO:</b>	<b>N° HORAS:</b>	
<b>TEMA DE INDUCCIÓN</b>	<b>PERSONA QUE REALIZA LA INDUCCIÓN</b>	<b>FIRMA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
BIENVENIDA A PROTESSA	CAPACITACION			
VISION Y MISION	CAPACITACION			
REPORTE DE ACTIVIDADES SOSPECHOSAS	SGI			
REGLAMENTO INTERNO DE SST	SGI			
REPRESENTANTES Y FUNCIONES DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	SGI			
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO SEGURO	SGI			
POLITICA Y OBJETIVOS SISTEMA DE GESTION	SGI			
PROCEDIMIENTOS Y FORMATOS SISTEMA DE GESTION	SGI			
IPER-C y MEDIDAS DE CONTROL	SGI			
MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	SGI			
POLITICA SALARIAL	CAPACITACION			
DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	CAPACITACION			
PERMISOS Y FALTAS	CAPACITACION			
SEGURIDAD SOCIAL	CAPACITACION			
ORGANIGRAMA GENERAL Y PRINCIPALES AUTORIDADES	CAPACITACION			
JORNADA LABORAL, SALARIOS Y CONTRATO DE TRABAJO	CAPACITACION			
PREMIOS Y/O INCENTIVOS	BIENESTAR SOCIAL			
USO ADECUADO DEL ARMAMENTO	(OPERACIONES) (Si correspondiera al puesto)			
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES (Jefe o Responsable de área)	JEFE DE AREA (ASIGNADA)			
Recorrido por instalaciones (Jefe o Responsable de área)	JEFE DE AREA (ASIGNADA)			
PLAN COVID-19; MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA COVID-19	SGI			
COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIAS, ACCIDENTES, PLAN DE EMERGENCIA	SGI			
<b>DATOS DE LAS PERSONAS QUE RECIBIERON LA INDUCCIÓN</b>				
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>N° DNI</b>	<b>ÁREA a Laborar</b>	<b>FIRMA</b>	
<b>RESPONSABLE DEL REGISTRO</b>				
NOMBRE:				
CARGO:	Asistente de capacitación			
			FIRMA:	
				

Figura 44: Registro o Checklist de la inducción

Fuente: Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

• **Constancia de entrega de documentos.** La finalidad de este documento es la de demostrar la entrega y conocimiento de los reglamentos, planes y políticas relacionados de la empresa, durante el proceso de incorporación a la empresa.

	<b>CONSTANCIA DE ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	RRHH-F30 Rev. 03 29.12.21
---	--	---------------------------------

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con D.N.I. o C.E. \_\_\_\_\_; declaro tener conocimiento y haber recibido un CD, el que daré lectura, que contiene los siguientes archivos:

1. Reglamento Interno de Trabajo.
2. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Política del Sistema de Gestión Integral.
4. Material de inducción.
5. Perfil y funciones del puesto.
6. Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles IPER-C.
7. Política Salarial
8. Procedimiento y Medidas Preventivas contra el Hostigamiento Sexual.
9. Plan Para La Vigilancia, Prevención y Control De Covid-19 en el Trabajo.
10. Medidas Preventivas Contra el Covid-19 en el Trabajo.
11. Prácticas de Trabajo Seguro para el Trabajo

Por lo que manifiesto mi lectura, comprensión, revisión y aceptación del presente Plan, asimismo me comprometo a regirme por las normas, procedimientos y lineamientos especificados en los documentos especificados en líneas superiores; Adecuando mi desempeño laboral a los documentos indicados.

\_\_\_\_\_  
FIRMA

Figura 45: Constancia de entrega de documentos

Fuente: Protección y resguardo S.A.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En el presente capítulo realizaremos una comparación entre la situación y condiciones en las que se encontraba el proceso de selección antes y después de la implementación de las mejoras, corroborando la viabilidad del presente trabajo.

### IV.1. Rotación del personal después de la implementación del nuevo proceso de selección

Luego de la implementación del nuevo proceso de selección, el cual se viene ejecutando desde finales del mes de diciembre 2021, la rotación durante los meses de enero y febrero 2022 se ha reducido y mantenido en porcentajes inferiores al 3%, lo cual nos da un respaldo sobre la viabilidad del presente trabajo.

#### Tabla V

Base de datos de la rotación del personal de la Protección y Resguardo S.A. año 2022

AÑO	CANTIDAD DE PERSONAL	CANTIDAD DE BAJAS	INDICE DE ROTACIÓN
ene-22	3801	104	2.74%
feb-22	3505	36	1.03%
<b>PROMEDIO</b>	3653	70	1.88%

Fuente: Protección y resguardo S.A.



Figura 46: Índice de rotación del personal de la empresa PROTSSA - 2022

Fuente: Protección y resguardo S.A.

## IV.2. Permanencia del personal después de la implementación del nuevo proceso de selección

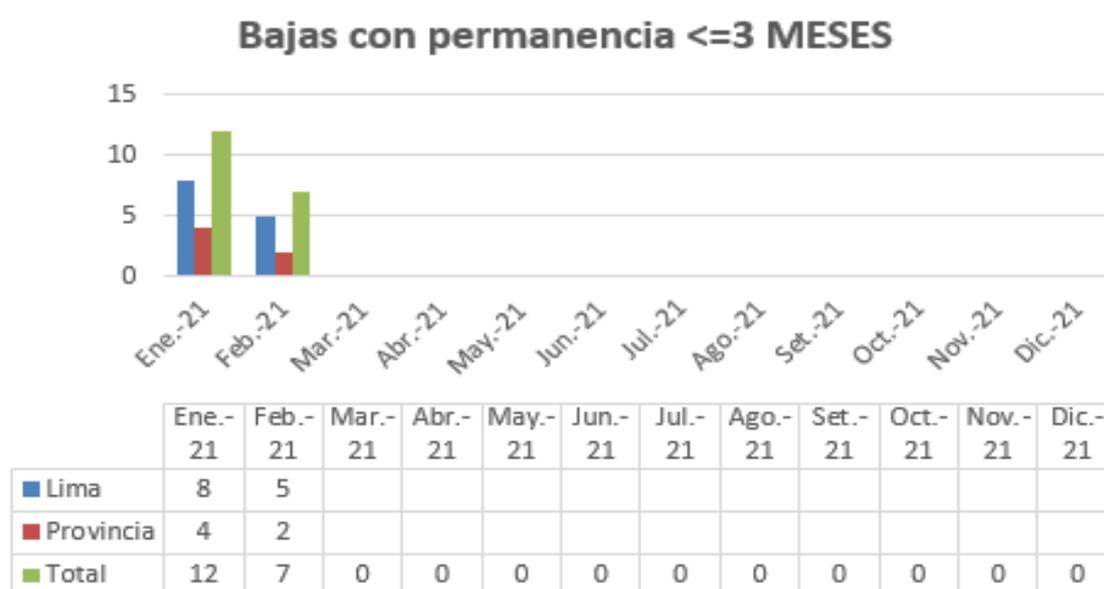
Luego de la implementación del nuevo proceso de selección, el cual se viene ejecutando desde finales del mes de diciembre 2021, la permanencia del personal se ha incrementado, en la siguiente tabla se aprecia el incremento de la permanencia, debido a que son mínimas las cantidades del personal que decidió retirarse de la empresa.

**Tabla VI**

*Base de datos de la permanencia del personal - Protección y Resguardo S.A. año 2022*

PERIODO	<=3 MESES		
MES	Lima	Provincia	Total
Ene-22	8	4	12
Feb-22	5	2	7
TOTAL	13	6	19
PROMEDIO	6.5	3	9.5

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.



*Figura 47:* Permanencia (<=3meses) del personal de PROTSSA año 2022

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

### IV.3. Nuevas fuentes de reclutamiento dentro de la implementación del nuevo proceso de selección.

Como se había precisado anteriormente las fuentes de reclutamiento considerados en el antiguo proceso de selección eran básicamente publicaciones directas en diarios y también las publicaciones en Computrabajo, pero con la implementación del nuevo proceso de selección se han considerado publicaciones en Computrabajo (ampliación del plan actual), Facebook empresarial, ferias de trabajo virtual y compra de data a casas de empleo.

#### IV.3.1. Presupuesto considerado en las nuevas fuentes de reclutamiento.

Debido a la actual pandemia se descartó publicaciones en diarios impresos y reclutamiento directo en las calles, por lo que se amplió el reclutamiento virtual, las cuales permitieron captar a un mayor número de candidatos para cubrir las plazas generadas por la rotación del personal y a la vez mantener una base de datos, de postulantes que se podrán considerar a futuro.

**Tabla VII**

*Presupuesto requerido para ampliar las fuentes de reclutamiento en la empresa PROTSSA*

Fuente de reclutamiento	Costo anual	Observaciones
COMPUTRABAJO	S/ 15,000.00	----
FACEBOOK	S/ 5,200.00	Publicaciones llegan a 1500 personas semanales
Compra de data	S/ 1,770.00	S/ 1,500.00 cada vez que se realiza la compra de data
Ferías laborales	S/ 0.00	Ferías coordinadas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 21,970.00</b>	

*Fuente:* Elaboración propia

Con un presupuesto de S/ 21,970.00 soles se ha podido ampliar la captación de postulantes para atender las necesidades operativas y administrativas.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

 **Protssa - Protección y Resguardo S.A. está con Renzo Acosta.** Ayer a las 14:42 · 🌐

🚒🚒🚒 ATENCIÓN 🚒🚒🚒  
👉👉👉 DAMAS Y CABALLEROS 👉👉👉

SI ESTAN EN LA BUSQUEDA DE UNA PROPUESTA LABORAL CON BUEN SUELDO Y TODOS LOS BENEFICIOS DE LEY, ESTA ES SU OPORTUNIDAD!!!

#Protssa #Proteccionyresguardo #Agentedeseguridad ⭐⭐⭐

PROTSSA ESTÁ EN LA BUSQUEDA DE AGENTES DE SEGURIDAD SI DESEAS L... Ver más



**TODO LIMA** 

**AGENTES DE SEGURIDAD**

- SI CUENTAS CON 1 AÑO DE EXPERIENCIA
- CURSO SUCAMEC VIGENTE
- LICENCIA L4 EN FISICO O ELECTRONICO
- SECUNDARIA COMPLETA

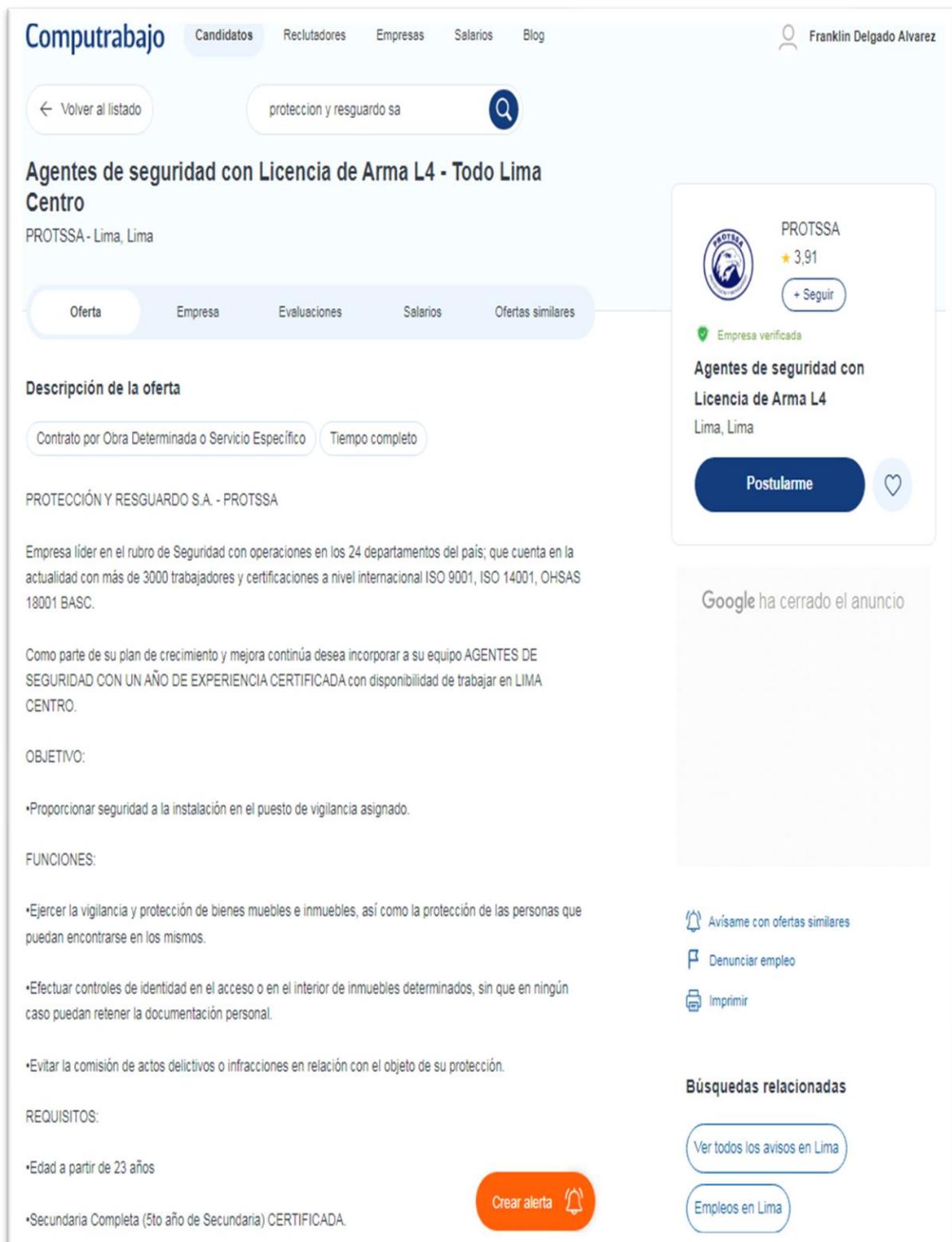
**¡¡POSTULA A PROTSSA!!**

**LLÁMANOS AL 902 717 562 Telf. (01) 2013 430 ANEXO 155 O ACERCATE A JR. TRUJILLO 586 - MAGDALENA DEL MAR. PREGUNTAR POR SRTA LUCIANA**

👍 77 17 comentarios 11 veces compartido

Figura 48: Convocatoria laboral en Facebook

Fuente: Protección y resguardo S.A.



**Computrabajo** Candidatos Reclutadores Empresas Salarios Blog Franklin Delgado Alvarez

[← Volver al listado](#)  

### Agentes de seguridad con Licencia de Arma L4 - Todo Lima Centro

PROTSSA - Lima, Lima

Oferta Empresa Evaluaciones Salarios Ofertas similares

**Descripción de la oferta**

PROTECCIÓN Y RESGUARDO S.A. - PROTSSA

Empresa líder en el rubro de Seguridad con operaciones en los 24 departamentos del país; que cuenta en la actualidad con más de 3000 trabajadores y certificaciones a nivel internacional ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 BASC.

Como parte de su plan de crecimiento y mejora continúa desea incorporar a su equipo AGENTES DE SEGURIDAD CON UN AÑO DE EXPERIENCIA CERTIFICADA con disponibilidad de trabajar en LIMA CENTRO.

**OBJETIVO:**

- Proporcionar seguridad a la instalación en el puesto de vigilancia asignado.

**FUNCIONES:**

- Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
- Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal.
- Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

**REQUISITOS:**

- Edad a partir de 23 años
- Secundaria Completa (5to año de Secundaria) CERTIFICADA.



Google ha cerrado el anuncio

 Avisame con ofertas similares

 Denunciar empleo

 Imprimir

**Búsquedas relacionadas**

Figura 49: Convocatoria laboral en COMPUTRABAJO

Fuente: Protección y resguardo S.A.



Estimados Señores: Surco, 23 de Julio 2021  
PROTSSA  
Presente.-

Por medio de la presente envío la siguiente cotización:

01 semana de inversión en Facebook para la captación de potenciales colaboradores.  
Garantizamos mínimo 500 usuarios únicos.

La pauta se trabaja de acuerdo a los requerimientos enviados por uds.  
Dentro de nuestros servicios se encuentra:

- Diseño del posteo.
- Segmentación del perfil brindado
- Optimización de la campaña de manera permanente
- Reporte al finalizar la misma



Costo: s/1,500 + igv = s/ 1,770.  
Los datos de la empresa son:  
  
CORPORACION GRAFICA & PUBLICITARIA SAC  
20507637141  
Jr. Grimaldo Reategui del Aguila 209 Urb Chama Surco

Los números de cuenta:

CORPORACIÓN GRÁFICA & PUBLICITARIA SAC  
Banco Continental – BRVA

Cta. Cte. SOLES	0011-0194-0100039768
CCI SOLES	011-194-000100039768-85
Cta. Cte. DÓLARES	0011-0380-0100017625
CCI DÓLARES	011-0380-0100017625-33

Cuenta Detracción – Banco de la Nación

00-005-152844  
Código: 037 Demás Servicios Gravados con IGV  
Porcentaje: 12%

Saludos Cordiales,

Ursula Mora  
Corporación Gráfica & Publicitaria SAC

Figura 50: Cotización de compra de data a Corporación grafica & publicitaria S.A.C.

Fuente: Protección y resguardo S.A.

### IV.3.2. Captación de personal aplicando nuevas fuentes de reclutamiento.

Con la aplicación de las nuevas fuentes de reclutamiento se logró ampliar la captación del personal para cubrir las necesidades de personal de la empresa, cubriendo los puestos vacantes generados por la rotación del personal.

**Tabla VIII**

*Personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento. (5 primeros y 5 últimos captados)*

N°	FECHA CAPTACIÓN	RECLUTADOR	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	DISTRITO	CELULAR	FUENTE DE RECLUTAMIENTO
1	22/12/2021	GIANELLA	SANDOVAL SANDOVAL CESAR ARMANDO	72520301	PUENTE PIEDRA	956169731	FACEBOOK
2	23/12/2021	GIANELLA	GUEVARA CASTILLO WALTER FRANCISCO	25620531	CALLAO	----	FACEBOOK
3	27/12/2021	ROXANNA	CHAVEZ VALDIVIEZO GLORIA MARIBEL	09975337	COMAS	928141532	COMPUTRABAJO
4	27/12/2021	ROXANNA	MALCA SOTOMAYOR WALTER CHRISTIAN	25793912	CALLAO	950350860	FACEBOOK
5	27/12/2021	ROXANNA	MENDOZA VARGAS RICARDO	16603255	CALLAO	980348583	FACEBOOK
247	21/02/2022	ROXANNA	TINEO QUISPE CARLOS MARTIN	10408694	CARABAYLLO	993190291	FACEBOOK
248	21/02/2022	LUCCIANA	VASQUEZ LINO JESSICA MILAGROS	41708326	SAN MARTIN DE PORRES	997119030	FACEBOOK
249	21/02/2022	EXTERNO	VASQUEZ VILLANUEVA ARMANDINA	41909538	RIMAC	927993393	COMPUTRABAJO
250	22/02/2022	LUCCIANA	CRUZ ALVAREZ GERARDO ANTONIO	71058100	BREÑA	927896361	FACEBOOK
251	22/02/2022	LUCCIANA	GARCIA GONZALES CRISTIAN BRAYAN	76867402	LOS OLIVOS	953562466	FACEBOOK

Fuente: Protección y resguardo S.A.

**Tabla IX**

*Base de datos del personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento.*

PERIODO	BAJAS	TOTAL	PERSONAL CAPTADO			OBSERVACION
			FACEBOOK	COMPUTRABAJO	COMPRA DE DATA	
dic-21	247	22	16	6	0	No se recluto para cubrir las bajas por rotación al 100%, debido a la desinstalación de un cliente en enero 2022.
ene-22	104	100	43	50	7	----
feb-22	36	129	62	58	9	----

Fuente: Protección y resguardo S.A.

### IV.4. Nuevas evaluaciones y test psicológicos considerados en la implementación del proceso de selección

Debido a la implementación de nuevas evaluaciones y test psicológicos como; test de Wartegg, prueba Raven, test persona bajo la lluvia y el test de la persona armada, se evaluó mejor a los postulantes de la empresa, esto nos permitió identificar en los colaboradores rasgos de

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

personalidad, sexualidad, deterioro cognitivo, aspiraciones a largo plazo, relaciones

interpersonales, grado de inteligencia, proyección sobre el estrés en cualquier tipo de ámbito

y aspectos de grado de agresividad.

Toda la información recibida se resume en el informe de aptitud psicológico emitido por nuestra psicóloga laboral, donde nos definirá si el postulante se encuentra apto para iniciar servicios en la empresa.

PROTECCIÓN Y RESGUARDO S.A.

### INFORME APTITUD PSICOLÓGICA/2022/ASDC

**APELLIDOS Y NOMBRES** : MIRANDA GERONIMO HECTOR DAVID  
**EDAD** : 38 AÑOS  
**FECHA DE EVALUACIÓN** : 11/01/2022

A la fecha, el evaluado obtiene los siguientes resultados:

**CATEGORÍA MENTAL** : **PROMEDIO**  
**ORGANICIDAD** : No presenta indicios significativos de organicidad.  
**PSICOPATOLOGÍA** : No presenta indicios significativos de patología mental.  
**CONCLUSIÓN** : Apto.-

Lima, 11 de Enero del 2022.

  
PROTECCIÓN Y RESGUARDO S.A.  
STACY MELANE JESÚS SALVEDRA  
Asistente de Selección y Capacitación  
Colegiatura: 58206

Figura 51: Informe de Aptitud Psicológica/2022/ASDC

Fuente: Protección y resguardo S.A.

## CAPÍTULO V. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

### V.1. Comparativo de la rotación del personal de año 2021 VS 2022

Quispe Loli y Vera Urrutia (2018), precisan que se deben incorporar procesos rígidos de selección para selección al personal ideal como uno de los puntos a considerar para reducir la rotación del personal.

#### Tabla X

*Evolución del índice de rotación de personal del 2021 VS 2022*

MES	AÑO 2021	AÑO 2022
Enero	6.83%	2.74%
Febrero	8.41%	1.03%
Marzo	3.63%	----
Abril	2.45%	----
Mayo	4.61%	----
Junio	2.86%	----
Julio	3.13%	----
Agosto	4.73%	----
Septiembre	4.99%	----
Octubre	6.25%	----
Noviembre	3.39%	----
Diciembre	6.41%	----
INDICE ANUAL	4.81%	1.88%

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

Como se puede evidenciar en la tabla X, luego de la implementación del nuevo proceso de selección en la empresa Protección y Resguardo S.A., a finales de diciembre 2021, la rotación de enero y febrero del año 2022 en comparación a la del año 2021, se ha reducido drásticamente, reduciendo en un 4.09% la rotación del mes de enero 2022 en comparación al año 2021 y de un 7.38% la rotación del mes de febrero 2022 en comparación al año 2021.

Estas mejoras nos dan un resultado temporal, referente al índice anual de la rotación del personal, por un promedio del 1.88%, considerando que en el año 2021 se cerró el año con un

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

índice anual de rotación del 4.81%, se ve una reducción momentánea del 2.93%, mejora

alcanzada luego de la implementación del proceso.

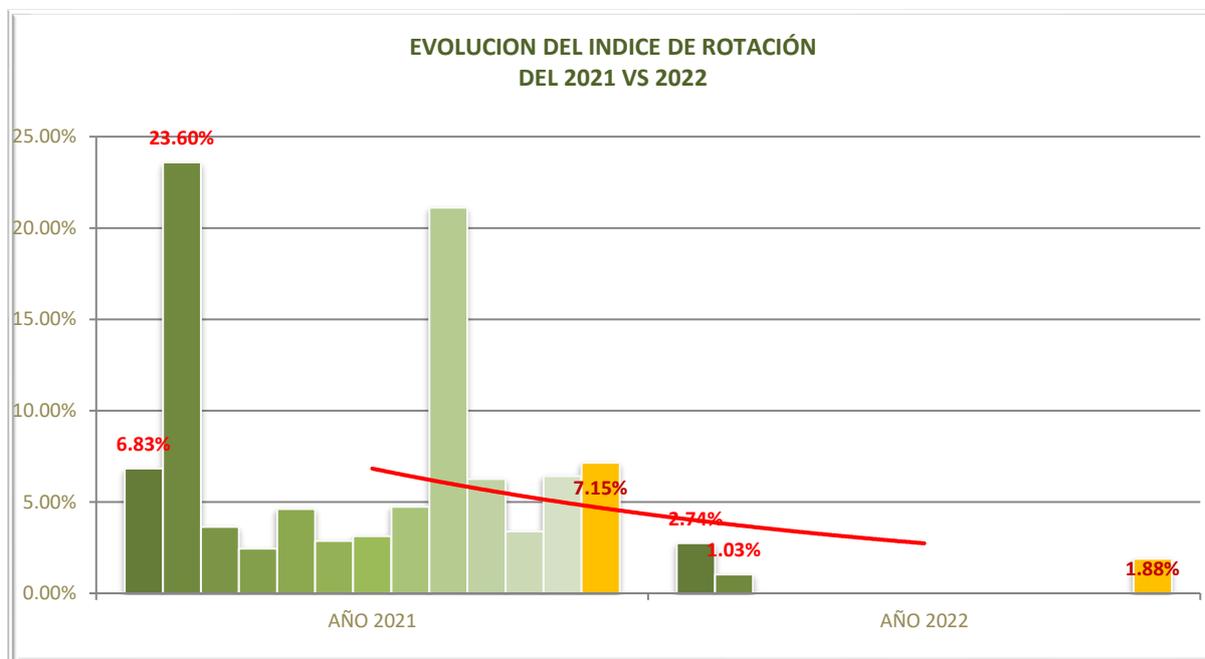


Figura 52: Evolución del índice de rotación del 2021 VS 2022

Fuente: Protección y resguardo S.A.

Como se puede evidenciar en el gráfico de evolución del índice de rotación del 2021 VS 2022, claramente se aprecia una tendencia a la baja del 7.15% en la evolución de la rotación del personal para el año 2022. Esto debido a que todo el personal que ingresa luego de la implementación, participo del proceso de selección mejorado, donde se incluyó las nuevas evaluaciones y test psicológicos, además de una inducción a la empresa, donde se le dio a conocer los objetivos, política, metas y también generalidades del puesto de trabajo, lo cual mejoro la identificación del colaborador con la entidad e incremento su permanencia en el puesto de trabajo.

Todos controlados con un Checklist y un cargo de entrega de documentos que nos permitía saber que el trabajador incorporado recibió la inducción y documentos necesarios previos al inicio de actividades.

## V.2. Comparativo de la permanencia del personal de año 2021 VS 2022

Juárez dioses y león Yalta (2014). Precisa que se debe realizar prácticas que regulen los flujos de personas, como en la inducción, donde se busca que el colaborador tenga claro toda la información necesaria para que la trayectoria profesional en la empresa sea la óptima.

### Tabla XI

Base de datos de la permanencia del personal de PROTSSA – Ene 2021 VS Ene 2022

PERIODO MES	PERMANENCIA <=3 MESES		
	Lima	Provincia	Total
ene-21	9	8	17
ene-22	8	4	12
PROMEDIO	8.50	6.00	14.50

Fuente: Protección y resguardo S.A.

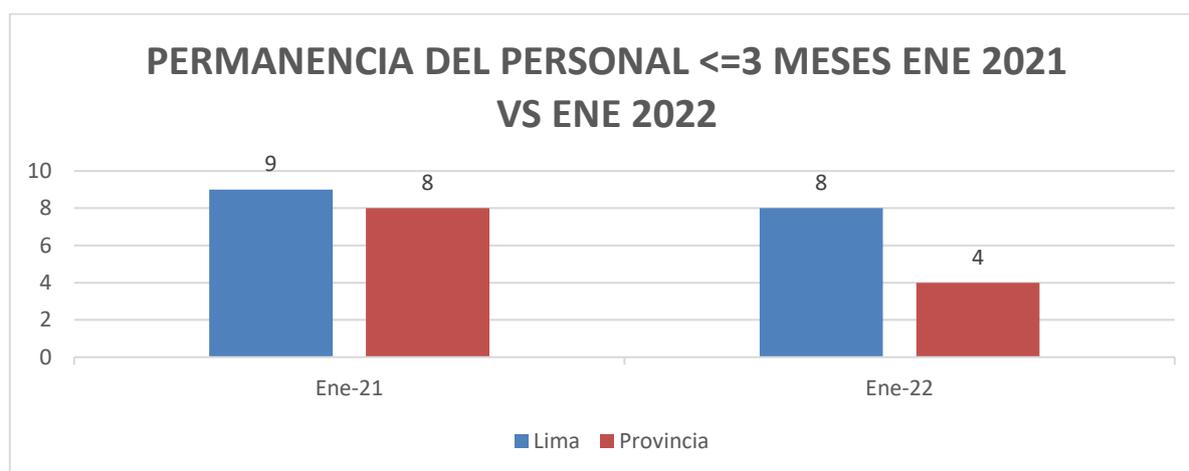


Figura 53: Permanencia del personal <=3 meses Enero 2021 VS Enero 2022

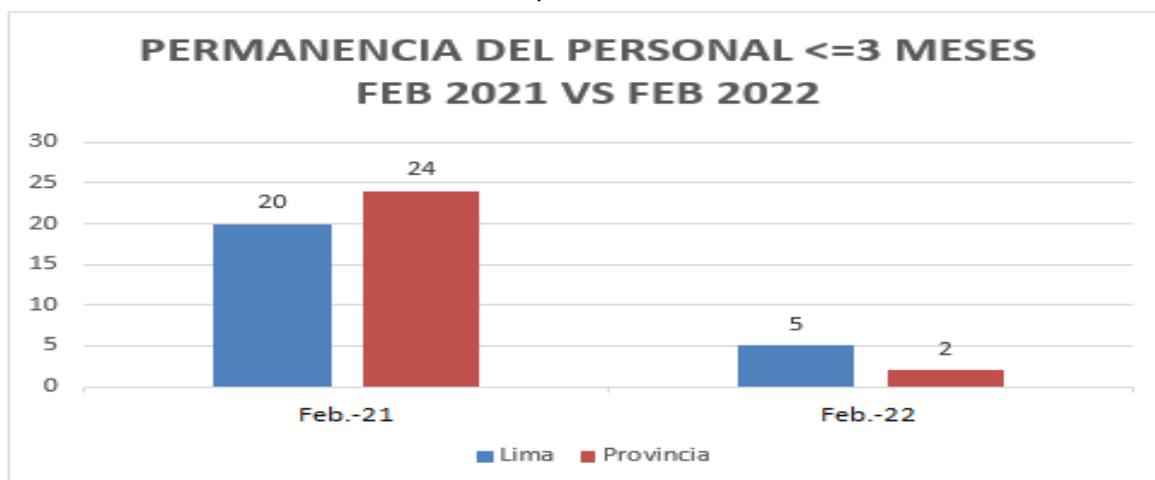
Fuente: Protección y resguardo S.A.

### Tabla XII

Base de datos de la permanencia del personal de PROTSSA – Feb 2021 VS Feb 2022

PERIODO MES	PERMANENCIA <=3 MESES		
	Lima	Provincia	Total
feb-21	20	24	44
feb-22	5	2	7
PROMEDIO	35.5	226.5	262.0

Fuente: Protección y resguardo S.A.



*Figura 54:* Permanencia del personal <=3 Meses Febrero 2021 VS Febrero 2022

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla XI y XII, la permanencia del personal correspondiente a los meses de enero y febrero 2022 en comparación a la de enero y febrero 2021, se ha incrementado, esto reflejado en la reducción de trabajadores que decidieron retirarse de la empresa a nivel nacional, siendo un total de 5 colaboradores menos los retirados en enero 2022 y 37 la cantidad de colaboradores menos retirados en febrero 2022. Se está considerando únicamente el indicador de permanencia del personal <=3 meses, para hacer un comparativo del 2021 VS 2022, debido a que hace aproximadamente 3 meses se implementó el nuevo proceso de selección, lo cual nos confirma que gracias a la implementación del nuevo proceso de selección, la rotación de la empresa PROTSSA en los últimos dos meses se ha reducido considerablemente, confirmando nuevamente la viabilidad del mismo.

Además la tabla XI refleja las bajas del personal por motivos regulares de cese y no los irregulares como los que se retiraron de la empresa por término de contratos con las empresas usuarias, los cuales fueron 198 trabajadores.

### V.3. Comparativo de las nuevas fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022

Salazar Beronio (2019) precisa que se debe tener claro cuál es el público objetivo a captar para realizar las convocatorias en las fuentes de reclutamiento adecuado.

#### V.3.1. Presupuesto invertido en fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022.

Durante el año 2021 se consideraban como fuentes de reclutamiento en medios impresos y Computrabajo como fuente de reclutamiento virtual, lastimosamente con la actual pandemia Covid-19, las publicaciones en medios impresos dejaron de dar resultados, motivo por el cual dentro del plan de implementación de un nuevo proceso de selección se consideró dejar la inversión en publicaciones impresas para potenciar la inversión en medio virtuales.

**Tabla XIII**

*Presupuesto invertido en fuentes de reclutamiento del año 2021 VS 2022*

FUENTE RECLUTAMIENTO	PERIODO	
	2022	2021
Medios Impresos	S/ 0.00	S/. 1,800.00
COMPUTRABAJO	S/. 15,000.00	S/. 11,000.00
FACEBOOK	S/. 5,200.00	S/ 0.00
Compra de data	S/. 1,770.00	S/ 0.00
Ferías laborales	S/ 0.00	S/ 0.00
<b>Total</b>	<b>S/. 21,970.00</b>	<b>S/. 12,800.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 55:* Inversión en fuentes de reclutamiento 2021 VS 2022

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

De acuerdo a la tabla XIII se está adicionando un presupuesto por el importe de S/ 9,170.00

soles para el año 2022 en comparación del año 2021. Así mismo, dicho importe era de esperarse ya que con la actual pandemia por la Covid-19, la mayor cantidad de empresas apostaron por fuentes de reclutamiento virtual, las cuales tuvieron como resultado indirecto una mayor cantidad de personal captado para incorporación, lo negativo es que algunas fuentes de reclutamiento como Computrabajo aprovecharon la demanda para incrementar sus costos operacionales, ya que en el año 2021 el costo(incluido IGV) fue de S/ 11,000.00 soles mientras que para el 2022 el costo es de S/ 15,000.00 soles.

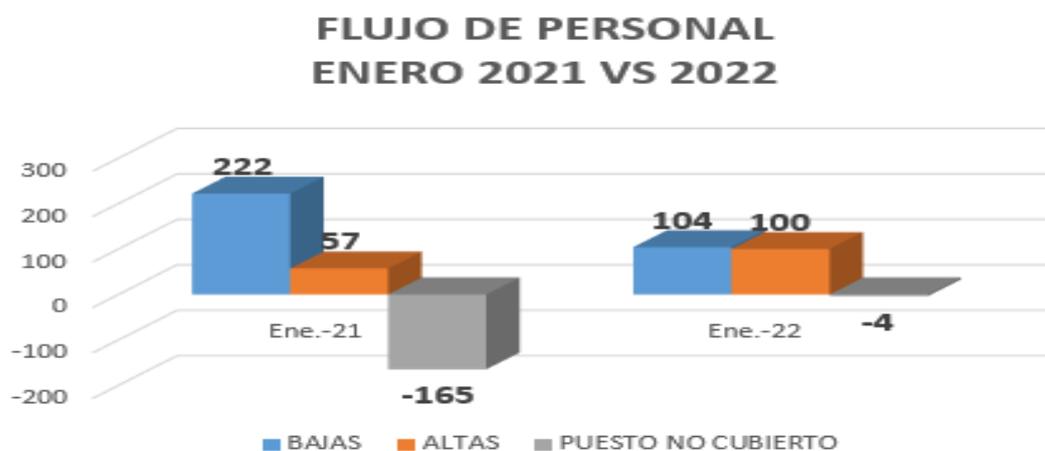
### V.3.2. Captación de personal enero y febrero 2021 VS 2022.

**Tabla XIV**

*Flujo de personal captado por fuentes de reclutamiento enero y febrero 2021 VS 2022*

PERIODO	FLUJO DE PERSONAL			MEDIOS DE CAPTACIÓN			
	ALTAS	BAJAS	PUESTO NO CUBIERTOS	FACE BOOK	COMPUTRA BAJO	COMPRA DE DATA	OTROS
<b>Ene-21</b>	57	222	-165	0	54	0	3
<b>Ene-22</b>	100	104	-4	43	50	7	0
<b>Feb-21</b>	60	263	-203	0	58	0	2
<b>Feb-22</b>	129	36	93	62	58	9	0

Fuente: Protección y resguardo S.A.



*Figura 56: Flujo de personal enero 2021 VS 2022*

Fuente: Protección y resguardo S.A.

### FLUJO DE PERSONAL FEBRERO 2021 VS 2022

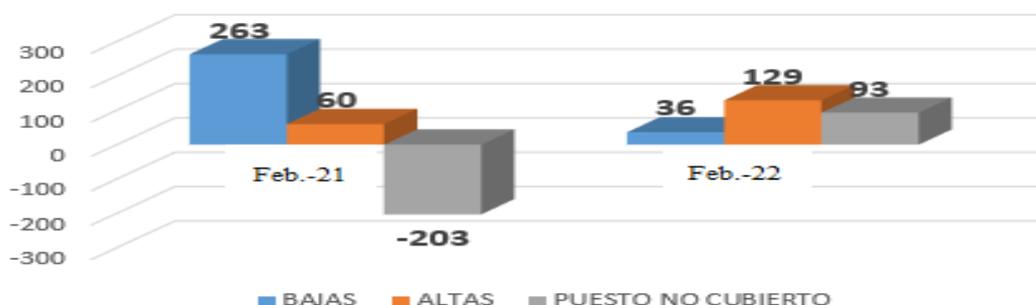


Figura 57: Flujo de personal febrero 2021 VS 2022

Fuente: Protección y resguardo S.A.

De acuerdo a la tabla XIV, donde se realiza la comparación del personal captado en los meses de enero y febrero 2021 VS 2022 y las fuentes de reclutamiento empleados para la difusión y captación de las vacantes, se puede evidenciar que con las nuevas fuentes de reclutamiento se ha podido captar mayor cantidad de personal teniendo un total de 117 postulantes captados durante enero y febrero 2021 con el empleo de Computrabajo y medios escritos, mientras que en los meses de enero y febrero 2022 con la implementación del nuevo proceso de selección se ha podido captar 229 postulantes, gracias a las nuevas fuentes de reclutamiento como Facebook empresarial, plan ampliado de Computrabajo, compra de data a casa de empleos, entre otros.

De igual forma debido a las limitadas fuentes de reclutamiento en el año 2021, no se pudieron cubrir 165 puestos en los meses de enero y 203 en el mes de febrero, mientras que en el año 2022 no se pudieron cubrir 4 puestos en el mes de enero 2022 y en el mes de febrero se captó 93 puestos adicionales, los cuales fueron considerados para cubrir ocurrencias y descansos, ya que no estaban dentro del requerimiento operativo.

Finalmente, se evidencia a Facebook empresarial como una nueva fuente de reclutamiento primordial, que genera casi la misma cantidad de postulantes que Computrabajo, captando en enero 2022 a 43 postulantes y en febrero 2022 a 62 postulantes.

#### V.4. Comparativo de las evaluaciones y test psicológicos tomados en el 2021 VS 2022

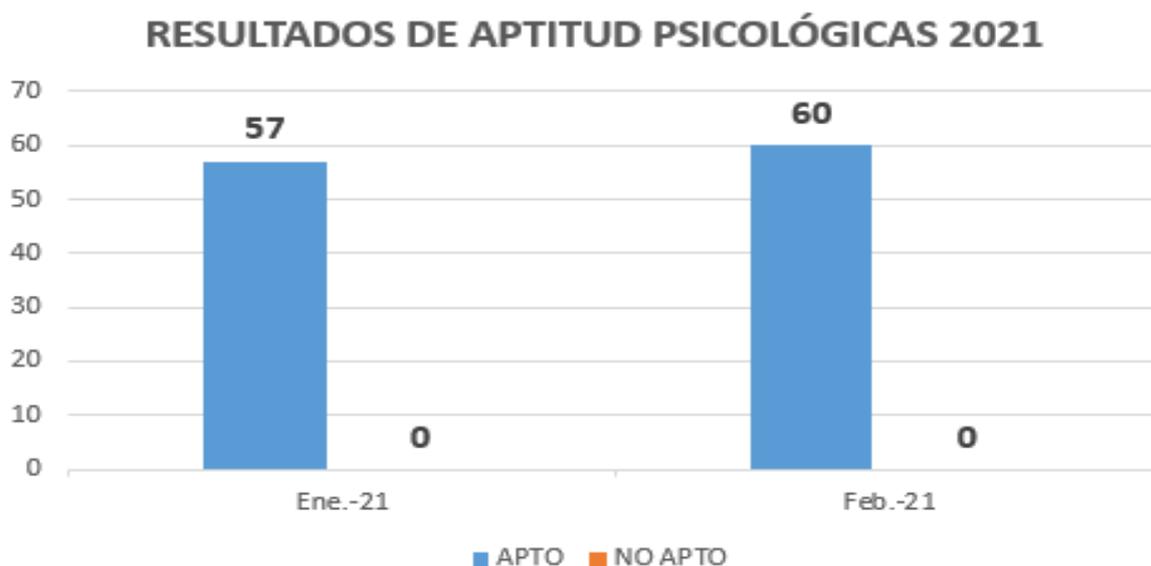
Castellano de la torre Ugarte (2013), precisa la importancia de que el área de recursos humanos tome las evaluaciones psicológicas para la elaboración del informe psicológico y para tener claro que el personal se encuentra apto para el puesto.

**Tabla XV**

*Resultados de informes psicológicos con referencia a test y evaluaciones implementadas*

DATOS LABORALES PERIODO	TEST Y EVALUACIONES PSICOLÓGICAS					INFORME PSICOLÓGICO	
	ALTA S	P. BAJO LA LLUVIA	P. ARMADA	RAVE N	WARTEG G	APTO	NO APTO
Ene-21	57	57	0	0	0	57	0
Ene-22	100	100	100	0	100	100	0
Feb-21	60	60	0	0	0	60	0
Feb-22	129	129	129	6	129	129	0

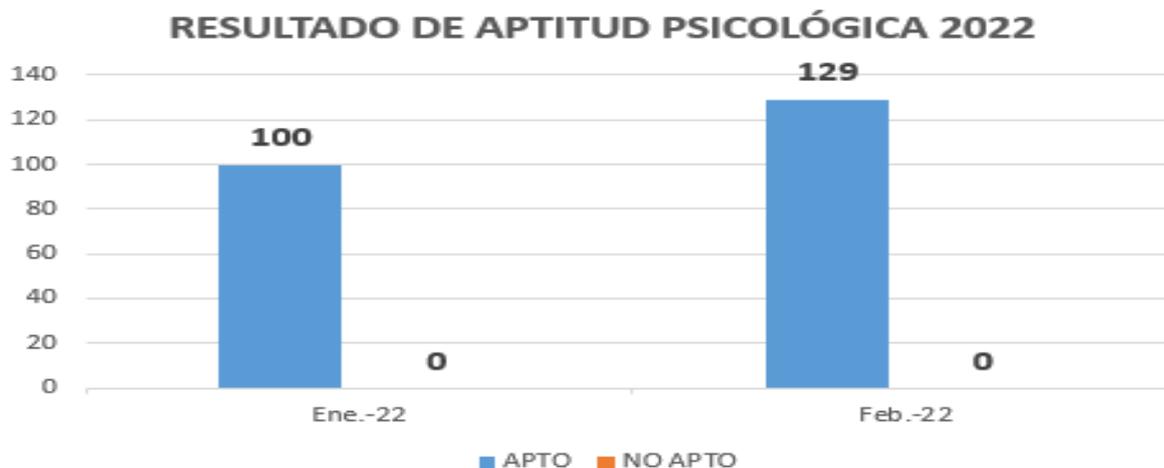
Fuente: Protección y resguardo S.A.



*Figura 58: Resultados de aptitud psicológicas 2021*

Fuente: Protección y resguardo S.A.

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021



*Figura 59:* Resultados de aptitud psicológicas 2022

*Fuente:* Protección y resguardo S.A.

De acuerdo a los datos indicados en la tabla XV se puede apreciar que en el año 2021, solo se aplicaba el test del hombre baja la lluvia como única prueba psicológica para el personal postulante en general, arrojando en los meses de enero y febrero 2021 un total de 107 postulantes aptos para el puesto a ejercer, sin embargo a aplicación del test del hombre baja la lluvia no determina el 100% de la aptitud del colaborador, por lo que a partir de la implementación del nuevo proceso de selección de personal, se está considerando adicionalmente los test de la persona armada, test Raven y prueba Wartegg, para la elaboración de un informe psicológico más completo, arrojando entre los meses de enero y febrero 2022 un total de 229 colaboradores aptos para iniciar actividades en la empresa.

De los 229 colaboradores aptos, solo 6 de ellos tomaron la prueba Raven, debido a que aplica más para puestos administrativos, en vista que la finalidad de la misma es medir el grado de inteligencia de las personas.

## V.5. Conclusiones

Con respecto al objetivo específico N° 01, la implementación de nuevas fuentes de reclutamiento, como por ejemplo; Plan mejorado en Computrabajo, Facebook empresarial, compra de data y ferias laborales, permitió captar un mayor número de postulantes, que permitieron cubrir en enero 2022 el 96% de las vacantes generadas por la rotación, mientras que en el mes de febrero 2022 se consiguió captar personal equivalente al 358% del requerimiento, por lo que se cubrieron todos los puestos generados por la rotación y también permitió armar una base de datos para cobertura de futuros requerimientos, considerando una inversión adicional de S/ 9,170.00 soles más en comparación al año 2021, monto mínimo considerando que las penalidades por falta de cobertura diario por parte de los clientes oscila entre S/ 800.00 a S/ 1,000.00 soles mensuales.

Con respecto al objetivo específico N° 02, la implementación de nuevos test y evaluaciones psicológicas, como por ejemplo; test del hombre armado, test de Wartegg y la prueba Raven, permitió a la empresa evaluar de una forma más completa a los postulantes a la empresa, a nivel administrativo y operativo, dando más seguridad a la hora de asignarlos al puesto de trabajo, el informe psicológico ahora tiene mayor solidez en comparación a los informes del 2021, donde solo se consideraba para la emisión del mismo, el test del hombre bajo la lluvia. Así mismo, en los meses de enero y febrero 2022 se incorporaron en la planilla a 229 trabajadores de los cuales todos obtuvieron como resultado dentro de sus informes la condición de APTO.

Con respecto al objetivo específico N° 03, se ha evidenciado que la implementación de un nuevo proceso de selección, permitió reducir la rotación del personal, ya que en comparación a la rotación del año 2021, donde se obtuvo una rotación en enero y febrero del 6.83% y 8.41% respectivamente, para los meses de enero y febrero 2022 se obtuvo una

rotación de 2.74% y 1.03% respectivamente, lo cual refleja una reducción considerable y que equivale en promedio anual al 1.88% en lo que va del año, casi 3% menos al promedio final del año 2021.

Con respecto al objetivo específico N° 04, se ha evidenciado el incremento en la permanencia del personal, ya que va de la mano con la rotación del personal, al verse reducida la rotación se incrementa la permanencia. Esto debido a que ahora los postulantes pasan por otros filtros previos al ingreso a la empresa, como validación documentaria (certificado de estudios, de trabajo, antecedentes policiales y penales), toma de nuevos test psicológicos y se les da una inducción más completa donde se tocan temas laborales, del puesto de destaque, de seguridad y salud en el trabajo e información sobre la empresa Protección y Resguardo S.A. para que se identifiquen con la misma desde el primer día de trabajo.

Además, de la implementación de nuevos formatos (acta de inducción y constancia de entrega de documentos), que nos permiten llevar mediante un Checklist que cada paso de la inducción haya sido realizada y dejar cargo que el colaborador recibió información y documentos con carácter laboral.

Se concluye con el presente trabajo realizado que se ha logrado incrementar el nivel de captación y contratación de personal para el desarrollo de actividades relacionadas a la seguridad y vigilancia privada, mediante la implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021, ya que en los meses de enero y febrero 2022 se logró cubrir el 100% de las vacantes generadas por la rotación de personal, con lo que se evidencia la viabilidad del trabajo obteniendo resultados favorables para la empresa.

## RECOMENDACIONES

Dado los resultados positivos, obtenidos por las nuevas fuentes de reclutamiento virtual, se recomiendan mantener las mismas, buscando siempre invertir en nuevas páginas que son tendencia en la actualidad, para convocatoria de personal. Así mismo, debido a que la empresa se encuentra posicionada a nivel nacional, se recomienda retomar la selección directa, en el campo, para las zonas rurales, donde no es muy usado el tema de las redes sociales.

Se recomienda que luego de incorporar al nuevo elemento captado para la empresa, planificar un plan de capacitación constante en temas que lo ayuden a consolidar sus conocimientos a nivel laboral y en temas que le servirán para el desarrollo de su vida cotidiana. Además, considerar beneficios no necesariamente remunerados que permitan la identificación de los trabajadores con la empresa y alarguen la permanencia de los mismos en la entidad.

Se recomienda poner los resultados del presente trabajo a disposición para futuros investigadores y para empresas en la actualidad, que buscan solucionar el problema de la rotación de personal, el cual será un problema constantes si no se toman las acciones necesarias desde el proceso de selección.

## REFERENCIAS

- Divantoque Rodríguez (2020). Plan de mejora de la calidad en los procesos de selección y reclutamiento de personal temporal en Adecco. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/11335/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Gonzales (2015). Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7440/3/T-UCE-0003-AP014-2015.pdf>
- Franco Ghiglione (2015). Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la honorable cámara de diputados (provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Obtenido de [https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e\\_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torre Sulca (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria del año 2018. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%20%20Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara y Villanueva (2019). Selección de personal y desempeño laboral en la tienda exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca del año 2019. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castellano de la torre Ugarte (2013). Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/305056/castellano\\_tf-pub-delfos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/305056/castellano_tf-pub-delfos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Beronio (2019). Plan de mejora en el proceso de reclutamiento y selección para una sub área de una empresa de servicios de auditoría y consultoría. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8379/Salazar\\_Beronio\\_Karla\\_Patricia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8379/Salazar_Beronio_Karla_Patricia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Bulnes Davies (2014). Propuesta de mejora para el reclutamiento - selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo -Chiclayo 2013. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/819/3/TL\\_BulnesDaviesDante.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/819/3/TL_BulnesDaviesDante.pdf)
- Juárez dioses y león Yalta (2014). Diseño e implementación del área de talento humano en la clínica santa rosa S.A.C. de Sullana. Obtenido de [https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/2686/AE\\_271.pdf?sequence=1](https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/2686/AE_271.pdf?sequence=1)
- Quispe Loli y Vera Urrutia (2018). Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5643/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20Marose%20Contratistas%20Generales%20S.A.pdf?sequence=1>
- Dejan kosutic, (2016). Siete pasos para implementar políticas y procedimientos. Obtenido de <https://advisera.com/27001academy/es/knowledgebase/siete-pasos-para-implementar-politicas-y-procedimientos/>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, editorial McGraw-Hill/Interamericana

editores, 3° Edición, delegación Álvaro Obregón, México. Obtenido de

<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato->

[Talento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)

Orozco (2013). Cuadro de mando Retail: los indicadores clave de los comercios altamente

efectivos. Editorial Barcelona: Profit. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/5n8vse>

Real Academia Española. Definición de implementar. Obtenido de

<https://dle.rae.es/implementar>

Información acerca de la empresa Protección y Resguardo S.A. Obtenido de

<https://protssa.com.pe/>

Grupo IPS especialistas en RRHH. 7 fuentes de reclutamiento de personal. Obtenido de

<https://www.ips.com.mx/blog/7-fuentes-de-reclutamiento-de-personal>

Gympass. Permanencia de los empleados en la empresa ¿Cómo generarla? Obtenido de

[https://blog.gympass.com/es-mx/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-](https://blog.gympass.com/es-mx/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-)  
[como-](https://blog.gympass.com/es-mx/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-)

[generarla/#:~:text=La%20permanencia%20de%20los%20empleados,juntos%20por%20](https://blog.gympass.com/es-mx/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-)

[un%20mismo%20objetivo](https://blog.gympass.com/es-mx/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (abril, 2016). Informe Estadístico Mensual.

Obtenido de

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM\\_236.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_236.pdf)

Factorialblog. Proceso de reclutamiento: promoción interna y contratación externa. Obtenido

de <https://factorial.mx/blog/proceso-reclutamiento-interno->

[externo/#:~:text=El%20proceso%20de%20reclutamiento%20externo,empleados%20de](https://factorial.mx/blog/proceso-reclutamiento-interno-)

[1%20mercado%20laboral%20externo](https://factorial.mx/blog/proceso-reclutamiento-interno-)

Qualtrics. Rotación de personal: tipos, causas y consecuencias. Obtenido de

<https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/rotacion-de-personal/>

Arocha Gonzales (2008). El informe de selección. Obtenido de

<http://www.psycoconsult.com/getattachment/ea656115-837f-4a35-b23d-536393dd3893/EL-INFORME-DE-SELECCION.pdf>

Cornejo (2009). Costos y/o sobrecostos laborales: un reto para la creatividad empresarial.

Derecho & sociedades 33,303

Gitman (1997). Fundamentos de la administración financiera. Editorial OUP Harla México

S.A. obtenido de

[https://economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion\\_general/book/principios-adm-finan-12edi-gitman.pdf](https://economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/principios-adm-finan-12edi-gitman.pdf)

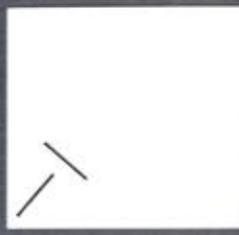
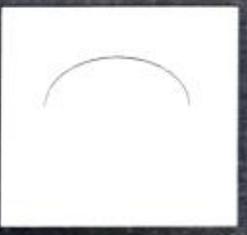
**ANEXOS**

**ANEXO N.º 1. Test WARTEGG**

**TEST WARTEGG**

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**  
 Dibuje en la orden que desee completando la figura en cada recuadro, colocar el orden en el cual fue dibujado y un título para cada uno.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			
			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**TITULOS DIBUJOS**

1. \_\_\_\_\_  
 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_  
 4. \_\_\_\_\_  
 5. \_\_\_\_\_  
 6. \_\_\_\_\_  
 7. \_\_\_\_\_  
 8. \_\_\_\_\_

DIBUJO QUE MAS LE GUSTO \_\_\_\_\_  
 DIBUJO QUE MENOS LE GUSTO \_\_\_\_\_  
 DIBUJO QUE LE PARECIO MAS FACIL \_\_\_\_\_  
 DIBUJO QUE LE PARECION MAS DIFÍCIL \_\_\_\_\_

## ANEXO N.º 2. Protocolo de prueba RAVEN

PROTOCOLO DE PRUEBA RAVEN															
ESCALA GENERAL															
NOMBRE : _____															
Fecha de Nacimiento: _____					Fecha de Hoy: _____										
Edad:		Años: _____		Meses: _____		Grado: _____			Hora de Inicio: _____						
Distrito: _____					Duracion: _____					Hora de Fin: _____					
A			B			C			D			E			
1			1			1			1			1			
2			2			2			2			2			
3			3			3			3			3			
4			4			4			4			4			
5			5			5			5			5			
6			6			6			6			6			
7			7			7			7			7			
8			8			8			8			8			
9			9			9			9			9			
10			10			10			10			10			
11			11			11			11			11			
12			12			12			12			12			
Puntos:			Puntos:			Puntos:			Puntos:			Puntos:			
DIAGNOSTICO															
Puntaje				Porcentaje											
T/ minutos				Rango											
Diagnóstico															
_____ Firma del Aplicador															

### ANEXO N.º 3. Registro de acta de inducción

		REGISTRO DE ACTA DE INDUCCIÓN		RRHH-F44 Rev. 03
PROTECCION Y RESGUARDO S.A. RUC: 20100717124 Cal. Juan Bilevovich Nro. 1405- Lince - Lima		Revisado por	Jefe de RRHH	Aprobado por: Representante de la Direccion
<b>N° TRABAJADORES:</b>	<b>N° REGISTRO:</b>	<b>N° HORAS:</b>		
<b>TEMA DE INDUCCION</b>	<b>PERSONA QUE REALIZA LA INDUCCION</b>	<b>FIRMA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
BIENVENIDA A PROTSSA	CAPACITACION			
VISION Y MISION	CAPACITACION			
REPORTE DE ACTIVIDADES SOSPECHOSAS	SGI			
REGLAMENTO INTERNO DE SST	SGI			
REPRESENTANTES Y FUNCIONES DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	SGI			
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO SEGURO	SGI			
POLITICA Y OBJETIVOS SISTEMA DE GESTION	SGI			
PROCEDIMIENTOS Y FORMATOS SISTEMA DE GESTION	SGI			
IPER-C y MEDIDAS DE CONTROL	SGI			
MEDIDAS PREVENTIVAS, FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	SGI			
POLITICA SALARIAL	CAPACITACION			
DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	CAPACITACION			
PERMISOS Y FALTAS	CAPACITACION			
SEGURIDAD SOCIAL	CAPACITACION			
ORGANIGRAMA GENERAL Y PRINCIPALES AUTORIDADES	CAPACITACION			
JORNADA LABORAL, SALARIOS Y CONTRATO DE TRABAJO	CAPACITACION			
PREMIOS Y/O INCENTIVOS	BIENESTAR SOCIAL			
USO ADECUADO DEL ARMAMENTO	(OPERACIONES) (Si correspondiera al puesto)			
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES (Jefe o Responsable de area)	JEFE DE AREA (ASIGNADA)			
Recorrido por Instalaciones (Jefe o Responsable de area)	JEFE DE AREA (ASIGNADA)			
PLAN COVID-19; MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA COVID-19	SGI			
COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIAS, ACCIDENTES, PLAN DE EMERGENCIA	SGI			
<b>DATOS DE LAS PERSONAS QUE RECIBIERON LA INDUCCIÓN</b>				
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>N° DNI</b>	<b>ÁREA a Laborar</b>	<b>FIRMA</b>	
<b>RESPONSABLE DEL REGISTRO</b>				
NOMBRE:				
CARGO:		FIRMA:		

**ANEXO N.º 4. Constancia de entrega de documentos**

	<p><b>CONSTANCIA DE ENTREGA DE DOCUMENTOS</b></p>	<p>RRHH-F30 Rev. 03</p>
<p>_____, ____ de _____ del 202__</p>		
<p>Yo, _____ identificado con D.N.I. o C.E. _____; declaro tener conocimiento y haber recibido un CD, el que daré lectura, que contiene los siguientes archivos:</p>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>2. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>3. Política del Sistema de Gestión Integral.</li> <li>4. Material de inducción.</li> <li>5. Perfil y funciones del puesto.</li> <li>6. Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles IPER-C.</li> <li>7. Política Salarial</li> <li>8. Procedimiento y Medidas Preventivas contra el Hostigamiento Sexual.</li> <li>9. Plan Para La Vigilancia, Prevención y Control De Covid-19 en el Trabajo.</li> <li>10. Medidas Preventivas Contra el Covid-19 en el Trabajo.</li> <li>11. Prácticas de Trabajo Seguro para el Trabajo</li> </ol>		
<p>Por lo que manifiesto mi lectura, comprensión, revisión y aceptación del presente Plan, asimismo me comprometo a regirme por las normas, procedimientos y lineamientos especificados en los documentos especificados en líneas superiores; Adecuando mi desempeño laboral a los documentos indicados.</p>		
<p style="text-align: center;">_____ FIRMA</p>		

## ANEXO N.º 5. Solicitud de empleo

		<b>SOLICITUD DE EMPLEO</b>			RRHH-F39 Rev.05	
Aprobado: RRHH						
La información que usted nos brinde es estrictamente confidencial y debe ser comprobable						
<b>I. DATOS PERSONALES</b>						
<u>Apellido Paterno</u>	<u>Apellido Materno</u>	<u>Nombres</u>		<u>Lugar y Fecha de Nacimiento</u>		
<u>N° D.N.I.</u>	<u>Tipo de Sangre</u>	<u>Estado Civil</u>		<u>Peso</u>	<u>Talla</u>	
<u>Licencia de Conducir</u>	<u>N° de Teléfono Fijo</u>	<u>N° de Teléfono Celular</u>		<u>Correo Electronico</u>		
<u>Usted pertenece a:</u>	AFP <input type="checkbox"/>	ONP <input type="checkbox"/>	Ninguno <input type="checkbox"/>	Pensionista <input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/> Si pertenezco a la ONP y deseo seguir en ella.			<input type="checkbox"/> No pertenezco a ninguna y deseo afiliarme a AFP		
	<input type="checkbox"/> Pertenezco a la AFP					
<b>II. DOMICILIO</b>						
<u>Departamento</u>	<u>Provincia</u>	<u>Distrito</u>	<u>Urb./Lugar/Barrio</u>			
<u>Calle/Jr./Avenida</u>	<u>N°</u>	<u>Dpto.</u>	<u>Mz. / Lt.</u>			
<b>III. EDUCACIÓN</b>						
<u>Grado de Instrucción</u>	<u>Nombre del colegio o institución educativa</u>			<u>Estudios realizados</u>		
Primaria:				Completo <input type="checkbox"/>	Incompleto <input type="checkbox"/>	
Secundaria:				Completo <input type="checkbox"/>	Incompleto <input type="checkbox"/>	
Técnico/Superior:				Completo <input type="checkbox"/>	Incompleto <input type="checkbox"/>	
<u>Cursos que ayuden al desempeño de su trabajo:</u>						
<b>SERVICIO MILITAR</b>						
<u>SI</u> <input type="checkbox"/> <u>NO</u> <input type="checkbox"/>	<u>INSTITUCIÓN</u> EP / MGP / FAP	<u>Clase</u>	<u>Unidad</u>	<u>Fecha de Alta</u>	<u>Fecha de Baja</u>	
<u>¿Es usted miembro de las FF.AA.? SI ___ NO ___ Nombre de la Institución:</u>						
<u>Ha sido Separado de las FF.AA O PNP por medidas disciplinarias SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></u>						
<u>Motivo de la Baja. Explique brevemente:</u>						
<b>IV. INFORMACIÓN SOBRE SUS ÚLTIMOS EMPLEOS</b>						
<u>Empresa donde trabajó</u>	<u>Duración</u>		<u>Cargo desempeñado</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Teléfono</u>	
<u>Comience por el último Traba</u>	<u>De</u>	<u>A</u>				
<b>V. DATOS FAMILIARES (Hijos, Esposa o Conviviente)</b>						
<u>Nombres y Apellidos</u>	<u>Estado Civil</u>	<u>Parentesco</u>	<u>Edad</u>	<u>Ocupación</u>		
<b>CONTACTO DE EMERGENCIA (Nombre y Apellidos)</b>		<u>N° Contacto Celular</u>	<u>N° Contacto Fijo</u>	<u>N° Contacto</u>		

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

VI. REFERENCIAS			
<b>LABORALES (Jefes inmediatos)</b>			
Nombres y Apellidos	Teléfono	Empresa o Institución	Cargo que desempeña
<b>FAMILIARES</b>			
Nombres y Apellidos	Teléfono	Ocupación	Parentesco
VII. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
Talla de Camisa		Talla de Zapatos	
Talla Pantalón			
¿Solicitó antes empleo en esta empresa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	¿Laboró antes en la empresa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Nº de años	Motivo del cese
Motivo por el cual quiere cambiar su trabajo actual:		¿Cómo se contacto con nosotros?	
Postula al puesto de:	¿Cuánto desea ganar mensualmente? Monto: S/. .....	¿Tiene Licencia de Arma? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	¿Tiene Usted otros ingresos mensuales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
		Empresa: .....	Monto: S/. .....
¿Ha solicitado alguna vez asesoría psicológica o psiquiátrica? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	<b>NO LLENAR (verificado por el entrevistador)</b>		
¿Ha padecido o padece de alguna enfermedad? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> ¿Cuál?: .....	¿Tiene multas en la ONPE? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Monto: S/. .....		
¿Sufre de alguna discapacidad? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	¿Tiene carné SUCAMEC dado de baja? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Empresa: .....		
¿Tiene usted carné CONADIS? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Diagnóstico CIE -10: <input type="text"/>	¿Tiene curso vigente? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Declaro que los datos consignados en este documento son ciertos y no he omitido información relevante autorizando a la empresa que efectúe las verificaciones que estime conveniente.			
Lima, ___ de _____ del 20___			
	Firma del Solicitante		Huella Digital Índice Derecho
<b>CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN</b>			
Entrevista Psicológica:			
Entrevista RR.HH.:			
Entrevista Operaciones:			
Unidad Asignada:	Código Asignado:	Sueldo Asignado:	Fecha de Inicio:
OBSERVACIONES:			Fecha de Cese:

## ANEXO N.º 6. Ficha de sintomatología Covid-19

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SS&T-F12
	<b>FICHA DE SINTOMATOLOGIA COVID-19</b>		
	<b>Para el Regreso al Trabajo Declaración Jurada</b>		
	Revisado por : Coordinador SIG	Aprobado por: RED	Rev.: 03 Fecha: 03.12.21

**Declaración Jurada**

He recibido explicación del objetivo de esta evaluación y me comprometo a responder con la verdad:

**ENTIDAD PRIVADA:** Protección y Resguardo SA **RUC:** 20100717124

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Área de Trabajo: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Número (Celular): \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

En los últimos 14 días calendario ha tenido alguno de los síntomas siguientes:

	SI	NO
1. Sensación de alza térmica, fiebre o malestar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Dolor de garganta, tos, estornudos o dificultad para respirar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dolor de cabeza, diarrea o congestión nasal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pérdida de gusto y/o del olfato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Contacto con un caso confirmado de COVID-19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Está tomando alguna medicación (Detallar cuál o cuáles): .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pertenece a algún Grupo de Riesgo para COVID-19 Especifique.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

He recibido explicación del objetivo de esta evaluación y he respondido con la verdad.

He sido informado que de omitir o declarara información falsa puedo perjudicar la salud de mis compañeros de trabajo, y la mía propia, lo cual de constituir una falta grave a la salud pública, asumo las responsabilidades que correspondan.

**Fecha:**     /     /

**Firma:** \_\_\_\_\_

**ANEXO N.º 7. Declaración jurada de veracidad de información y documentación**

	<b>DECLARACION JURADA DE VERACIDAD DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN</b>	RRHH-F02 Rev. 03
<p><b><u>DECLARACIÓN JURADA</u></b></p>		
<p>Mediante el presente documento, yo..... identificado con DNI N°....., domiciliado en.....</p>		
<p>Distrito....., Provincia....., Departamento.....</p>		
<p><b>DECLARO BAJO JURAMENTO</b> que toda la información y documentación presentada por mi persona ante Protección y Resguardo S.A. es verdadera.</p>		
<p>Por este motivo reconozco que soy el único responsable antes las autoridades fiscalizadoras de comprobarse la falsedad de algún documento de los que he proporcionado a Protección y Resguardo S.A. y que ésta presente ante alguna institución, sea pública o privada.</p>		
<p>Particularmente, asumo total responsabilidad a título personal por la veracidad de los siguientes documentos, presentados por mi persona:</p>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> <li>6. ....</li> </ol>		
<p>Finalmente, autorizo a la empresa a realizar las verificaciones que estime pertinentes y declaro conocer que en caso se compruebe que la misma es falsa, podrá interponer las denuncias penales ante la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público y/o Poder Judicial y despedirme por la comisión de falta grave de carácter laboral, conforme a la legislación vigente.</p>		
<p>Lima, ..... de.....de 201...</p>		
<p>.....</p>		
<p>Firma</p>	<p><b>HUELLA DIGITAL</b></p>	

### ANEXO N.º 8. Declaración jurada domiciliaria

	<b>DECLARACION JURADA DOMICILIARIA</b>	RRHH-F03 Rev. 03
---	--	---------------------

Conste por el presente documento de declaración jurada domiciliaria sustitutoria que expido en la fecha, Yo \_\_\_\_\_, identificado con D.N.I. O C.E. N° \_\_\_\_\_. En el sentido que bajo Declaración Jurada señalo que mi domicilio actual es \_\_\_\_\_.

Distrito de \_\_\_\_\_, Provincia de \_\_\_\_\_, Departamento de \_\_\_\_\_.

Croquis de Ubicación de domicilio declarado

Señalo en forma expresa que la presente declaración jurada domiciliaria sustitutoria se realiza en forma libre y voluntaria y que soy plenamente consciente de las obligaciones contenidas en las Leyes Ns°. 26002, 27839 y 28862, por lo que dicho domicilio es real y legal, el cual será utilizado por la empresa para todo efecto de notificaciones y/o comunicaciones laborales, administrativas, legales, asimismo soy plenamente consciente de la obligación de actualizar el mismo en caso de variación y/o modificación del mismo.

Para lo cual suscribo el presente documento e inserto mi huella del dedo índice mano derecha.

Lima, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, del 202\_\_.

FIRMA

D.N.I. o C.E. N°.....

## ANEXO N.º 9. Compromiso de cumplimiento de código ético, políticas, objetivos anti sobornos y lucha contra la corrupción

	<b>COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO ETICO, POLITICAS, OBJETIVOS ANTISOBORNO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>	RRHH-F19 Rev. 01
---	--	---------------------

El que suscribe \_\_\_\_\_  
 identificado con DNI o CE N° \_\_\_\_\_, con pleno conocimiento y haber **comprendido las siguientes disposiciones contenidas en las siguientes normas, políticas, códigos y/o reglamentos aplicables:**

- Código de Ética e Integridad de Protección y Resguardo S.A.
- Reglamento Interno de Protección y Resguardo S.A.
- Política de Integridad y Lucha contra la corrupción de Protección y Resguardo S.A.
- Ley 30424 y su reglamento.

Mediante el presente documento, me comprometo a cumplir lo estipulado en los documentos en mención, asimismo a no proporcionar información confidencial de la empresa y de sus directivos, teniendo en cuenta que la actividad de seguridad es una labor de confianza, reconociendo que al hacerlo estaría quebrantando la confianza depositada en mi persona. En este sentido me comprometo a:

1. Permitir a PROTSSA, aplicar medidas disciplinarias al personal en caso de incumplimiento de las normas y políticas anticorrupción.
2. Negarme a participar en actos de soborno y/o corrupción, o rechazar, cualquier actividad sospechosa o que implique algún presunto acto de corrupción.
3. Combatir el soborno o cualquier acto de corrupción mediante la denuncia de buena fe ante la autoridad competente dentro de la organización.

Asimismo, acepto practicar las normas y actividades que corresponden de mi cargo, con la finalidad de cumplir la política y objetivos trazados por la organización.

\_\_\_\_\_ Firma

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

  
 HUELLA DIGITAL

## ANEXO N.º 10. Declaración jurada – Grupo de riesgo para Covid-19

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		SS&T-F05
	<b>DECLARACIÓN JURADA</b>		
	<b>Grupo de Riesgo para COVID-19</b>		
	Revisado por : Coordinador SIG	Aprobado por: RED	Rev.: 02

**DECLARACIÓN JURADA**  
(Base Legal 8.3 del Decreto Supremo N 083-2020 PCM)

Mediante el presente documento yo (Indicar nombres y apellidos completos), ..... en calidad de trabajador de la empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A. con RUC N° 20100717124, identificado con DNI (Documento Nacional de Identidad) C.E. (Carnet de Extranjería) N° ....., domicilio en ....., teléfono fijo ....., celular ....., correo electrónico ..... declaro lo siguiente:

- Soy trabajador (a) de la empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A. con RUC N° 20100717124, en la que actualmente ocupo el cargo/puesto de ....., Realizando las siguientes funciones.....
- Estoy enterado (a) y tengo pleno conocimiento que formo parte integrante del grupo con factores de riesgo para COVID-19, conforme a lo establecido en las normas sanitarias emitidas por la Autoridad Nacional Sanitaria.
- Cuento con el certificado de aptitud de mi estado de salud validado por el/la médico responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as o quien haga sus veces en el centro de labores de la empresa, el que deja expresa constancia que me encuentro APTO para la prestación de labores presenciales a favor de la empresa.
- Asimismo el empleador y/o el/la médico responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as o quien haga sus veces me ha informado que la realización de labores presencial que me asignen no incrementa mi exposición a riesgo.
- Voluntariamente deseo concurrir a trabajar a mi centro de labores.
- Mi empleador/a me ha informado sobre la identificación del peligro, la valoración del riesgo y la aplicación de jerarquía de controles sobre mi puesto de trabajo ante el riesgo de contagio por COVID.
- Mi empleador/a me ha informado y remitido información sobre las medidas preventivas que se han tomado en el centro de trabajo.
- Mi empleador me ha informado de los signos y síntomas características del SARV Cov2- COVID19 señalados en el ANEXO 2 del Documento Técnico "Lineamientos para vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID19"; a la fecha del retorno al trabajo no presento.
- Mi empleador/a me ha informado que cumple la Ley N 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias; su Reglamento y modificatorias; las disposiciones legales emitidas para la vigilancia, prevención y control del COVID-19, según la Resolución Ministerial N 972-

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		SS&T-F05	
	<b>DECLARACIÓN JURADA</b>			Rev.: 02
	<b>Grupo de Riesgo para COVID-19</b>			
	Revisado por : Coordinador SIG	Aprobado por: RED		

2020 MINSA y modificatorias; y las demás normas sanitarias que emita la Autoridad Nacional Sanitaria.

10. Mi empleador/a me ha informado que garantiza la entrega, capacitación sobre su uso adecuado, conservación y eliminación de los equipos de protección personal requeridos para mi cargo/puesto de trabajo.

Lima,        de        de        202.....

Nombre Completo	DNI	HUELLA DIGITAL
FIRMA		

El/ la representante legal de la empresa y el/la médico responsable de la vigilancia de la salud o quien haga sus veces en el centro de labores de la empresa firman la presente declaración jurada en señal de conformidad y veracidad de la información declarada por el/la trabajador/a

.....

Nombre completo y firma del representante legal

.....

Nombre completo, firma y sello del médico responsable  
o quien haga sus veces que autoriza

**ANEXO N.º 11. Cargo de entrega de plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo**

	<b>CARGO DE ENTREGA DE PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO</b>	Rev.01 SS&T -F15
---	--	---------------------

Declaro haber recibido una copia, asimismo haber leído y comprendido el contenido del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo.

Manifiesto mi lectura, comprensión, revisión y aceptación del presente Plan asimismo me comprometo a regirme por las normas, procedimientos y lineamientos especificados en el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo; Adecuando mi desempeño laboral a una conducta siempre segura en pro de mi familia, compañeros y de la empresa.

Entiendo que el incumplimiento de los procedimientos establecidos que correspondan al cumplimiento del trabajador, me someteré a las Acciones Disciplinarias el cual conozco y acato en su totalidad.

Apellidos y Nombres : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_

DNI : \_\_\_\_\_

Área de trabajo : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_

Nota: Después de completar el llenado de esta página deberá ser colocada en el file personal.

## ANEXO N.º 12. Cargo de entrega de matriz IPER-C del puesto de trabajo

	<b>CARGO DE ENTREGA DE MATRIZ IPER-C DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	Rev.01
		SS&T -F16

Declaro haber recibido una copia, asimismo haber participado, leído y comprendido el contenido del **MATRIZ de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles del PUESTO DE TRABAJO.**

Manifiesto mi lectura, comprensión, revisión y aceptación del presente **MATRIZ IPER-C DEL PUESTO DE TRABAJO**, asimismo me comprometo a regirme por las normas, procedimientos y lineamientos especificados en los cuales han sido revisados en el mismo; Adecuando mi desempeño laboral a una conducta siempre segura en pro de mi familia, compañeros y de la empresa.

Entiendo que el incumplimiento de los procedimientos establecidos que correspondan al cumplimiento del trabajador, me someteré a las Acciones Disciplinarias el cual conozco y acato en su totalidad.

Apellidos y Nombres : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_

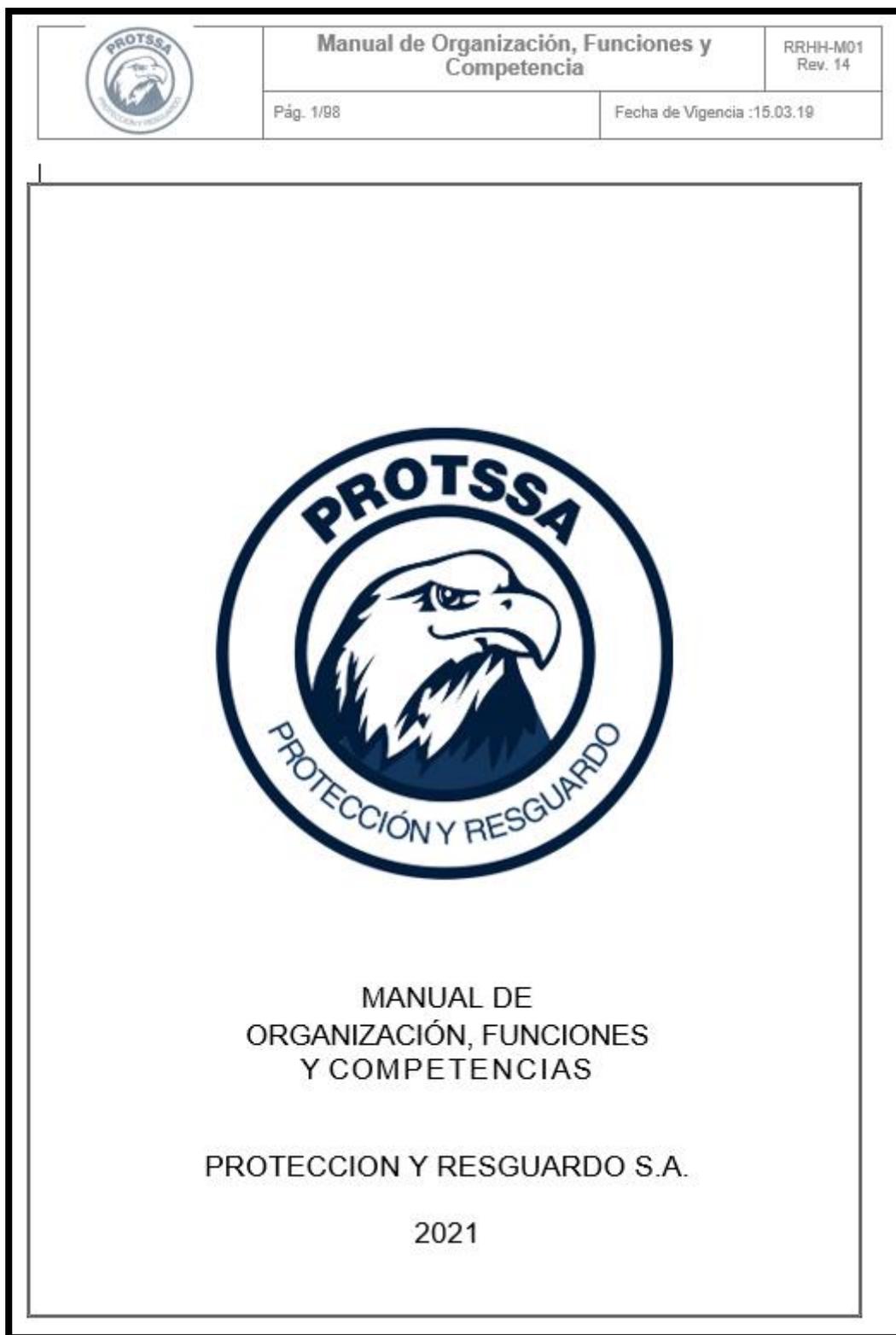
DNI : \_\_\_\_\_

Área de trabajo : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_

Nota: Después de completar el llenado de esta página deberá ser colocada en el file personal.

**ANEXO N.º 13. Manual de Organización, Funciones y Competencias (pág. 1-10)**



		<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
Pág. 2/98		Fecha de Vigencia :15.03.19	
<b>INDICE</b>			
<b><u>MANUAL DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONES y COMPETENCIAS DE LA EMPRESA PROTECCION Y RESGUARDO S.A.</u></b>			
			Nº
Portada			
Índice			
<b>CAPITULO I – INTRODUCCION</b>			
- OBJETIVOS DELMANUAL			4
- VISION			5
- MISION			6
- POLITICA DE ASCENSOS			6
- COMPROMISO DE LA EMPRESA			
- CODIGO ETICO			7
<b>CAPITULO II</b>			
1. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA			8
- Razón Social			8
- Objeto social de la Organización			8
2. ESTRUCTURA ORGANICA			8
- Órganos Directivos			9
- Órganos Administrativos			9
- Órganos Ejecutivos			10
C. ORGANIGRAMA			11
<b>CAPITULO III FUNCIONES DE LOS CARGOS</b>			
1. PRESIDENCIA DEL DIRECTORIO			12
- Presidente del Directorio			13
2. GERENCIA GENERAL			14
- Gerente General			15
- Asesor Legal			17
- Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo			18
- Coordinador del Sistema de Gestión Integral			20
- Gerente de Planeamiento			22
- Controller General			24
3. GERENCIA DE ADMINISTRACION			26
- Gerente de Administración			27
- Encargado de Sistemas			31
- Mensajero Motorizado			32

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

		<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
Pág. 3/98		Fecha de Vigencia :15.03.19	
Área de Logística	33		
- Jefe de Logística	34		
- Encargado de Logística	34		
- Asistente de Logística	36		
- Encargado de Mantenimiento y Limpieza	37		
Área de Comercialización	38		
- Jefe del Área Comercial	39		
- Asesor Comercial	41		
- Asesora de Atención al cliente	42		
- Asistente de Comercialización	43		
Área de Recursos Humanos	44		
- Jefe de Recursos Humanos	45		
- Analista de Remuneraciones	47		
- Asistente de Remuneraciones	47		
- Responsable de Administración de Personal	48		
- Analista de Selección, Desarrollo y Capacitación	49		
- Asistente de Selección	52		
- Responsable de Bienestar Social	53		
- Jefe de Archivo	54		
- Sub Jefe de Archivo	54		
- Encargado de Archivo	54		
- Asistente de Archivo	55		
- Asistente de Recursos Humanos	56		
<b>4. GERENCIA DE FINANZAS</b>	<b>58</b>		
- Gerente de Finanzas	59		
Área de Contabilidad	61		
- Jefe de Contabilidad	62		
- Asistente Contable	64		
<b>5. GERENCIA DE OPERACIONES</b>	<b>66</b>		
- Gerente de Operaciones	67		
- Sub Gerente de Operaciones	69		
- Jefe de Operaciones	71		
- Supervisor de Centro de Control, Informaciones y Emergencias	73		
- Supervisor Zonal	75		
- Supervisor Residente	76		
- Jefe de Grupo	78		
- Agente de Vigilancia	79		
- Agente de Resguardo Personal	81		
- Guardian	85		
- Prevencionista de Riesgo	83		
- Oficial de Seguridad Aeroportuaria	87		

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>		RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 4/88	Fecha de Vigencia :15.03.19	
- Asistente de Operaciones		88	
- Coordinador de Operaciones		89	
- Inspector de Seguridad		90	
- Encargado de Armamento y Equipos Especiales.		91	
- Encargado de Instrucción y Entrenamiento		92	
- Encargado de PREVAC		94	

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 5/98	Fecha de Vigencia :15.03.19

**CAPITULO I INTRODUCCION**

El presente Manual de Organización, Funciones y Competencia es un documento controlado que forma parte de la documentación del Sistema de Gestión Integral de la organización.

Copias no controladas de este manual pueden ser distribuidas a terceros, bajo responsabilidad del Representante de la Presidencia Ejecutiva.

La alta dirección debería asegurarse de que los recursos esenciales tanto para la Implementación de las estrategias como para el logro de los objetivos de la organización se identifican y se encuentran disponibles. Esto debería incluir los recursos para la operación y mejora del sistema de gestión integral, así como para la satisfacción del cliente y de otras partes interesadas. Los recursos pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información, proveedores y aliados de negocio, recursos naturales y financieros.

El personal que realice trabajos que afecten a la calidad del producto debe ser competente con base en la educación, formación, competencias y experiencia apropiada.

La dirección debería mejorar tanto la eficacia como la eficiencia de la organización, incluyendo el sistema de gestión de la calidad, mediante la participación y el apoyo de las personas. Como ayuda en el logro de sus objetivos de mejora del desempeño, la organización debería promover la participación y desarrollo de supersonal.

**OBJETIVOS DEL MANUAL**

El presente Manual de Organización y Funciones (MOF-PROTSSA) cumple los siguientes objetivos:

- Determinar la misión, estructura de la organización, deberes, funciones, prohibiciones e instrucciones a ser observadas por el personal que asuma los diferentes cargos en la Organización.
- Orientar el accionar y el desempeño de las actividades desarrolladas por el personal que conforma la Organización.
- Informar a sus miembros y a terceros sobre la estructura orgánica y funcional de la Organización.

**VISIÓN:**

La visión de la empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A. es:

*(\*) Estar presente en todo el territorio nacional y ser reconocido en el sector Público y privado como una empresa líder en Seguridad Integral por nuestros valores, profesionalismo, servicio de calidad y aplicación a las mejores soluciones tecnológicas.*

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 6/98	Fecha de Vigencia :15.03.19

**MISIÓN:**

La Misión de la empresa PROTECCION Y RESGUARDO S.A. es:

*(\*) Trabajamos día tras día como un gran equipo para brindar soluciones integrales de seguridad a nuestros clientes protegiendo su integridad física y patrimonial, manteniendo siempre nuestro compromiso de entregarles un servicio de alta calidad.*

**POLITICA DE ASCENSOS**

La Evaluación de Desempeño laboral realizada a todos los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los Supervisores zonales (Jefes de Servicio); se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Es así que PROTSSA como empresa de Calidad, promueve a través de este sistema de evaluación, ascender en los puestos diversos, a aquellos colaboradores que en función de sus competencias y experiencias, obtengan promedios sobresalientes en las evaluaciones de los dos años seguidos (no necesario). Si se requiere personal inmediato, se puede promocionar a dicho puesto a un colaborador que cumpla con las competencias del puesto inmediato y que en su última evaluación haya obtenido un promedio sobresaliente.

Estos ascensos hacia los cargos superiores, se realizará de acuerdo a los nuevos puestos que se instalen y/o requieran.

**COMPROMISO DE LA EMPRESA**

PROTSSA está comprometida a proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, en concordancia con las prácticas aceptables de la actividad empresarial de servicios y el cumplimiento de los requisitos legislativos.

En razón a todo lo antes expuesto la empresa se compromete a:

1. Concientizar y sensibilizar a nuestro personal para que desarrollen sus actividades con seguridad fomentando su desarrollo y participación activa, creando una conciencia de Seguridad Integral.
2. Identificar y evaluar los riesgos potenciales existentes para la Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Prever los requerimientos de nuestros clientes proporcionándoles un servicio que satisfagan sus necesidades requeridas cumpliendo con la normatividad vigente aplicable por la empresa.

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 7/98	Fecha de Vigencia :15.03.19

4. Mantener contacto permanente con los clientes, con el objeto de poder colaborar conjuntamente con la mejora continua del servicio.
5. Establecer medidas para prevenir, controlar o mitigar los riesgos que pueden causar accidentes e incidentes, aplicando las medidas correctivas y preventivas pertinentes.
6. Trabajar en el mejoramiento continuo sobre la Calidad, Seguridad y Salud de las personas.

**CÓDIGO ÉTICO**

1. Conscientes que la calidad de las actividades de seguridad a escala profesional, depende en último término de la buena disposición de los profesionales para observar unas normas especiales de conducta y manifestar buena fe en las relaciones profesionales, la Empresa Protección y Resguardo S.A. (PROTSSA) adopta estricta observación del mismo, como condición indispensable para ser parte del Area de Seguridad cualquiera que sea el nivel en el que se desempeña en la Empresa.
2. Los integrantes del Area de Seguridad en principio serán única exclusivamente profesionales en seguridad con experiencia comprobada.
3. Deberán llevar a cabo sus obligaciones profesionales de acuerdo con la ley y los principios morales más elevados.
4. Los miembros del Área de Seguridad deberán observar los principios de veracidad, honradez e integridad permanentemente.
5. Deberán ser leales y diligentes en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.
6. Deberán ser competentes en el desempeño de sus responsabilidades y si existieran situaciones de duda procederán a consultar a su inmediato superior para decidir las acciones a realizar, registrando la hora, persona y acciones coordinadas.
7. Deberán salvaguardar la información confidencial y prestar la debida atención para que no se revele indebidamente.
8. No deberán dañar maliciosamente la reputación profesional o la práctica de sus compañeros, toda opinión o análisis se basará en hechos concretos y aplicarán la metodología, inductiva o deductiva para establecer sus conclusiones.

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 8/88	Fecha de Vigencia :15.03.19

**CAPITULO II**

**A. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA**

**1. RAZÓN SOCIAL**

La Sociedad se denomina PROTECCION Y RESGUARDO S.A. y para los efectos de su identificación podrá utilizar indistintamente las siglas "PROTSSA".

La empresa tiene un lugar ya ganado en el mercado y un reconocimiento por la calidad de los servicios que brinda, habiendo iniciado sus actividades a partir del 03 de agosto de 1990.

El domicilio de la Sociedad, es en la Provincia de Lima, Calle Juan Bielovucic 1405-1411 distrito de Lince pudiendo establecer sucursales u oficinas en cualquier lugar del país o en el extranjero.

**2. OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN**

La Sociedad tiene por objeto dedicarse a la prestación de todo tipo de servicios, especialmente los servicios de seguridad privada, actividades conexas y complementarias, que incluyen entre otras las siguientes:

1. Servicio de Vigilancia privada
2. Servicio de Protección Interna
3. Servicios Individuales de Seguridad Personal y Patrimonial
4. Servicios de Capacitación, entrenamiento, dictado de conferencias, etc.
5. Asesoría, Auditoría, Consultoría, inspecciones y estudios de seguridad.
6. Captación, Selección y Evaluación del personal.
7. Servicio de Transporte de personal
8. Representación de empresas de Seguridad o afines, nacionales o extranjeras.
9. Importación, exportación y comercialización de equipos de seguridad,
10. Otras actividades relacionadas con la seguridad y conexas.

En armonía con su Propósito, nuestra empresa se dedica al suministro de productos y la prestación de servicios de calidad, relacionados a la seguridad integral, y que satisfacen las necesidades de protección personal, y seguridad patrimonial, de personas, empresas e instituciones privadas y públicas.

**B. ESTRUCTURA ORGANICA:**

La Compañía de Vigilancia Privada PROTSSA tiene la siguiente estructura orgánica:

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 9/98	Fecha de Vigencia :15.03.19

1. **ORGANOS DIRECTIVOS**
  1. Junta General de Accionistas
    - Accionistas
  2. Directorio
    - Presidente del Directorio
    - Directores
  3. Gerencia General
    - Gerente General
    - Coordinador del Sistema de Gestión Integral
    - Secretaria Ejecutiva
    - Gerente de Planeamiento
    - Controller General
  4. Apoyo
    - Asesoría Legal
    - Seguridad y Salud en el Trabajo
    - Comité Seguridad Salud Ocupacional Medio Ambiente y Calidad.
  
2. **ORGANOS ADMINISTRATIVOS**
  1. Gerencia de Administración y Finanzas
    - Gerente de Administración
      - Encargado de Administración
      - Encargado de Sistemas
      - Mensajero Motorizado
    - Área de Logística
      - Jefe de Logística
      - Encargado de Logística
        - Asistente de Logística
        - Encargado de Mantenimiento y Limpieza
    - Área de Recursos Humanos
      - Jefe de Recursos Humanos
        - Analista de Selección, Desarrollo y Capacitación
          - Asistente de Selección
        - Responsable de Administración de Personal
        - Responsable de Bienestar Social.
        - Jefe de Archivo
          - Sub Jefe de Archivo
          - Asistente de Archivos
          - Asistente de Recursos Humanos
      - Analista de Remuneraciones

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

	<b>Manual de Organización, Funciones y Competencia</b>	RRHH-M01 Rev. 14
	Pág. 10/88	Fecha de Vigencia :15.03.19
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Área de Comercialización           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe del Área Comercialización</li> <li>• Asesor Comercial</li> <li>• Asesora de Atención al Cliente               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistente de Comercialización</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Gerente de Finanzas</li> <li>➤ Área de Contabilidad           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Contabilidad               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistente de Contabilidad</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>3. <u>ORGANOS EJECUTIVOS</u></p> <p>1. Gerencia de Operaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de Operaciones</li> <li>• Jefe de Operaciones</li> <li>• Asistente de Operaciones</li> <li>• Supervisores de Control, Informaciones y Emergencia           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisor Zonal               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisor Residente</li> <li>• Jefe de Grupo                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentes de Vigilancia</li> <li>• Agentes de Resguardo Personal</li> <li>• Oficial de Seguridad Aeroportuaria</li> <li>• Guardian</li> <li>• Prevencionista de Riesgo</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Coordinador de Operaciones</li> <li>• Inspector de Seguridad</li> <li>• Encargado de Armamento Equipos Especiales</li> <li>• Encargado de Instrucción y entrenamiento</li> <li>• Encargado dePrevac</li> </ul>		

**ANEXO N.º 14. Base de datos del personal captado con nuevas fuentes de reclutamiento**

Nº	FECHA	RECLUTADOR	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	DISTRITO	CELULAR	FUENTE DE RECLUTAMIENTO
1	22/12/2021	GIANELLA	SANDOVAL SANDOVAL CESAR ARMANDO	72520301	PUENTE PIEDRA	956169731	FACEBOOK
2	23/12/2021	GIANELLA	GUEVARA CASTILLO WALTER FRANCISCO	25620531	CALLAO	----	FACEBOOK
3	27/12/2021	ROXANNA	CHAVEZ VALDIVIEZO GLORIA MARIBEL	09975337	COMAS	928141532	COMPUTRABAJO
4	27/12/2021	ROXANNA	MALCA SOTOMAYOR WALTER CHRISTIAN	25793912	CALLAO	950350860	FACEBOOK
5	27/12/2021	ROXANNA	MENDOZA VARGAS RICARDO	16603255	CALLAO	980348583	FACEBOOK
6	27/12/2021	ROXANNA	NAPURI GUZMAN ALEJANDRO GIUSEPPE	42662862	SAN MIGUEL	903202308	COMPUTRABAJO
7	27/12/2021	ROXANNA	RIMARACHE GARCIA SEGUNDO ASUNCION	43515069	COMAS	993335864	FACEBOOK
8	27/12/2021	ROXANNA	VEGA YCHPAS MARCO ANTONIO	10383257	CALLAO	951901926	FACEBOOK
9	27/12/2021	ROXANNA	VELASQUEZ ARREDONDO ALFREDO LADISLAO	47324494	RIMAC	----	FACEBOOK
10	28/12/2021	ERIKA	ALVA SALINAS YENNER	70822731	PUENTE PIEDRA	963410995	FACEBOOK
11	28/12/2021	CYNTHIA	ALVARADO MORE ALBERT ROBERT	<b>47289392</b>	LOS OLIVOS	996362620	FACEBOOK
12	28/12/2021	CYNTHIA	CARMEN ROSA REYES DIAZ	10169255	CHACLACAYO	929824785	COMPUTRABAJO
13	28/12/2021	ROXANNA	GIL MELENDEZ JULIO MANUEL	42674834	ANCON	931738614	COMPUTRABAJO
14	28/12/2021	GIANELLA	MANRIQUE ALVA NIEL GRET	44244797	SAN MARTIN DE PORRES	995804696	FACEBOOK
15	28/12/2021	CYNTHIA	SANCHEZ ARBOLEDA JOSE LUIS	41729117	EL AGUSTINO	918305578	COMPUTRABAJO
16	29/12/2021	ROXANNA	CHAVEZ ZUÑIGA CARLOS	43029525	INDEPENDENCIA	966403258	FACEBOOK
17	29/12/2021	ROXANNA	PASACHE GARCIA JUAN JOSE HERMINIO	42145055	LOS OLIVOS	969666917	FACEBOOK
18	29/12/2021	ROXANNA	QUISPE RUIZ JORDANI	46760820	SAN JUAN DE LURIGANCHO	977496918	FACEBOOK
19	29/12/2021	LUCCIANA	USQUIANO QUINTANA JORGE	10191792	LOS OLIVOS	916 401 639	FACEBOOK
20	29/12/2021	ROXANNA	VELA ETENI PERCY	80675841	CALLAO	943577721	COMPUTRABAJO
21	29/12/2021	ROXANNA	VENTOCILLA CERRON ALEJANDRO	06789337	VENTANILLA	951586279	FACEBOOK
22	30/12/2021	GIANELLA	TAIPE ARONI DANIEL OSCAR	41938323	VILLA MARIA DEL TRIUNFO	981585085	FACEBOOK
23	03/01/2022	GIANELLA	ANGULO CERON JOHAN ENRIQUE	42325645	RIMAC	930403465	COMPUTRABAJO
24	03/01/2022	ERIKA	DE LA CRUZ NUÑEZ SERGIO DAKER	76461511	COMAS	972055307	FACEBOOK
25	03/01/2022	GIANELLA	RIVERA VELA JULIO JOAQUIN	41429810	VENTANILLA	902390332	COMPUTRABAJO
26	03/01/2022	EXTERNO	SAAVEDRA JABA ALAN JAVIER	43713662	SANTIAGO DE SURCO	944618839	COMPUTRABAJO
27	03/01/2022	GIANELLA	SOTO MOZOMBITE MIGUEL ANGEL	09955473	VENTANILLA	913827710	COMPUTRABAJO
28	04/01/2022	MANUEL	ALVAREZ CUBILLAS NOE	09987132	COMAS	926122811	COMPUTRABAJO
29	04/01/2022	ERIKA	AMAYA GARCIA GERALD ERICK	41198076	ATE	996535305	FACEBOOK
30	04/01/2022	EXTERNO	ANCHAIHUA ANCCO ESTEBAN	09415584	VILLA MARIA DEL TRIUNFO	951025096	FACEBOOK
31	04/01/2022	ERIKA	BISLAO URRUTIA FLOR ANGELICA	41988532	CALLAO	947191005	COMPRA DE BASE DE DATOS
32	04/01/2022	EXTERNO	CAIRAMPOMA ROJAS EUSEBIO VICTOR	25805271	CALLAO	942841567	COMPUTRABAJO
33	04/01/2022	EXTERNO	CARRILLO MARIGORDA FERNANDO MARTIN	09590635	SAN JUAN DE MIRAFLORES	985936728	FACEBOOK
34	04/01/2022	ERIKA	FLORES SABOYA SEGUNDO FERNANDO	47869174	CALLAO	993762522	FACEBOOK
35	04/01/2022	ERIKA	HONORIO PINEDA HENRY VLADIMIR	40030835	VENTANILLA	926163963	COMPUTRABAJO
36	04/01/2022	GIANELLA	MEDRANO LOAYZA LUIS MANRIQUE	41789840	ATE	931161920	COMPUTRABAJO

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

37	04/01/2022	EXTERNO	ROJAS ZEVALLOS ANGEL GUILLERMO	41715923	SAN JUAN DE LURIGANCHO	933586138	COMPUTRABAJO
38	04/01/2022	EXTERNO	SANCHEZ NOLASCO HERMILIO OMAR	47519249	SAN JUAN DE LURIGANCHO	998016803	FACEBOOK
39	04/01/2022	EXTERNO	VARGAS DENEGRI JAVIER MANUEL	43805657	SANTIAGO DE SURCO	971564465	FACEBOOK
40	05/01/2022	MANUEL	BUSTINZA VENTURA ELEAZAR ESTONID	41396626	SAN LUIS	923456255	COMPUTRABAJO
41	05/01/2022	GIANELLA	GRANDEZ CASTRO JOSE HELY	33960823	SURQUILLO	948774203	COMPRA DE BASE DE DATOS
42	05/01/2022	ERIKA	HERRERA TRUJILLO JOSE	25775681	LIMA	922630721	COMPUTRABAJO
43	05/01/2022	MANUEL	HIDALGO AMARO MARK ANTONY	75891077	VILLA EL SALVADOR	917360133	COMPUTRABAJO
44	05/01/2022	EXTERNO	NUÑEZ TOALINO OSCAR JUAN	40478691	ATE	917100199	COMPUTRABAJO
45	05/01/2022	LUCCIANA	OJEDA ESPINOZA TEODORA HERMELINDA	06224422	LIMA	979043577	FACEBOOK
46	05/01/2022	EXTERNO	QUISPE QUICAÑO ROLANDO NELSON	10323526	SAN JUAN DE LURIGANCHO	992274657	FACEBOOK
47	05/01/2022	MANUEL	SIESQUEN CAJUSOL BRISSELL DAVID	75252959	ATE	910588831	COMPUTRABAJO
48	05/01/2022	EXTERNO	ULLOA VILCA JOHNNY PEDRO	42306627	VENTANILLA	971308123	FACEBOOK
49	05/01/2022	JANETH	URBINA SALAZAR JONNY ALBERTO	09914120	SURQUILLO	941859748	COMPUTRABAJO
50	05/01/2022	GIANELLA	VILCHEZ SANTOS JUAN CARLOS	41369327	EL AGUSTINO	971626318	FACEBOOK
51	05/01/2022	ERIKA	ZELAYARAN ESPINOZA NESTOR ALFONSO	75690580	SAN MIGUEL	996362388	FACEBOOK
52	06/01/2022	MANUEL	BERNAL ORE LUIS ARTURO	70830111	BREÑA	916911635	COMPUTRABAJO
53	06/01/2022	GIANELLA	CARAHUANCO VASQUEZ CARLOS ENRIQUE	10602660	SAN JUAN DE LURIGANCHO	947946210	COMPRA DE BASE DE DATOS
54	06/01/2022	EXTERNO	FLORES VALERA JOHAN	41710405	LIMA	----	FACEBOOK
55	06/01/2022	GIANELLA	HURTADO AGUILAR GABRIEL VICTOR	43728107	SAN MARTIN DE PORRES	982632892	FACEBOOK
56	06/01/2022	EXTERNO	POLO CRISPIN NESTOR EDUARDO	40279047	INDEPENDENCIA	972205836	FACEBOOK
57	06/01/2022	GIANELLA	ROJAS SHUÑA JOSE WILLIAMS	05371832	SAN MARTIN DE PORRES	929090933	COMPUTRABAJO
58	06/01/2022	GIANELLA	SERRATO VILLALOBOS DENIS CECILIO	41993472	LIMA	942351231	COMPUTRABAJO
59	07/01/2022	ERIKA	BERROSPI OSORIO JUAN LUIS	04205388	SANTIAGO DE SURCO	942356973	COMPUTRABAJO
60	07/01/2022	GIANELLA	CABRERA TELLO CARLOS ANIBAL	41715546	LOS OLIVOS	924445801	COMPUTRABAJO
61	07/01/2022	ERIKA	LOPEZ FARIAS MIGUEL CRISTOPHER	43357953	CALLAO	930940310	COMPUTRABAJO
62	07/01/2022	ERIKA	MALO RODRIGUEZ KEVIN ARNOLD	77271700	SAN JUAN DE LURIGANCHO	914696943	COMPUTRABAJO
63	07/01/2022	ERIKA	SERNA ALVARADO LUIS ALBERTO	45335112	COMAS	927618196	COMPUTRABAJO
64	08/01/2022	GIANELLA	CALLATA MAMANI WALTER ARTURO	42395165	LOS OLIVOS	936908200	COMPUTRABAJO
65	08/01/2022	ERIKA	PICHI HUAMANI ANDRE ROBINSON	77069674	LIMA	948303245	COMPRA DE BASE DE DATOS
66	08/01/2022	GIANELLA	VARGAS CORNEJO JHON CRISTIAN	71803057	MAGDALENA DE MAR	951112382	FACEBOOK
67	09/01/2022	GIANELLA	CABRERA ABANTO SERGIO	44496518	SAN MARTIN DE PORRES	901995736	COMPUTRABAJO
68	09/01/2022	MANUEL	CARDENAS CHOTA PEDRO	42686113	SANTA ANITA	916162671	COMPUTRABAJO
69	09/01/2022	ERIKA	CASTAÑEDA DIAZ MARIA LILA	46808689	VILLA MARIA DEL TRIUNFO	933488107	COMPUTRABAJO
70	09/01/2022	EXTERNO	CONTRERAS ZANABRIA GERONIMO	23272176	ATE	959890027	FACEBOOK
71	09/01/2022	ERIKA	FALLA RUBIO KEYDER DERRY	44061195	COMAS	959890027	FACEBOOK
72	09/01/2022	EXTERNO	GUILLEN GARCIA CHRISTIAM LEVI	44621657	COMAS	----	FACEBOOK
73	09/01/2022	MANUEL	LEYVA FLORES MIGUEL ANGEL	40189082	CARABAYLLO	957481654	FACEBOOK
74	09/01/2022	EDUARDO	RUIZ NUÑEZ EDUARDO	40296153	PUENTE PIEDRA	937353912	COMPRA DE BASE DE DATOS

**Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021**

75	09/01/2022	EXTERNO	TICONA MESARES ALEXANDER GERMAN	09630935	SAN MARTIN DE PORRES	929601250	COMPUTRABAJO
76	09/01/2022	MANUEL	YLLATOPA CONTRERAS LUIGUI JEAN PIERRE	76438414	COMAS	989943713	FACEBOOK
77	09/01/2022	EXTERNO	ZARATE SEDANO GERARDO	40461187	SAN MARTIN DE PORRES	922248608	COMPUTRABAJO
78	11/01/2022	EXTERNO	BARTOLO GARCIA GENGHIS SMITH	71299073	INDEPENDENCIA	975750890	FACEBOOK
79	11/01/2022	EXTERNO	CHAVEZ ANDAMAYO JOSE GABRIEL	70189554	INDEPENDENCIA	946670486	COMPRA DE BASE DE DATOS
80	11/01/2022	EXTERNO	HUACHO CCOSCCO EDISON YURI	71841486	INDEPENDENCIA	926129614	COMPUTRABAJO
81	11/01/2022	ERIKA	LICHARDO ESCOBEDO ELMER	09607357	SAN MARTIN DE PORRES	945629321	COMPUTRABAJO
82	11/01/2022	EXTERNO	MEDINA CUEVA CALIAS NICOLAS	45640777	CALLAO	932932614	COMPUTRABAJO
83	11/01/2022	EXTERNO	MEZA GABRIEL ZACARIAS JUAN	09588256	SAN JUAN DE MIRAFLORES	901655400	COMPUTRABAJO
84	11/01/2022	GIANELLA	PACHERRES MENDOZA CLARA	71138572	SAN MARTIN DE PORRES	952680126	FACEBOOK
85	11/01/2022	GIANELLA	TALLA DELGADO FERNANDO LUIS	09431959	LIMA	902970034	COMPUTRABAJO
86	11/01/2022	EXTERNO	TORREALVA BEDREGAL JESUS PEDRO MARTIN	61774470	LIMA	922835605	COMPUTRABAJO
87	11/01/2022	MANUEL	YUMBATO LOPEZ DAVID ARTURO	47992468	LOS OLIVOS	948180315	COMPRA DE BASE DE DATOS
88	12/01/2022	GIANELLA	CASTILLO CUZCANO PATRICIA JANET	41348579	LOS OLIVOS	966261837	FACEBOOK
89	12/01/2022	GIANELLA	LOZADA DELGADO OSIEL	42174862	LOS OLIVOS	----	FACEBOOK
90	12/01/2022	ERIKA	MACHACA ALVAREZ MIGRID ALEJANDRA	73054756	COMAS	973045329	FACEBOOK
91	12/01/2022	EXTERNO	MINAYA CHUMBES JOSE LUIS	76934920	SAN MARTIN DE PORRES	917058205	COMPUTRABAJO
92	12/01/2022	EXTERNO	MONZON SEGURA LUIS ALBERTO	08574705	LOS OLIVOS	943715535	COMPUTRABAJO
93	12/01/2022	MARY	SIMARRA SAYON MARDEN	75830769	CABALLACocha	901968219	COMPUTRABAJO
94	13/01/2022	ERIKA	USHIÑAHUA RUIZ BILL ADRIAN	47686788	SAN MARTIN DE PORRES	977277540	FACEBOOK
95	14/01/2022	ERIKA	PACHECO RIVAS JOSE LUIS	40590328	SAN JUAN DE MIRAFLORES	940390821	COMPUTRABAJO
96	18/01/2022	JANETH	ALVARADO DE LA SOTA GINO RAFFO	25792889	CALLAO	993714687	FACEBOOK
97	18/01/2022	JANETH	GUZMAN MARICHI RAUL OSWALDO	40563736	COMAS	950780986	FACEBOOK
98	18/01/2022	JANETH	PINEDO PEZO OMAR	44917752	CALLAO	962869232	FACEBOOK
99	18/01/2022	JANETH	PINEDO PEZO RIVER	47583239	CALLAO	923271578	COMPUTRABAJO
100	18/01/2022	JANETH	SUAREZ ALVAREZ JOEL FERNANDO	07469070	COMAS	977953379	FACEBOOK
101	19/01/2022	JANETH	CHAVEZ GOICOCHEA JORGE	16697576	ATE	992913293	FACEBOOK
102	19/01/2022	JANETH	MAMANI CHEJE SONALY	43082976	JESUS MARIA	900580845	COMPUTRABAJO
103	19/01/2022	JANETH	MORENO GOMEZ DAMIANA PETRONILA	07615845	LINCE	989446556	FACEBOOK
104	19/01/2022	JANETH	PICHILINGUE RAMOS MIGUEL MATEO	08121511	RIMAC	986075324	FACEBOOK
105	19/01/2022	JANETH	UGAZ HERNANDEZ JOSE ANTONIO	22283517	RIMAC	955074879	FACEBOOK
106	19/01/2022	JANETH	ULLILEN TACAS HENRY MANUEL	41659439	COMAS	935607683	COMPUTRABAJO
107	19/01/2022	JANETH	VALVERDE RAMIREZ PATRICIA	40994203	LIMA	981870616	FACEBOOK
108	21/01/2022	JANETH	ARROYO OLAZABAL LEOPOLDO DANTE	76097063	COMAS	923764269	COMPUTRABAJO
109	21/01/2022	JANETH	APONTE BRAVO KRIS PEDRO	44258716	LIMA	955166016	FACEBOOK
110	21/01/2022	JANETH	CASTRO CAMAC MAX ANTONY	75110071	SAN JUAN DE LURIGANCHO	926805911	COMPUTRABAJO
111	21/01/2022	JANETH	ROBLES CARHUANIRA ANDREA XIMENA	44737499	COMAS	982981460	FACEBOOK
112	21/01/2022	JANETH	SUELDO RAYME JAVIER ALEXANDER	46823058	INDEPENDENCIA	936451956	COMPUTRABAJO

**Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021**

113	21/01/2022	JANETH	TANANTA GUERRA ROYEL	46476965	SAN JUAN DE LURIGANCHO	971518519	FACEBOOK
114	24/01/2022	JANETH	CENTENO RIVAS PAMELA	41104169	JESUS MARIA	934584455	COMPUTRABAJO
115	24/01/2022	JANETH	CORDOVA SANTISTEBAN JORGE CARLOS	07972597	PUEBLO LIBRE	994358951	FACEBOOK
116	24/01/2022	JANETH	CUEVA SANCHEZ KEVIN DANIEL	76268384	RIMAC	993833387	FACEBOOK
117	24/01/2022	JANETH	DAVILA FEIJOO NEIL	05350020	SAN MARTIN DE PORRES	015386536	COMPUTRABAJO
118	24/01/2022	JANETH	JUSTO CONTRERAS CARLOS JESUS	08134557	RIMAC	967049920	FACEBOOK
119	25/01/2022	JANETH	LIÑAN HERRERA FABIAN	07754323	SAN MARTIN DE PORRES	910665358	COMPUTRABAJO
120	26/01/2022	ERIKA	DELGADO ESQUEN ENRIQUE	45719924	SAN MARTIN DE PORRES	929111345	COMPUTRABAJO
121	26/01/2022	ERIKA	MARTINEZ CACERES OLIVER	74777997	SAN MARTIN DE PORRES	988746928	FACEBOOK
122	26/01/2022	ERIKA	PORTILLA ROMERO CARLOS MANUEL	44510394	LOS OLIVOS	946391515	COMPUTRABAJO
123	02/02/2022	ROXANNA	FALCON ALAMAS ANGELO DAVID	75368540	CALLAO	936799959	COMPUTRABAJO
124	02/02/2022	ROXANNA	GIL LIPPE MARIO FRANCISCO	46919445	ANCON	957909936	FACEBOOK
125	02/02/2022	ROXANNA	HUAMAN MAURICIO MIGUEL ANGEL	07468347	SAN JUAN DE LURIGANCHO	917350969	COMPUTRABAJO
126	02/02/2022	ROXANNA	HUAMAN NIVELA JORGE LUIS	25594226	CALLAO	987042058	FACEBOOK
127	02/02/2022	ROXANNA	PAZ VASQUEZ LORENZO AMADOR	48353566	PUENTE PIEDRA	947475617	COMPRA DE BASE DE DATOS
128	02/02/2022	ROXANNA	SALAS PEREZ HECTOR ALFONSO	44784878	SAN MARTIN DE PORRES	940117037	COMPUTRABAJO
129	02/02/2022	ROXANNA	TADEO DE LA CRUZ DAVID MICHAEL	42881859	SAN JUAN DE LURIGANCHO	921222373	COMPUTRABAJO
130	02/02/2022	ROXANNA	TELLO MARCELO WISTON CESAR	17448201	VENTANILLA	964515271	FACEBOOK
131	03/02/2022	ROXANNA	ARROYO OLAZABAL LEOPOLDO DANTE	76097063	COMAS	923764269	COMPUTRABAJO
132	03/02/2022	ROXANNA	CCELLCCASCCA FLORES JESUS ALFONSO	09889507	SAN MARTIN DE PORRES	924078483	COMPUTRABAJO
133	03/02/2022	ROXANNA	NAVARRO MENDOZA ABEL AURELIO	10411431	PUENTE PIEDRA	951311959	FACEBOOK
134	03/02/2022	ROXANNA	OSORIO TAPIA JULIO ELIAS	09987161	COMAS	989239325	FACEBOOK
135	03/02/2022	ROXANNA	RODRIGUEZ RAYO KENYI JEAN POOL	74388533	SAN JUAN DE LURIGANCHO	927540387	COMPUTRABAJO
136	03/02/2022	ROXANNA	SOLIS SUPO DIALI SALVADOR	44984405	LIMA	984970811	FACEBOOK
137	04/02/2022	ROXANNA	GALVEZ UEMA DAVID ALFONSO	43136624	ATE	922925683	COMPUTRABAJO
138	04/02/2022	ROXANNA	HUAMAN MUÑOZ PEDRO GONZALO	41898552	COMAS	941738755	COMPUTRABAJO
139	04/02/2022	ROXANNA	LARA DIAZ JOSE MANUEL	16749450	SURQUILLO	973503659	FACEBOOK
140	04/02/2022	ROXANNA	LARICO QUISPE VICTOR RAÚL	09134189	SAN JUAN DE MIRAFLORES	941656417	COMPUTRABAJO
141	04/02/2022	ROXANNA	VIERA ARAUJO JESSY HARRIMSON TOMY	47980104	VENTANILLA	923183814	COMPUTRABAJO
142	05/02/2022	ROXANNA	DELGADO FARRO RAUL	40959181	SAN JUAN DE LURIGANCHO	955120423	FACEBOOK
143	05/02/2022	ROXANNA	ESPARTA SANCHEZ HECTOR FELIPE	09810858	SANTA ANITA	933146784	COMPUTRABAJO
144	05/02/2022	ROXANNA	SANCHEZ VITES JOEL STEVENS	46765422	RIMAC	960941154	FACEBOOK
145	07/02/2022	ROXANNA	ALVARADO BAUTISTA OSWALDO ISAAC	45759918	SAN MARTIN DE PORRES	976943232	FACEBOOK
146	07/02/2022	ROXANNA	DIEZ CRUZ JOSE LUIS	40655723	COMAS	933270874	COMPUTRABAJO
147	07/02/2022	ROXANNA	MAYTA INGA ALBERTO	42939244	COMAS	915939431	COMPUTRABAJO
148	07/02/2022	ROXANNA	QUISPE HERNANDEZ CARLOS ALBERTO	22304154	PUENTE PIEDRA	950333743	COMPRA DE BASE DE DATOS
149	07/02/2022	ROXANNA	QUISPE MENDOZA CARLOS ALBERTO	41492979	INDEPENDENCIA	930583051	COMPUTRABAJO
150	07/02/2022	ROXANNA	ZAVALETA JAVIER MIGUEL ANGEL	41676422	CALLAO	961514577	FACEBOOK
151	08/02/2022	LUCCIANA	ACHATA MORENO YURI VALERY	40410929	EL AGUSTINO	977471357	FACEBOOK

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

152	08/02/2022	ROXANNA	CERVANTES HINOSTROZA KATHERINE ROCIO	44508573	LIMA	924601155	COMPUTRABAJO
153	08/02/2022	LUCCIANA	DEL AGUILA GOMEZ RENZO WILLIAMS	46999860	CALLAO	922 808 333	FACEBOOK
154	08/02/2022	ROXANNA	ESCATE HUAMANI SAMUEL NICODEMO	41712763	SAN MARTIN DE PORRES	920008273	COMPUTRABAJO
155	08/02/2022	ROXANNA	FLORES QUISPE JAIME ROLANDO	44732828	VILLA MARIA DEL TRIUNFO	981570250	FACEBOOK
156	08/02/2022	LUCCIANA	JAVIER MARTINEZ PERCY JUNIOR	70862337	CALLAO	959858609	FACEBOOK
157	08/02/2022	ROXANNA	KAYAP JEMPEKIT EDWAR	76305614	SAN JUAN DE LURIGANCHO	933230306	COMPUTRABAJO
158	08/02/2022	ROXANNA	LOZANO GUIMARAES GIORGIO FERNANDO	45705410	PUENTE PIEDRA	918153626	COMPUTRABAJO
159	08/02/2022	LUCCIANA	PAPEL CCOPA MIGUEL ANGEL	44471118	SAN JUAN DE MIRAFLORES	903319722	COMPUTRABAJO
160	08/02/2022	ROXANNA	RODRIGUEZ ALVAREZ ARTURO MIMO	10382997	COMAS	924682018	COMPUTRABAJO
161	08/02/2022	LUCCIANA	RODRIGUEZ CAMPOS JULIO CESAR	43614626	CALLAO	934357734	COMPUTRABAJO
162	08/02/2022	LUCCIANA	VELIZ APOLINARIO ELVIS	72293226	VILLA EL SALVADOR	994434154	FACEBOOK
163	09/02/2022	ROXANNA	VARGAS ISIDRO ABRAHAM ARTURO	42889601	SAN LUIS	902037227	COMPUTRABAJO
164	09/02/2022	ROXANNA	CASTRO PEREZ CESAR ANTONIO	08040344	CALLAO	987634839	FACEBOOK
165	09/02/2022	LUCCIANA	CHECASACA VICENTE BRAYAN RAFAEL	73523133	RIMAC	913899923	COMPUTRABAJO
166	09/02/2022	LUCCIANA	ISUIZA SOLSOL FIDEL	45738069	COMAS	964839022	FACEBOOK
167	09/02/2022	ROXANNA	LIBRALATO GODOY LEONARDO SAUL	09432722	SAN MARTIN DE PORRES	939897949	COMPUTRABAJO
168	09/02/2022	LUCCIANA	ROJAS JAUREGUI RENE EDUARDO	42586126	COMAS	971894822	FACEBOOK
169	09/02/2022	LUCCIANA	VELA CALAMPA ADRIAN ADAHIR	76823043	COMAS	936889656	COMPUTRABAJO
170	10/02/2022	LUCCIANA	CHOQUEHUAMAN SANTOS MARTIN HIPOLITO	09974417	COMAS	966848085	FACEBOOK
171	10/02/2022	ROXANNA	HUAMAN LEIVA NEUDIR	47513010	PUENTE PIEDRA	930362871	COMPUTRABAJO
172	10/02/2022	JANETH	HUAMAN SANCHEZ MIGUEL ANGEL	43316346	RIMAC	921459885	COMPUTRABAJO
173	10/02/2022	LUCCIANA	ORTIZ BERROSPÍ ABELARDO EDERSON	47636342	SAN MARTIN DE PORRES	955470920	FACEBOOK
174	10/02/2022	ROXANNA	PONGO RAMOS JOSE FRANCISCO	02811937	ANCON	922726921	COMPUTRABAJO
175	10/02/2022	JANETH	ROJAS ZEVALLOS ANGEL GUILLERMO	41715923	SAN JUAN DE LURIGANCHO	933586138	COMPUTRABAJO
176	10/02/2022	ROXANNA	YUPANQUI DE LA CRUZ DAVID RICHARD	80270239	SAN JUAN DE LURIGANCHO	935503686	COMPUTRABAJO
177	11/02/2022	ERIKA	ALIAGA CANAYO ABELINO	46290264	SAN MARTIN DE PORRES	913837136	COMPUTRABAJO
178	11/02/2022	ROXANNA	URQUIA MURAYARI MANUEL	77921736	SAN JUAN DE LURIGANCHO	927741894	COMPUTRABAJO
179	11/02/2022	ROXANNA	BLANCO GRANDA HUGO DANIEL	09853153	ANCON	965436820	FACEBOOK
180	11/02/2022	ROXANNA	BRAVO IRURI VALERY HUBERT	09629175	LOS OLIVOS	927024195	COMPUTRABAJO
181	11/02/2022	ERIKA	CARBAJAL BARRENECHEA JOSE LUIS	40015734	VENTANILLA	924250572	COMPUTRABAJO
182	11/02/2022	ROXANNA	CARREÑO LLONTOP LUIS GERARDO	43138169	CALLAO	970733783	FACEBOOK
183	11/02/2022	LUCCIANA	CRUCES CESPEDES JOSE ALBERTO	46163916	LURIGANCHO	918468253	COMPUTRABAJO
184	11/02/2022	ERIKA	PANDURO ZUMAETA GENARO	72840404	ANCON	942548499	COMPUTRABAJO
185	11/02/2022	ROXANNA	SANDOVAL VELASQUEZ EDUARDO SEGUNDO	47324076	LOS OLIVOS	922030267	COMPUTRABAJO
186	11/02/2022	ROXANNA	VILLAR GUERRERO RAUL ENRIQUE	06274284	LIMA	923755739	COMPRA DE BASE DE DATOS
187	12/02/2022	ROXANNA	BALLON PACHECO JOSE MIGUEL	25707759	CALLAO	953903332	FACEBOOK
188	12/02/2022	ROXANNA	CAMPOS REYES JUNIOR	42287417	SAN MARTIN DE PORRES	973881410	FACEBOOK
189	12/02/2022	STACY	CORNEJO VERA CARLOS WENSIS	25709327	SAN MARTIN DE PORRES	903250358	COMPUTRABAJO

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

190	12/02/2022	ROXANNA	MENDOZA VILLARAN ISMAEL JUNIOR	80582678	RIMAC	959350331	FACEBOOK
191	12/02/2022	LUCCIANA	OSORIO TAPIA JULIO ELIAS	09987161	COMAS	989239325	FACEBOOK
192	12/02/2022	ROXANNA	RUBIO CARDENAS ENRIQUE TOMAS	08476261	SAN MARTIN DE PORRES	987528433	FACEBOOK
193	12/02/2022	JANETH	SANTISTEBAN ESPINOZA AGUSTIN	40977295	LOS OLIVOS	934773671	COMPRA DE BASE DE DATOS
194	14/02/2022	ROXANNA	ARANDA ESPINOZA CARLOS ALBERTO	09080029	SAN MARTIN DE PORRES	989539450	FACEBOOK
195	14/02/2022	ROXANNA	BRICEÑO BALLONA JUAN DEMETRIO	74816932	SAN JUAN DE MIRAFLORES	934455275	COMPUTRABAJO
196	14/02/2022	ROXANNA	HUACCHILLO NUÑEZ TEODOLFO	09124031	VENTANILLA	969961082	FACEBOOK
197	14/02/2022	ROXANNA	JALIXTO MANUYAMA MIGUEL ENRIQUE	80275937	SAN MARTIN DE PORRES	958102296	FACEBOOK
198	14/02/2022	LUCCIANA	MANTILLA ARGUMEDO JOSE RODOLFO	07736541	LIMA	950849344	FACEBOOK
199	14/02/2022	LUCCIANA	PAREDES BRINGAS ALDO ROLANDO	25810088	CALLAO	967677957	FACEBOOK
200	14/02/2022	LUCCIANA	PINGO FLORES ELIODORO	46517488	ATE	925723459	COMPUTRABAJO
201	14/02/2022	ROXANNA	RUFINO NAVARRO ROBIN EDUARDO	77165107	SAN JUAN DE LURIGANCHO	939466164	COMPUTRABAJO
202	14/02/2022	ROXANNA	SAAVEDRA CACHA ANTHONY MARLOW	47267179	PUENTE PIEDRA	993904885	FACEBOOK
203	15/02/2022	ROXANNA	ATALAYA BAUTISTA JUAN GRABIEL	43353604	VENTANILLA	950703483	FACEBOOK
204	15/02/2022	ROXANNA	CASANA GUZMAN CESAR AUGUSTO	09455355	SAN JUAN DE LURIGANCHO	958806122	FACEBOOK
205	15/02/2022	ROXANNA	COLCHADO CALLAÑAUPA ANA MARIA	42898423	BREÑA	987548709	FACEBOOK
206	15/02/2022	ROXANNA	CONDORI MAMANI BRIGHAM	76151698	LOS OLIVOS	934582815	COMPUTRABAJO
207	15/02/2022	ROXANNA	FLORES PEZO MILAGRO DEL ROCIO	09674539	SAN BORJA	974131679	FACEBOOK
208	15/02/2022	ROXANNA	NOA GOYZUETA MARIA ELENA	43617603	CALLAO	997045954	FACEBOOK
209	15/02/2022	ROXANNA	PALOMINO ESCOBAR YUSI	71384973	VENTANILLA	947245093	COMPRA DE BASE DE DATOS
210	15/02/2022	LUCCIANA	PEREYRA OLORTEGUI JAVIER	40828217	PACHACUTEC	922598249	COMPUTRABAJO
211	15/02/2022	ROXANNA	TOLENTINO ALVAREZ HILBERTH HERBERTH	09764328	LURIGANCHO	960756970	FACEBOOK
212	16/02/2022	STACY	CAMPOS ALIAGA CYNTHYA KELLY	44985053	INDEPENDENCIA	948252837	COMPRA DE BASE DE DATOS
213	16/02/2022	ROXANNA	CASTAÑEDA MARIA ELENA	09491494	SANTIAGO DE SURCO	987463729	FACEBOOK
214	16/02/2022	ROXANNA	CULLAMPE VILCA JHOY KAREN	41052061	COMAS	929522183	COMPUTRABAJO
215	16/02/2022	ROXANNA	DE LA CRUZ FUENTES NOE EFIGENIO	10819020	LURIGANCHO	981293166	FACEBOOK
216	16/02/2022	ROXANNA	LOPEZ ROJAS REYNA CAROLAY	76163201	SAN JUAN DE MIRAFLORES	983155037	FACEBOOK
217	16/02/2022	LUCCIANA	LOZANO QUISPE MARCO ANTONIO	48907775	EL AGUSTINO	998169343	FACEBOOK
218	16/02/2022	STACY	OTERO VASQUEZ MIGUEL ANGEL	46656446	PUENTE PIEDRA	956679889	FACEBOOK
219	16/02/2022	LUCCIANA	PUICON FIESTAS CRISTHIAN DIONICIO	75220204	SAN JUAN DE LURIGANCHO	912159133	COMPUTRABAJO
220	16/02/2022	STACY	VALVERDE RAMIREZ PATRICIA ELIZABETH	40994203	LIMA	939388833	COMPUTRABAJO
221	16/02/2022	LUCCIANA	VEGA LASTRA MOISES DAVID	42795694	SAN MARTIN DE PORRES	963400809	FACEBOOK
222	16/02/2022	LUCCIANA	YACILA LUJAN ELIZABETH DIANA	48599872	VILLA MARIA DEL TRIUNFO	935065923	COMPUTRABAJO
223	17/02/2022	ROXANNA	AVALOS LEON LUIS CARLOS	70979386	SAN JUAN DE LURIGANCHO	970443572	FACEBOOK
224	17/02/2022	LUCCIANA	GONZALES CHIROQUE JAVIER	42062335	SAN JUAN DE LURIGANCHO	934461951	COMPUTRABAJO
225	17/02/2022	ROXANNA	HORNA FARIAS NICK RENE	10548438	SANTIAGO DE SURCO	935652809	COMPUTRABAJO
226	17/02/2022	LUCCIANA	HUAMAN MACAYLLA WILLIAM AMBROCIO	10119299	SAN JUAN DE LURIGANCHO	996872233	FACEBOOK

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

227	17/02/2022	ROXANNA	PUENTE ALVAREZ LORENA LUZMILA	41731134	SAN MARTIN DE PORRES	963977721	FACEBOOK
228	17/02/2022	ROXANNA	VIVANCO MANIHUARI CARLOS HUMBERTO	43589372	CALLAO	979682151	FACEBOOK
229	18/02/2022	ROXANNA	BERNABE HUATUCO JUAN TAFUR	75762807	ATE	944340515	COMPUTRABAJO
230	18/02/2022	LUCCIANA	CASTRO RAMOS CARLA MERCEDES	07646380	PUENTE PIEDRA	966170032	FACEBOOK
231	18/02/2022	ROXANNA	MUÑOZ ZAVALA EDUARDO ALFONSO	47819709	SANTA ANITA	913069456	COMPUTRABAJO
232	18/02/2022	ROXANNA	OYOLA RIVERA OMAR VALENTIN	46914093	LIMA	942334362	COMPUTRABAJO
233	19/02/2022	EXTERNO	ESPINOZA BRIOSO JORGE ENRIQUE	70644702	SAN MARTIN DE PORRES	965119071	FACEBOOK
234	19/02/2022	ROXANNA	ESPINOZA PURIHUAMAN LIZ MADELEYDE	44123011	COMAS	989306345	FACEBOOK
235	19/02/2022	REFERIDO	PONCE PUENTE CRISTIAN CESAR	10762474	RIMAC	931873836	COMPRA DE BASE DE DATOS
236	21/02/2022	LUCCIANA	AEDO APAZA LIZETH DEL ROSARIO	45503745	COMAS	939892038	COMPUTRABAJO
237	21/02/2022	ROXANNA	ALVARADO ZAMORA EDWIN	43895812	VENTANILLA	968525521	FACEBOOK
238	21/02/2022	ROXANNA	BARRERA SAMANIEGO ARMANDO CELESTINO	19907199	PACHACAMAC	900736039	COMPRA DE BASE DE DATOS
239	21/02/2022	ROXANNA	BRAVO PERALTA ROBINSON HARLEY	73572804	LOS OLIVOS	913935432	COMPUTRABAJO
240	21/02/2022	ROXANNA	CASTILLO DEL ROSARIO ROGGER GERARDO	06061459	SAN JUAN DE LURIGANCHO	970415465	FACEBOOK
241	21/02/2022	ROXANNA	ESPINOZA SALDIVAR LESLA NATALY	42309763	COMAS	985812636	FACEBOOK
242	21/02/2022	ROXANNA	FALCON VARGAS GUSTAVO GABRIEL	42551135	EL AGUSTINO	968301114	FACEBOOK
243	21/02/2022	LUCCIANA	HIDALGO CASAS JOSE SEBASTIAN	48086721	ATE	985831243	FACEBOOK
244	21/02/2022	ROXANNA	JIBAJA BARDALES MANUEL BERNARDO	03701367	VENTANILLA	939063780	COMPUTRABAJO
245	21/02/2022	ROXANNA	LAURA MORENO LUIS FERNANDO	77814712	LOS OLIVOS	938960572	COMPUTRABAJO
246	21/02/2022	ROXANNA	MUÑOZ MELENDEZ JHEN JHOSKING	48360244	COMAS	900773779	COMPRA DE BASE DE DATOS
247	21/02/2022	ROXANNA	TINEO QUISPE CARLOS MARTIN	10408694	CARABAYLLO	993190291	FACEBOOK
248	21/02/2022	LUCCIANA	VASQUEZ LINO JESSICA MILAGROS	41708326	SAN MARTIN DE PORRES	997119030	FACEBOOK
249	21/02/2022	EXTERNO	VASQUEZ VILLANUEVA ARMANDINA	41909538	RIMAC	927993393	COMPUTRABAJO
250	22/02/2022	LUCCIANA	CRUZ ALVAREZ GERARDO ANTONIO	71058100	BREÑA	927 896 361	FACEBOOK
251	22/02/2022	LUCCIANA	GARCIA GONZALES CRISTIAN BRAYAN	76867402	LOS OLIVOS	953562466	FACEBOOK

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

## ANEXO N.º 15. Orden de servicio Computrabajo

**Computrabajo**


**ORDEN DE SERVICIOS**

COMPUTRABAJO PERÚ S.A.C.  
Con RUC 20600421990; es licenciatario autorizado de las herramientas CompuTrabajo y SherlockHR en Perú.

Número de propuesta: 00222920  
Fecha de creación: 15/02/2022

Nombre del contacto	Eduardo Morales	Propietario de oportunidad	Alonso Rodriguez
Razón social	PROTECCION Y RESGUARDO S A		
Id Fiscal	RUT 20100717124		
Correo electrónico	seleccion04@protssa.com.pe		

Nombre de envío	PROTECCION Y RESGUARDO S A	Nombre de facturación	PROTECCION Y RESGUARDO S A
		Factura para	CAL.JUAN BIELOVUCICH NRO. 1405 Lince Lima Perú

**DESCRIPCIÓN**  
Ponemos a su disposición los servicios de la bolsa de empleo líder en Latinoamérica y de nuestras soluciones de reclutamiento para apoyarle en su búsqueda del mejor talento.

**SERVICIO**

Nombre del producto	Precio de venta	Descuento	Precio total	Mejora
(PE) Enterprise Plus 50 (Anual)	18630 PEN	20.00 %	14904 PEN	□

Implementación de un nuevo proceso de selección de personal en la empresa Protección y Resguardo S.A. para reducir la rotación del año 2021

## ANEXO N.º 16. Correo de coordinación sobre bolsa laboral del MINTRA

De: Centro de Empleo SJL [<mailto:centrodeempleosjl@trabajo.gob.pe>]

Enviado el: viernes, 14 de febrero de 2020 11:28

Para: [seleccion04@protssa.com.pe](mailto:seleccion04@protssa.com.pe)

Asunto: MINISTERIO DE TRABAJO – CENTRO DE EMPLEO SJL

Estimado Eduardo

¡Buenos días!

Reciban un cordial saludo, el presente es para consultar si tienen requerimientos de personal para el mes de FEBRERO de manera que podamos incluirlo en nuestra Bolsa de Trabajo, de ser así por favor nos envían la ficha de requerimiento.

¡Muchas gracias!

Saludos Cordiales

CENTRO DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Sede San Hilarión - SJL

Av. Germanio con Jr. Vanadio, altura del paradero 17 de la Av. Las Flores, Urb. San Hilarión  
Teléfono: 630-6000 Anexo: 7117 – 7120 – 7121 - 7122

 Haga clic aquí con el botón secundario para descargar imagen...