

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Métodos eficientes para la contratación de trabajadores
del área de RS Technology de la empresa Cineplanet 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

CUTIPA BENITES DANIEL

ORCID: 0000-0001-5200-3105

ASESOR:

Mg. FUCHS ÁNGELES, OSCAR

ORCID: 0000-0002-3123-6281

LIMA -PERU

AGOSTO, 2021

Resumen

Que tan importante es un buen método eficiente de selección de Personal para un trabajo, en que se basan para indicar que aquel postulante es la persona correcta para aquel puesto. El propósito de este trabajo es mostrar los diversos métodos, ¿pero serán los correctos?, en la actualidad más del 30% de postulantes solo duran alrededor de un mes como máximo en a aquel puesto que se ha solicitado, un 20% se retira por el sueldo y así sucesivamente, existen una cantidad de variables que hace que un colaborador se retire de la empresa. Que se está haciendo mal, en este trabajo se trata de encontrar y explicar aquellos métodos quegarantice lo que en realidad buscamos, después de entrevistas, leer libros y navegar por elinternet. Existen varias variables lo cual son confiables, se podría decir que es importante el conocimiento y/o la experiencia, pero que pasa con aquellos que quieren aprender que buscan sus prácticas lo rechazaremos por no cumplir con ese perfil o tan solo lo aremos a un lado discriminando de alguna manera. Por otra parte, dependerá de la empresa que estaría buscando y cuál es su política de trabajo, pero si se logra pasarlos procesos de una entrevista y luego de menos de un mes decide retirarse. Nos habremos equivocado en la contratación o porque pasa ello.

Palabras claves: Selección, entrevista, variable y métodos.

Abstract

How important is a good efficient method of selecting Personnel for a job, on which they are based to indicate that that applicant is the correct person for that position. The purpose of this work is to show the various methods, but will they be correct? At present, more than 30% of applicants only last about a month at most in the position that has been applied for, 20% withdraw for the salary and so on, there are a number of variables that make an employee leave the company. What is being done wrong, in this work we try to find and explain those methods that guarantee what we are really looking for, after interviews, reading books and surfing the internet. There are several variables which are reliable, it could be said that knowledge and / or experience is important, but what happens with those who want to learn who seek their practices, we will reject it for not meeting that profile or we will just put it aside discriminating in some way.

On the other hand, it will depend on the company you would be looking for and what your work policy is, but if you manage to pass the processes of an interview and after less than a month you decide to retire. We will have made a mistake in hiring or why it happens.

Keywords: Selection, interview, variable and methods.

Tabla de contenido

Resumen	ii
Abstract	iii
Tabla de Figuras	v
I: Problema de la Investigación	1
Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Planteamiento del Problema	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	4
1.5. Limitaciones	5
II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
Nacionales	6
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	10
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.3. Identidad y cultura latente en la enseñanza.....	20
2.2.4. Concepto, tareas y funciones.....	22
2.2.5. Métodos de selección	23
2.3. Definición de Términos Básicos.....	32
3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	33
4. RECURSOS Y PRESUPUESTO	34
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
6. Aporte Científico o Académico	36
7. Recomendaciones	37
8. ANEXOS	38

Tabla de Figuras

Figura 1: Las etapas del proceso de reclutamiento.....	16
Figura 2: Reclutamiento Interno.....	18
Figura 3: Sistema de Selección de Personal	25
Figura 4: Pasos de la Entrevista	27
Figura 5: Pruebas	29
Figura 6: Tabla de Selección de Personal como un Sistema.....	30

I: Problema de la Investigación

Descripción de la Realidad Problemática

Cineplanet una empresa ya posicionada en el Perú, el cual brinda un buen servicio y la satisfacción del llevarnos una buena imagen. Todo esto muestra externamente pero como es lo interno dentro de esta empresa.

En lo interno dentro de la empresa existen áreas de las cuales cada una muestra un interés por seguir mejorando y aprendiendo colectivamente sin embargo; en el último año más de tres personas que elaboran en esta empresa han decidido marcharse ya sea por una mejor oportunidad laboral o por una mala gestión dentro de la empresa causando malestares en los trabajadores siéndose afectado la empresa, ya que esto genera un atraso en volver explicar y enseñar la forma y método de cómo trabajan dentro de esta empresa.

Como explica José Armando Pérez Santiago, “Un total de 109 empleados participaron en este estudio, representando cada uno de ellos una organización diferente”.

En una convocatoria masiva para un puesto de trabajo se encuentran con diversos perfiles, pero que hace que un colaborador decida marcharse de una empresa.

Esta mala experiencia que se están llevando los trabajadores ocasiona que decidan marcharse ya que piensan que no son valorados como ellos creen.

La empresa se basa en dos métodos de contratación sea por un examen psicológico y por el desenvolvimiento además del conocimiento que posee el trabajador para que pueda cumplir toda su respectiva función.

Encontrar al candidato adecuado lleva tiempo, pero a veces no tiene el tiempo. En estos casos, es tentador conformarse con un candidato que no tiene todas las habilidades que necesita o no encaja con el equipo. Si bien esto puede satisfacer sus

necesidades a corto plazo, a largo plazo, la contratación incorrecta podría costarle a su equipo en términos de baja moral e interrupciones en la productividad.

La importancia que tienen estos métodos de evaluación para la empresa es muy importante porque se obtienen datos de la persona que desee incorporarse a esta familia de trabajo ayudando a la empresa a saber un poco más de la persona con el cual van a estar contando para las diferentes funciones que se le asigne.

Además, Andújar (1996) señala la importancia de utilizar aquellos métodos de selección que facilitan la predicción de desempeño de un candidato antes de que el mismo comience a trabajar.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los métodos más eficientes para la contratación de trabajadores del área RS Technology en la empresa Cineplanet 2018?

1.2.2 Problema Específico

- a) ¿Cómo influye la rotación del personal en los objetivos propuestos por la empresa Cineplanet?

1.3. Objetivos de la Investigación:

Objetivo General

Identificar cuáles son los mejores métodos de evaluación para contratar a un trabajador del área de RS Technology de la empresa Cineplanet 2018.

Objetivos Específicos

- A) Identificar y analizar el mayor índice de rotación del personal de la empresa Cineplanet.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Este tema se está realizando porque habido inconvenientes en la empresa Cineplanet del área de RS Technology que están decidiendo abandonar su centro de trabajo el motivo de lo que a más trabajadores que se retiran coincide entre uno y el otro lo que nos da una idea el cómo se está manejando esa situación.

Ahora porque el trabajador decide retirarse al momento de contratar se está haciendo mal las personas cambian al momento de ser entrevistado, que dicen que desean permanecer en esta empresa ya que es reconocida y desean poder quedarse por un tiempo largo ya que el ambiente laboral les gusta porque hacen que se sientan cómodos trabajando en esta empresa. Además de los diversos beneficios que otorga la empresa.

El empleado se da cuenta con la exigencia que es estar en esta empresa y el cumplir con los deberes asignados.

Una situación incómoda tanto para el empleado como para el empleador. El trabajador no se retira porque se siente presionado o cree que es explotado, el motivo es por la mala gestión que hay en los pagos que se realizan ya que no se cumple como se le han estado diciendo es por eso la incomodidad y el engaño que sienten hacia esta empresa, ya que en un inicio se les especifica el horario de trabajo y la fecha de su pago mensualmente.

Siendo claro la empresa en esos aspectos no cumplen el cómo está programado los pagos, el motivo por el cual se está pasando por toda esta situación es de una mala gestión que hay internamente.

1.5. Limitaciones:

Se ha estado limitando por la falta de datos disponibles y/o confiables lo cual a echo que sea un obstáculo significativo para poder encontrar una relación significativa.