

**UNIVERSIDAD MAYOR, REAL Y PONTIFICIA DE SAN
FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA**

VICERRECTORADO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACION



**ANÁLISIS SOBRE LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS DE
VENTAS QUE UTILIZA LA EMPRESA TOP CARS IMPORTACIONES Y
REPRESENTACIONES PARA LA VENTA DE SUS VEHÍCULOS.**

**TRABAJO EN OPCIÓN A DIPLOMADO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS**

Autor: Salazar López Franz

Sucre 14 de marzo de 2024

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis queridos docentes nacionales, internacionales por haberme transmitido sus experiencias y conocimientos, a mis compañeros por brindarme su amistad y ayudarme a perseverar hasta el logro del objetivo.

DEDICATORIA

A Dios por darme una madre un padre,
gracias mama y papa por su desvelo,
abnegación y paciencia. Porque siempre
confiaron en mí. *“los Quiero Mucho Mamita y
papito”*

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa “TOP CARS Importaciones y Representaciones.” se encuentra operando en un sector competitivo, dado que existen varias empresas que ofertan el mismo producto de diferente marca, dada la fuerza competitiva que se da, es importante que la empresa emprenda Nuevos métodos de selección de personal ya que los metodos son eficientes cuando se lo emplea de manera correcta en la selección del personal en este caso en la selección de los ejecutivos de ventas,

La presente monografía surge como una necesidad detectada en el tiempo que mi persona trabajo en la empresa Cuyo objetivo es determinar la importancia sobre los métodos de selección de ejecutivos de ventas que utiliza la empresa **TOP CARS Importaciones y Representaciones** para la venta de sus vehículos.

Y los objetivos específicos son los siguientes:

- 1: Describir los métodos se selección de personal de la empresa *TOP CARS Importaciones y Representaciones*.
- 2: Identificar el Grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en la empresa *TOP CARS Importaciones y Representaciones*.
- 3: Diseñar nuevos métodos de selección de personal para la empresa *TOP CARS Importaciones y representaciones*.

Los objetivos específicos fueron los que modelaron el desarrollo de la propuesta puesto que en el capítulo 1 se realiza un diagnóstico de variables externas, internas y del sector, para la realización de ese capítulo se recurrió a información secundaria, observación y entrevistas a personal administrativo

En este sentido para analizar el comportamiento de las personas sobre los métodos de selección se desarrolló una investigación de mercados, cuyos resultados se presentan en el capítulo 1

En los capítulos 4 y 5 se describe la propuesta de marketing para la venta y post venta de unidades de producto, cada elemento de la propuesta se cuantifico en unidades monetarias, las cuales son utilizadas en el capítulo 6 como insumos para evaluar de manera técnica dos escenarios (implementar y no implementar la propuesta).

Por último y no menos importante se hacen conocer las conclusiones y recomendaciones de la presente propuesta.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y Justificación	1
1.1. Justificación	1
2. Situación Problemática	3
3. Formulación del problema de investigación o pregunta de investigación	3
4. Objetivo de estudio	3
5. Campo de Acción	3
6. OBJETIVOS	3
6.1: Objetivo General	3
6.2: Objetivos Específicos	4
5. Diseños metodológicos	4
5.1. Método bibliográfico	4
5.2. Método Estadístico.....	5
6. Proceso de diseño muestral.....	5
6.1. Definición de la población	5
7. Determinación del marco muestral	5
7.1. Genero de los encuestados	6
7.2. Edad de los encuestados es de 23 a 27 años	6
7.3. Nivel de Sueldo que quisieran percibir	7
7.4. Métodos de selección de personal	8
7.5. Nuevos métodos de selección.....	9
CAPÍTULO I.....	10
1 Marco teórico contextual	10
1.1. Marco Contextual	10
1.2. Métodos de selección de personal de la empresa TOP CARS.....	10
1.3. Principales teorías y conceptos que abordan la temática	11
1.4. Métodos de selección de personal	11
2.5. Hoja de Vida	11
2.6. Pruebas.....	11
2.7. Entrevista	12
2.8. Entrevista no dirigida.....	12
2.9. Entrevista estructurada	12
2.10. Entrevista situacional	12
2.10.1. Entrevistas para describir comportamientos	13

2.10.2. Entrevista de grupo	13
2.10.3. Entrevista por computadora	13
2.10.11 Pruebas de conocimiento	14
2.10.12. Pruebas de conocimiento	15
2.10.13. Pruebas de desempeño	15
2.10.14 Pruebas de inteligencia	15
2.10.15. Pruebas psicológicas o de personalidad	15
3. Tips de Preparación	16
3.1. Anexar diplomas y Certificados	16
4. Grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones.	16
7. Diagnostico	17
7.1. Contexto de la empresa	17
7.2. Misión	18
7.3. Visión	18
7.4. Valores.....	18
7.4.1. Honestidad.....	18
7.4.2. Lealtad	18
7.4.3. Respeto.....	18
7.4.4. Confianza.....	19
8. Logo de la Empresa	19
9. Estructura organizacional.....	20
9.1. Estructura Etapas.....	21
9.2. Servicio venta	21
9.3. Servicio postventa.....	21
9.4. Venta de repuestos	22
10. Diferencia entre reclutamiento y selección	23
11. Nuevos métodos de selección de personal para la empresa TOP CARS..	23
11.1. Mediante solicitud Personal.....	24
11.2. Presentación de candidatos por parte de funcionarios de la empresa	24
11.3. Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales	24
11.4. Contactos con universidades	24
11.5. Avisos en diarios y Revistas.....	24
11.6. Agencias de Reclutamiento de Personal	24
12. Importancia de la selección de personal	25

13. Ventajas de la selección.....	25
14. Gestión del talento humano	26
14.1. Identifica talentos	26
14.2. Analiza la utilidad de cada talento	27
14.3. Alimenta cada talento	27
14.4. Encuentra nuevos talentos	27
14.5. Adapta la empresa	27
15. Selección de personal según autores.....	28
16. Pasos a Seguir en el Proceso de Selección	28
17. Factores Económicos.....	30
17.1. Contrabando	30
17.2. Factores Sociales.....	30
18. influencia de los métodos de selección de personal en la satisfacción/motivación	31
18.1. La motivación	31
18.2. Motivación.....	31
Capitulo II.....	33
Toma de decisión y propuesta	33
2.1. Idea o afirmación principal que sustenta el proponente de la Monografía	33
Técnicas de simulación.....	33
2.2. Justificación, con argumentos de su propio punto de vista	33
2.3. Conclusiones y recomendaciones	34
Bibliografía	35
ANEXOS	36

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y Justificación

El mercado laboral hoy día, requiere personas dinámicas, con liderazgo y capacidad de aprendizaje, creativas y capaces de proponer, por solo mencionar algunas de las características que exige el medio La empresa TOP CARS Importaciones y representaciones hace unos años pensó que eran suficientes estudios universitarios, hoy en día, las empresa busca no sólo un nivel de conocimiento muy especializado sino destrezas para trabajar en ambientes donde la atención al cliente es lo primordial, tanto en venta y postventa. Pero será suficiente cumplir con el esquema de conocimientos y certificados que acreditan los mismos para aplicar a un cargo en cualquier empresa Pues realmente no, la industria automotriz en general cambiante y competitiva exige que el personal de las empresas sea profesional y con habilidades que al parecer solo se pueden desarrollar en la práctica. En caso de que logren amoldarse al perfil inicialmente descrito, encontramos que es ahí donde tienen su primer gran problema, pues quizá nunca se han enfrentado a un proceso de selección, cabe anotar que estos varían dependiendo de la empresa y el cargo a que se aplique, pero total, por regla general son cada vez más especializados incluso hasta limitantes en algunos casos pero siempre con un objetivo claro, seleccionar al “mejor”, entonces comienzan a surgir preguntas como ¿En qué consiste un proceso de selección?, ¿Qué cosas tienen en cuenta los entrevistadores a la hora de seleccionar el candidato más apropiado? ¿Cómo identificar y corregir las falencias en el proceso de selección?

1.1. Justificación

Nos hemos ocupado de la situación particular que enfrentan las personas que buscan trabajo, estudiantes y recién egresados de las diferentes facultades cuando desean comenzar a recoger los frutos de sus esfuerzos al haber estudiado tantos años y se preparan para construir una nueva etapa de sus vidas, la vida profesional en el ambiente laboral. Visitamos a la empresa automotris **TOP CARS Importaciones y representaciones**, al personal

relacionado con la selección del recurso humano para tales instituciones y nos encontramos ante una situación preocupante cuando fueron ellos precisamente quienes mencionaron que las concesionarias autorizadas a nivel nacional requieren personal joven, capacitado y dinámico pero al parecer no es tan sencillo encontrarlo, pues la persona joven se siente rápidamente intimidado frente a una entrevista personal lo cual, para muchos, afecta la continuación del proceso de selección.

Somos personas jóvenes y nos sentimos identificados con el problema general del que aquejan la mayoría, “estudiamos muchos años para colgar el cartón”, pero ese no puede ser el final para todos, por esta razón nos interesamos en conocer que cuestiones pueden llevarnos a cometer errores que finalmente nos conduzcan a aumentar la tasa de desempleo en Bolivia. (Hernaiz, 2021) Ejecutivo de Ventas de la empresa **TOP CARS importaciones y representaciones**.

(Mediante una entrevista, Conversación basada en una serie de preguntas o afirmaciones que planteo el entrevistador y sobre las que la persona entrevistada da su respuesta o su opinión.)

Creemos que el conocer en términos generales que es un proceso de selección, en qué consiste y que resultados se espera que obtengamos, si bien no nos garantiza que seamos los candidatos seleccionados, de alguna manera si permite que podamos enfrentarnos con mayor propiedad al proceso como tal. Para tal efecto hemos realizado consultas temáticas de los conceptos de reclutamiento, selección, test y más términos generales en estos eventos, recolectamos consejos prácticos para adelantar en dicho proceso, realizamos una encuesta a la población estudiantil activa y no activa laboralmente analizando los resultados y por último efectuamos entrevistas a dos personas relacionadas con el área de Recursos Humanos de dos empresas prestigiosas en Sucre-Bolivia del Sector Automotriz.⁴ Finalmente es un trabajo interesante por su contenido, fundamentado y sobre todo cumple con su objetivo, ubicar a las personas en las generalidades de los métodos de selección de personal.

2. Situación Problémica

La expansión geográfica de la ciudad de Sucre y el incremento de la población han motivado a varias concesionarias de vehículos y motos a ofrecer sus servicios con planes y estrategias enfocadas en el cliente. Según el estudio piloto realizado en fecha 27 de mayo del 2021 se ha podido identificar que las personas mayores de 30 años no perciben un automóvil como un artículo de lujo sino como una herramienta que permita satisfacer las necesidades de transporte. En este sentido, se pudo observar que las concesionarias mejoran sus instalaciones, abren nuevas sucursales, y por lo tanto se realiza la contratación de nuevo personal para el área de las ventas y por lo que seleccionan al mejor recurso humano para realizar las ventas, pero antes se recluta a personal y se realiza la selección correspondiente con métodos de selección tradicionales y también se aplica nuevos métodos de selección de personal.

3. Formulación del problema de investigación o pregunta de investigación

¿Cuál es el método de selección de ejecutivos de ventas que utiliza la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones para la venta de sus vehículos?

4. Objetivo de estudio

Este trabajo de investigación se fundamenta en el sector automotriz en Sucre, siendo objetivo de estudio, la concesionaria de vehículos **TOP CARS Importaciones y Representaciones** y los métodos de selección de personal para la venta de los vehículos.

5. Campo de Acción

Reclutamiento de personal que esté interesado en trabajar en el sector automotriz para su selección de ejecutivos de ventas.

6. OBJETIVOS.

6.1: Objetivo General

Determinar la importancia sobre los métodos de selección de ejecutivos de ventas que utiliza la empresa **TOP CARS Importaciones y Representaciones** para la venta de sus vehículos.

6.2: Objetivos Específicos

- 1: Describir los métodos de selección de personal de la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones.
- 2: Identificar el Grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones.
- 3: Diseñar nuevos métodos de selección de personal para la empresa TOP CARS Importaciones y representaciones.

5. Diseños metodológicos

5.1. Método bibliográfico

“La acumulación de información documental sobre un sector, temas monográficos, inventarios, relatos históricos descripciones geográficas de investigación básica”

El método bibliográfico se utilizó preferentemente en el capítulo referido análisis del entorno, este estudio estableció las bases teóricas en las cuales se sustentó la investigación, con este motivo se consultó libros, artículos, revistas páginas de internet, y otros materiales escritos que brindaron información especializada sobre la materia y el tema específico. (Jose, 1992)

El propósito del método histórico es explicar de manera causal cada uno de los acontecimientos, por lo cual se debe utilizar la teoría explicativa, de carácter hipotético deductivo, relacionado con el tiempo los hechos y procesos con otros, integrando y proponiendo explicaciones coherentes a los fenómenos sociales

Este método se utilizó en el capítulo referido al diagnóstico, La empresa CROWN Ltda. Gestiona su publicidad con folletería, revistas y material digital. Por otro lado, el método también se utilizó en el capítulo de investigación de mercado puesto que los clientes potenciales tienen recuerdos del pasado en los cuales fundamentan sus compras.

5.2. Método Estadístico

“El método estadístico se utiliza para analizar e interpretar datos e información recopilada a través de encuestas, para tabular la información obtenida y elaborar gráficos respectivos de acuerdo al tamaño de la muestra, además de procesar información estadística que se obtuvo de diferentes fuentes, a objeto de contar con la base de datos necesarios para la elaboración del estudio y la correspondiente proyección de los resultados logrados. (Gumiel, 2000)

Con la ayuda de este método se pudo analizar los resultados obtenidos en fuentes primarias, se analizó y comparó diversas variables, las cuales generan información relevante para el plan de marketing y sus características, requerimientos de la población. De acuerdo a los resultados se podrá mejorar la gestión empresarial y realizar un plan de marketing ajustado a los clientes.

6. Proceso de diseño muestral

6.1. Definición de la población

UNIDAD: Profesionales de la ciudad de los distritos urbanos de Sucre

ELEMENTO: Toma de decisión de buscar un trabajo

EXTENSION: Área urbana de la ciudad de Sucre.

TIEMPO: septiembre de 2021

PARAMETRO PERTINENTE: Porcentaje de familias que están dispuestas a comprar un vehículo “0 kilómetros”

7. Determinación del marco muestral

El marco muestral se determinó en base a datos proyectados del INE e indicadores para deducir la población objeto de estudio (el cálculo es explicado en la determinación de la muestra), las cuales son representantes por profesionales que viven en los cinco distritos urbanos de la ciudad de Sucre

Sin embargo, en el proceso de cálculo se encontró lógico añadir la variable de ingresos que quieran percibir los postulantes al trabajo.

El proceso aleatorio permitió recolectar la información de 10 hombres y 10 mujeres. Sin embargo, las personas encuestadas afirmaron que buscar un empleo y las formas de entrevistas son complicadas.

7.1. Genero de los encuestados

Variable	Nº	%
	Personas	
Hombres	10	50%
Mujeres	10	50%
Total	20	100.00

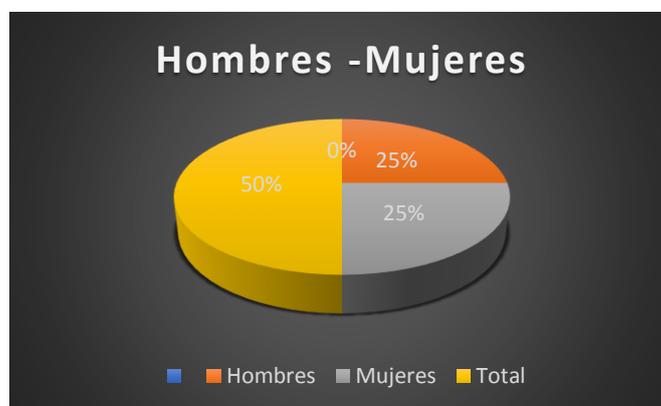


Figura Nro. 1. Elaboración propia

7.2. Edad de los encuestados es de 23 a 27 años

Variable	Personas	%
23 a 24 años	5	50%
25 a 26 años	4	40%
27 años o mas	1	10%
Total	10	100

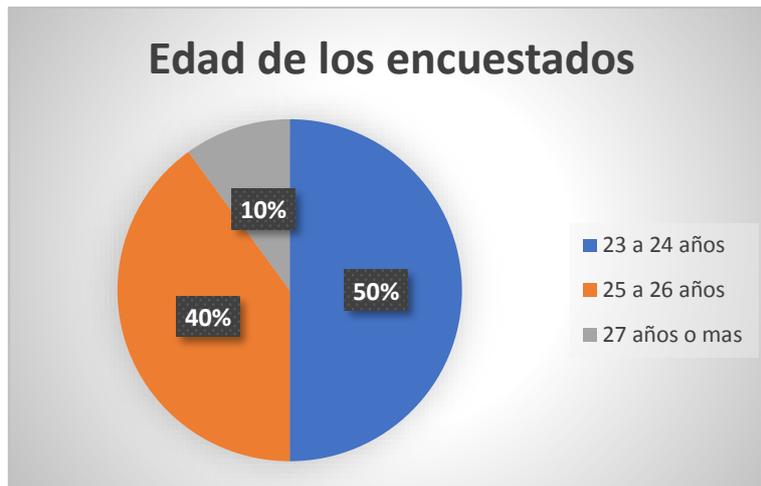


Figura Nro. 2. Elaboración propia

La edad de los encuestados es un dato complementario, en base a esta pregunta respondida por los encuestados se determina el siguiente que el 50 % de los encuestados son personas jóvenes de entre 23 a 24 años.

7.3. Nivel de Sueldo que quisieran percibir

Variable	N°	
	Personas	%
Menos de 2.000	3	30%
3.000 – 4.000	4	40%
4500- 4800	3	30%
TOTAL	10	100%

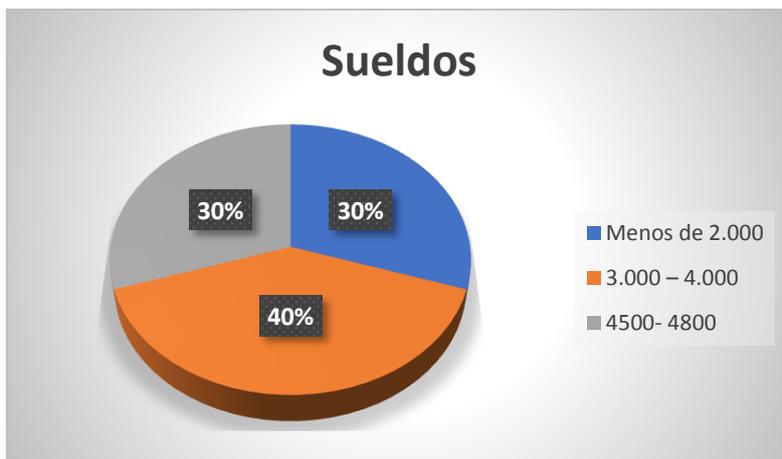


Figura Nro. 4. Elaboración propia

El ingreso que quisieran percibe mensualmente los encuestados es de 3,000 a 4.000 bs mensuales, en caso de inferir los datos se considera como una posible variable de segmentación a continuación en el siguiente cuadro.

7.4. Métodos de selección de personal

Variable	N°	
	Personas	%
hoja de vida	4	40%
pruebas	4	40%
entrevistas	2	20%
TOTAL	10	100%

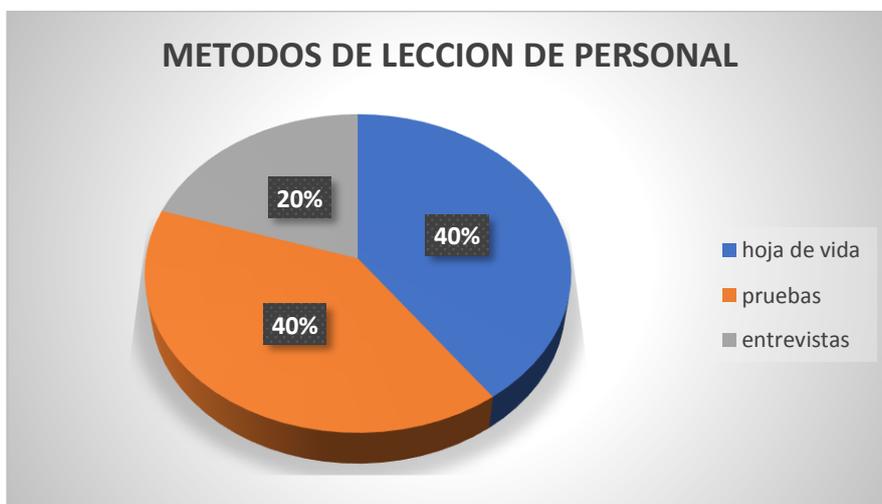


Figura Nro. 5. Elaboración propia

Como resultado el 40% de las personas entrevistadas prefieren buscar trabajo mandando sus hojas de vida previo a la entrevista personal

7.5. Nuevos métodos de selección

Variable	N°	
	Personas	%
entrevista por internet	5	50%
recomendación del personal	3	30%
por competencia	2	20%
TOTAL	10	100%

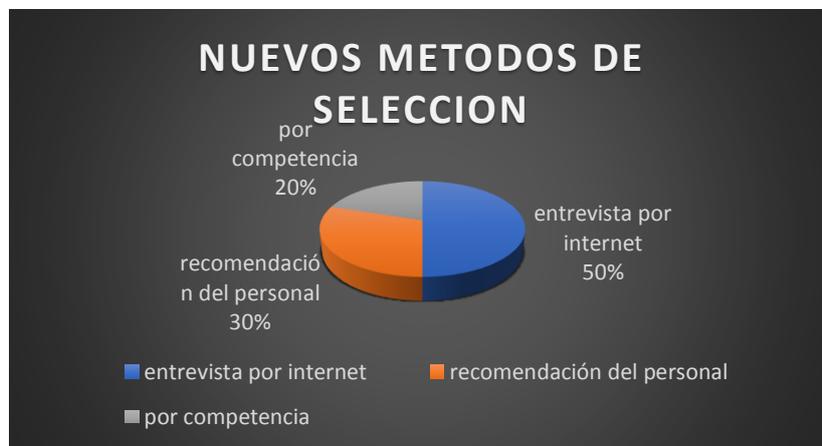


Figura Nro. 6. Elaboración propia

Muchas personas prefieren entrevistas por internet 50% viendo la situación actual del país, así como también hay personas que optan por las otras opciones.

CAPÍTULO I

1 Marco teórico contextual

El marco teórico, también llamado marco de referencia, es el soporte teórico, contextual o legal de los conceptos que se utilizaron para el planteamiento del problema en la investigación.

1.1. Marco Contextual

Contextualizar un trabajo de investigación es describir dónde (lugar o ambiente) se ubica el fenómeno o problema de investigación. También comprende indicar algunos de los autores que han investigado el tema, qué métodos o técnicas utilizaron y qué resultados obtuvieron. (Arancibia, 2014)

Las personas que cursan los últimos semestres de sus carreras o recién egresados de ellas, son en especial jóvenes de quienes se puede destacar que su experiencia laboral ha sido casi nula, es por esto que se les hace más difícil enfrentarse a un proceso de selección, más aún si se tiene en cuenta que son profesionales y por lo general saldrán a buscar su nuevo empleo a las empresas más sólidas del país, estas a su vez son las que mejores y más exigentes proceso métodos de selección tienen, sin más palabras, se les hará muy difícil enfrentar el proceso con éxito si no conocen las situaciones que deberán encarar y que hacen parte de la consecuencia lógica del evento. (Arancibia, 2014)

Por lo anterior no hemos cifrado en dar a conocer las generalidades conceptuales de dicho proceso encaminados a que sea este sector de la poblacional quien se beneficie de ello.

1.2. Métodos de selección de personal de la empresa TOP CARS

currículum, Hoja de vida, recomendaciones, entrevistas personales, habilidades cognitivas o pruebas de aptitud y dinámica de grupo) entrevista estructurada. Contactos con universidades.

Estos son los métodos de selección que utiliza la empresa **TOP CARS** al momento de seleccionar un personal para incluir a su equipo de trabajo casi en

su totalidad son métodos clásicos utilizados por muchas empresas, pero son métodos muy efectivos al momento de la selección de personal.

Con esto estaríamos cumpliendo el primer objetivo específico

1.3. Principales teorías y conceptos que abordan la temática

1.4. Métodos de selección de personal

Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa.

2.5. Hoja de Vida

Es el documento donde aparecen los antecedentes personales y laborales de un individuo. Los datos biográficos tienen una alta productividad potencial; así por ejemplo el tiempo de permanencia de una persona en los diferentes cargos que ha ocupado es un indicador de su desempeño laboral. La pertenencia de asociaciones, las distinciones y las aficiones orientan al seleccionador sobre el interés que tiene el aspirante por la comunidad. Las referencias sirven para ubicar el grupo social al que pertenece y los logros escolares pueden ser productores de la capacidad de aprendizaje.

Tanto el diseño como la estructura de las hojas de vida varían de acuerdo con los gustos e intereses de cada persona. Aun así, debe incluir la información básica que revele la experiencia y características del candidato.

2.6. Pruebas

La prueba o test de selección es un conjunto estandarizado de tareas diseñadas para medir las diferencias individuales en algún rasgo o comportamiento. Las tareas que incluyen las pruebas pueden ser escritas, verbales, de manipulación o numéricas.

La mayoría de las pruebas se puede clasificar según su finalidad en: pruebas de conocimiento; pruebas de desempeño; pruebas de inteligencia; pruebas psicológicas, de las cuales se hablará más ampliamente luego.

2.7. Entrevista

La entrevista puede ser una o varias, dependiendo de las políticas de la empresa, de las necesidades y de las variables de cada proceso (interno y externo). Por lo general se tienen al menos dos entrevistas. Las entrevistas pueden ser:

2.8. Entrevista no dirigida

En esta el entrevistador es muy cuidadoso para no influir en las observaciones del solicitante. Éste tiene la máxima libertad para definir la discusión. El entrevistador plantea preguntas genéricas y abiertas como “hábleme más de su experiencia permite que el solicitante se exprese libremente y con un mínimo de interrupciones. Por lo general, el entrevistador no directivo escucha con cuidado y no discute, interrumpe o cambia el tema con brusquedad. Asimismo, utiliza preguntas de seguimiento para permitir que el solicitante se extienda, responde con brevedad y permite pausas en la conversación; la técnica de la pausa es la más difícil de dominar para el entrevistador novato.

2.9. Entrevista estructurada

Hoy en día se da más atención a la entrevista estructurada como resultado de los requerimientos de igualdad de oportunidades en el empleo y de la preocupación por aumentar al máximo la validez de las decisiones de selección. Debido a que la entrevista estructurada contiene una serie estándar de preguntas (con base en el análisis de puestos. Es más probable que una entrevista estructurada proporcione el tipo de información necesaria para tomar decisiones consistentes.

2.10. Entrevista situacional

Una variación de la entrevista estructurada es la entrevista situacional. Con este método se plantea al aspirante un caso hipotético y se le pregunta como respondería. Luego se evalúa la respuesta con relación a parámetros

establecidos con anticipación. Es interesante que las empresas utilicen la entrevista situacional para seleccionar a nuevos graduados universitarios.

2.10.1. Entrevistas para describir comportamientos

Similar a la entrevista de situación (o situacional), la entrevista para describir comportamientos se enfoca en sucesos reales del trabajo. Si bien una entrevista de situación abarca situaciones hipotéticas, en esta se le pregunta al solicitante qué hizo en realidad en cierta situación.

2.10.2. Entrevista de grupo

Otro tipo de entrevista supone un panel de entrevistadores que preguntan y observan a un solo candidato. En una típica entrevista de grupo, el candidato se reúne con tres a cinco entrevistadores que preguntan por turnos. Después, los entrevistadores reúnen sus observaciones para llegar a un consenso sobre la idoneidad del candidato.

2.10.3. Entrevista por computadora

ante los avances de la tecnología de la información cada vez son más las organizaciones que utilizan computadoras y la Internet como auxiliares del proceso de entrevistas. Por lo general el sistema plantea a los candidatos de 75 a 125 preguntas de opción múltiple especiales para el puesto y después compara las respuestas con el perfil ideal o con los perfiles desarrollados con base en la respuesta de otros candidatos. La computadora puede generar un informe impreso que contiene el resumen de las respuestas del solicitante, una lista detallada de las repuestas contradictorias, un informe de tiempo de respuesta, un resumen de respuestas potencialmente conflictivas y una lista de preguntas de entrevista estructuradas para que las haga el entrevistador.

Recordemos que el reclutamiento es la elección de la persona adecuada para el cargo pertinente y a un costo consecuente que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio así mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la concesionaria.

Es por esto que el reclutamiento se convierte en un filtro importante previo al proceso de selección, ya que por sí solo no tiene ninguna autoridad sin la debida toma de decisión por parte de la dependencia que tiene la vacante por llenar.

2.10.11 Pruebas de conocimiento

Los tests y las pruebas profesionales son herramientas que en el ámbito de los recursos humanos se utilizan para conocer la personalidad de los candidatos, evaluar sus aptitudes y observar su capacidad profesional.

Aunque las entrevistas son mucho más decisivas a la hora de seleccionar personal, los tests y las pruebas constituyen un elemento de información muy útil, por una parte, para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y, por otra, para confirmar la información que se obtiene en la entrevista personal. (CHIAVENATO, 2007)

Uno de los principales tipos de test que se utilizan en selección son los test de personalidad. Analizan el carácter mediante preguntas relacionadas con diferentes rasgos (extraversión /introversión; apertura mental; estabilidad emocional/neuroticismo; tesón o responsabilidad; voluntad de liderazgo, sociabilidad, etcétera). En una prueba de personalidad se evalúa la combinación única de características que definen a un individuo. (CHIAVENATO, 2007)

En funciones que comprenden un gran contacto con otras personas como las ventas y diferentes tipos de trabajos del área de servicios, el rasgo de la personalidad llamado Extroversión es un buen indicador de desempeño laboral a futuro, ya que las personas extrovertidas suelen ser comunicativos, bondadosos y gustan de la compañía de los demás (gregarios), rasgos que facilitan las interacciones suaves con consumidores y clientes.

Estos test pueden ser psicométricos, es decir, que proporcionen datos numéricos -por ejemplo, un 8 sobre 10 en agresividad o un 3 sobre 10 en apertura mental-, o proyectivos -son los que aportan información que debe interpretar un profesional. Dos de los test de personalidad más conocidos, pero se impone la tendencia de las pruebas grafológicas, pues Los resultados de los análisis grafológicos son muy fiables, además, permiten conocer rasgos del candidato que sería impensable detectar a través de un test, mediante estos se mide la

tendencia de una persona a comportarse de manera deshonesto, pronostican la probabilidad de que las personas rompan las reglas, abuse de permisos por enfermedad o llegue a consumir drogas en el trabajo.

Sin embargo, se debe aclarar que estos test de personalidad en algunas empresas son usados para los puestos base, mientras que en las posiciones intermedias y directivas utilizan sobre todo las entrevistas por competencias, que les permiten averiguar si la persona posee las cualidades y habilidades concretas que están buscando. (CHIAVENATO, 2007)

2.10.12. Pruebas de conocimiento

miden lo que una persona sabe como resultado de sus experiencias de aprendizaje como seminarios, cursos y lecturas. Estas pruebas son útiles en los casos de aspirantes a los cuales no se les exigen certificados de estudio y muestran fundamentalmente la capacidad de aprendizaje de los individuos. (CHIAVENATO, 2007)

2.10.13. Pruebas de desempeño

miden la habilidad de los candidatos para realizar ciertos ejercicios que se suponen son parte importante del trabajo a que aspiran. Existen pruebas de desempeño para medir habilidades intelectuales específicas (verbales, numéricas, de memoria, etc.), habilidades mecánicas sicomotrices, de creatividad y sensoriales. (CHIAVENATO, 2007)

2.10.14 Pruebas de inteligencia

miden la capacidad de pensar lógicamente; a diferencia de la prueba de desempeño que miden algunos rasgos intelectuales específicos, las pruebas de inteligencia permiten medir la capacidad intelectual en términos amplios. Las pruebas de inteligencia son objeto de mucha controversia cuando se les considera como predictores de desempeño. (CHIAVENATO, 2007)

2.10.15. Pruebas psicológicas o de personalidad

miden algunos rasgos característicos del comportamiento de un individuo, tales como: temperamentos, motivaciones, preferencias vocacionales, hábitos y

actitudes. Sí las pruebas de inteligencia miden lo que una persona puede lograr, las pruebas de personalidad predicen su comportamiento. Las pruebas psicológicas se encuentran entre las menos confiables y validas por la escasa relación existente entre la personalidad y el desempeño laboral. Sin embargo, pueden ser de utilidad para desechar aquellos candidatos que muestran conductas que dificultan su integración a la cultura de la organización.

3. Tips de Preparación

Nuestro interés es que quienes tengan acceso a este trabajo, conozcan no solo la teoría de los conceptos que se manejan naturalmente en un área de Recursos Humanos cuando se lleva a cabo procesos de selección, sino que también tenga presente algunos consejos prácticos a la hora de enfrentarse a los mismos, tanto desde la presentación de la hoja de vida como en la entrevista de trabajo. Estamos seguros que será buena ayuda.

Los gerentes de las áreas de recursos humanos, y, especialmente, las personas encargadas de la selección de personal opinan que, aún se ven hojas de vida con gran pobreza y errores de escritura. Así que, antes gastar tiempo, dinero y esfuerzo con una hoja de vida mal diligenciada y que probablemente lo eliminará de la lista de opcionados, tome nota de los errores más comunes para asegurarse de evitarlos en sus documentos. (CHIAVENATO, 2007)

3.1. Anexar diplomas y Certificados

ya que es sumamente dispendioso, demanda mucho tiempo, además, esta información se le solicita al aspirante en el momento de ser llamado a entrevista, en caso de que se considere necesario.

4. Grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones.

Una situación particular que enfrentan las personas que buscan trabajo, estudiantes y recién egresados de las diferentes facultades cuando desean comenzar a recoger los frutos de sus esfuerzos al haber estudiado tantos años y se preparan para construir una nueva etapa de sus vidas, la vida profesional en el ambiente laboral. Pero para poder cumplir estas metas y objetivos tiene

que estar preparador y respaldados con, conocimientos, aptitudes, respaldos para poder aventurarse y buscar nuevas oportunidades en diferentes empresas o instituciones en este caso la empresa TOP CARS utiliza métodos de selección clásicos y comunes, y adentrándose ya con nuevos métodos de selección de personal por la situación actual de la ciudad y del país exige un personal profesional con ganas de salir y surgir en el rubro automotriz en la ciudad de sucre.

El grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en las personas es considerable ya que para poder optar a un puesto de ejecutivo de ventas en la empresa tiene que tener un perfil profesional excelente y competitivo en la venta de vehículos de una de las empresas más importantes de la ciudad de sucre en el sector automotriz.

- La selección de personal en la empresa es un proceso que consiste en poner al candidato adecuado en un trabajo adecuado.
- Se trata de elegir bien a los solicitantes. Por tanto, seguirá a las otras etapas aquellos que tengan calificaciones para cubrir el trabajo vacante en una organización.
- Es un proceso de identificación y contratación de los solicitantes para cubrir las vacantes en una organización.
- Es un proceso que consiste en hacer coincidir los requisitos de la organización con habilidades y calificaciones de la persona

Un buen proceso de selección de personal garantizará que la organización obtenga el grupo adecuado de trabajadores.

Con esto estaríamos cumpliendo el segundo objetivo general

7. Diagnostico

7.1. Contexto de la empresa

En septiembre de 2014 se funda la empresa **TOP CARS Importaciones y Representaciones** en la ciudad de Sucre, como una empresa unipersonal a cargo del licenciado Faruck Eid abuwad importando vehículos de la marca china

GREAT WALL Y HAVAL, y en agosto del año 2018 decidió expandir la línea de vehículos por lo que agarró la representación de nuevas marcas como ser **PEUGEOT, LADA**, marcas de procedencia europea, **TATA** marca de procedencia india.

Bibliografía elaboración propia entrevista al gerente propietario.

7.2. Misión

“Brindar a nuestros clientes un servicio de excelencia mediante la generación de procesos de calidad total en nuestras tres principales áreas de servicio siguiendo los lineamientos de” Bolivian automotors- **TOP CARS importaciones y representaciones.**

7.3. Visión

“Ser la empresa automotriz más exitosa y más respetada en el mercado boliviano ofreciendo a nuestros clientes la mejor experiencia de compra y propiedad”.

7.4. Valores

7.4.1. Honestidad

actuamos con rectitud, manteniendo un trato equitativo con todos nuestros semejantes

7.4.2. Lealtad

formamos parte de la familia Peugeot, LADA, TATA conduciéndonos de acuerdo a los valores y objetivos empresariales de la organización.

7.4.3. Respeto

guardamos en todo momento la debida consideración a la dignidad humana y a su entorno

7.4.4. Confianza.

la decisión de ingresar en el mercado de Sucre estuvo acompañada de factores exógenos, como la apertura de otras concesionarias de las cuales se puede mencionar, Axel concesionario de IMCRUZ, Representando las marcas Suzuki, Renault, Chevrolet, Jac, Geely, Changan.

Linpor Ltda. Concesionario de OVANDO, Representando a las marcas Mitsubishi, Mercedes Benz, Jeep.

Auto Sur, Concesionario de AUTOSUD, Representado a la marca coreana Kia.

G & E Motors Concesionario de CHRISTIAN Motors, Representando a la marca Ford.

G.A Motors representando la marca NISSAN

Concesionario de Rodarías, Representando a Fiat y ZNA

SOLAR MOTORS S.R.L representando las marcas]: HYUNDAI, LADA.

SACI: representando las marcas: FOTON,

La dinámica del sector es muy elevada y las concesionarias están jugando con variables como el precio y servicios adicionales para pujar por un espacio en el mercado, este fenómeno es tan interesante para el cliente potencial promedio que en suma se ha generado un cambio de mentalidad hacia los automóviles “0 Kilómetros”

8. Logo de la Empresa



Figura Nro. 1. Bibliografía Empresa (TOP CARS importaciones y representaciones

9. Estructura organizacional

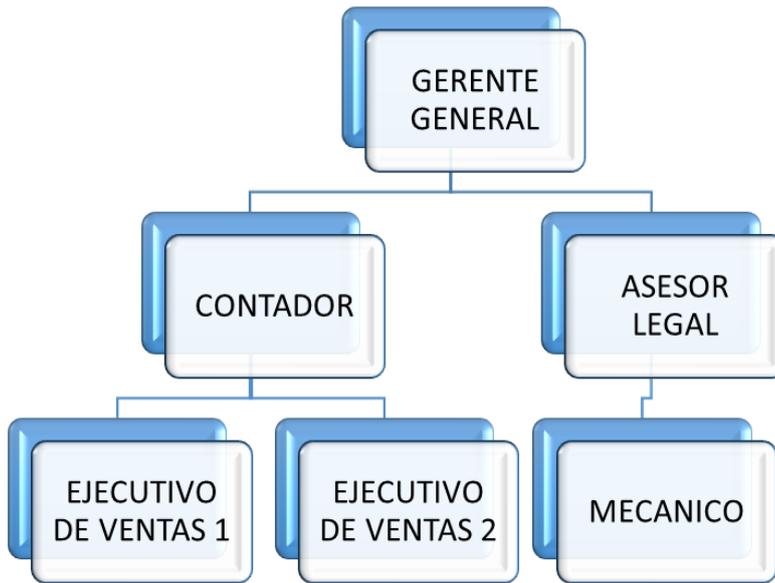


Figura Nro. 7. Bibliografía Empresa (TOP CARS importaciones y representaciones)

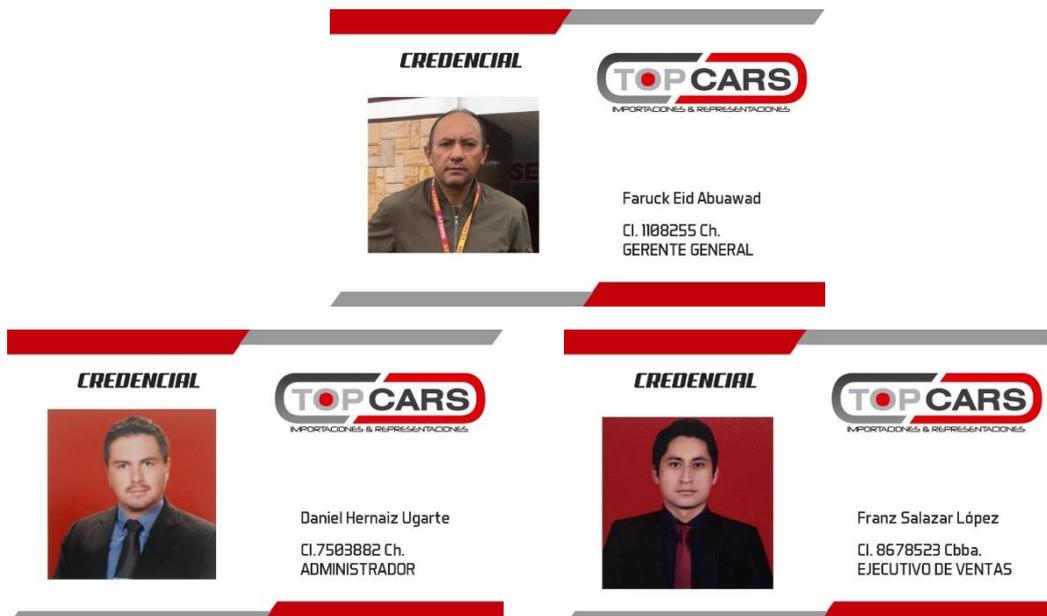




Figura Nro. 8. Bibliografía Empresa (TOP CARS importaciones y representaciones)

9.1. Estructura Etapas

La empresa top cars está estructurada por 3 etapas

9.2. Servicio venta

venta de vehículos automotores con un servicio de muy alta calidad por parte de los ejecutivos d ventas



Figura Nro. 9. Bibliografía Empresa (TOP CARS importaciones y representaciones)

9.3. Servicio postventa

taller propio donde se realiza mantenimientos preventivos y correctivos que son parte de la garantía durante los 3 años o 100.000 kilómetros



Figura Nro. 10. Bibliografía imágenes de Auto ventas. Com

9.4. Venta de repuestos

la venta de repuestos es un plus que ofrece la empresa repuestos originales para cada uno de los vehículos que se vende.



Figura Nro. 11. Bibliografía imágenes autos partes.com

Por otro lado, para las personas de Sucre consideran que el tener un vehículo no es un lujo sino una necesidad, y para cubrir la misma se necesita contar con el personal calificado que tenga presencia y dominio en la venta de vehículos más aun de las marcas que comercializa la empresa Top Cars importaciones y representaciones por lo que se utiliza métodos y técnicas tradicionales para la selección de personal.

La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos. También en la selección, se evalúan sus cualidades. De esta forma, se logra dilucidar si están aptos para el puesto. La selección de personal será un activo para la organización. Cada trabajador

ayudará a la organización alcanzar sus objetivos. Por si no queda claro, te dejamos una lista de algunas de las definiciones:

En este sentido, los convenios que las concesionarias tienen con las diferentes instituciones bancarias hacen que este tenga una mayor atención de parte de los medios de comunicación locales.

10. Diferencia entre reclutamiento y selección

Las principales diferencias entre Reclutamiento y Selección son las siguientes:

Reclutamiento	Selección
El reclutamiento se define como el proceso de identificar y hacer que los candidatos potenciales soliciten los puestos de trabajo.	La selección se define como el proceso de elegir a los candidatos adecuados para los puestos vacantes.
El reclutamiento se considera un proceso positivo con su enfoque de atraer a tantos candidatos como sea posible para los puestos vacantes.	La selección de personal se denomina un proceso negativo. Pues tiene la eliminación o rechazo de tantos candidatos como sea posible. Todo ello para identificar al candidato adecuado para el puesto.

Figura Nro. 12. Elaboración propia

Tanto el reclutamiento como la selección trabajan de la mano. Ambos juegan un papel vital en el crecimiento general de una organización.

11. Nuevos métodos de selección de personal para la empresa TOP CARS

No se busca abarcar todo el mercado, solo deberá remitirse a las fuentes ya preseleccionadas por la empresa **TOP CARS Importaciones y representaciones** para tal fin, con esta fuente se optimiza el tiempo de selección siguiente, se eleva el rendimiento del proceso desde todos los puntos de vista y por ende puede significar disminución de los costos.

11.1. Mediante solicitud Personal

La solicitud personal es un resumen escrito y ordenado de su capacitación profesional y experiencia laboral. De su correcta elaboración y presentación dependerá el éxito en la búsqueda de empleo.

11.2. Presentación de candidatos por parte de funcionarios de la empresa

recomendación de personal por parte de los mismos trabajadores a la empresa o institución, con la finalidad de contratar a personal de confianza sin pasar por una entrevista tradicional.

11.3. Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales

Las organizaciones gremiales son constituidas para definir, expresar, promover y representar los intereses y las preferencias de conjuntos de individuos que comparten una posición socioeconómica similar; son los casos de los trabajadores, los profesionistas

11.4. Contactos con universidades

cuando se trata de tener al mejor personal muchas empresas e instituciones realizan convenios con las universidades públicas y privadas todo para aprovechar y explotar el talento que tienen los jóvenes universitarios.

11.5. Avisos en diarios y Revistas

La revista es un medio publicitario, que está incluida como un canal de comunicación mediante el cual los anunciantes se valen para hacer llegar la información de sus productos, bienes o servicios, a un determinado sector de la población o público en general.

11.6. Agencias de Reclutamiento de Personal

Las agencias de reclutamiento se dedican a prestar servicios en la selección y reclutamiento del talento humano, como factor clave para las organizaciones enfocadas en que sus procesos productivos operen de manera efectiva garantizando la satisfacción de los clientes y usuarios.

Bibliografía: facultad de ciencias sociales y jurídicas de elche/orihuela universidad miguel Hernández de elche curso académico 2015/2016

Con esto estaríamos cumpliendo el tercer objetivo general de la empresa

12. Importancia de la selección de personal

La selección de personal es un proceso importante. La contratación de buen personal aumentará el desempeño general de la organización. En contraste, si hay una mala contratación con un mal proceso de selección, entonces el trabajo se verá afectado. Por tanto, el costo incurrido para reemplazar ese mal recurso. El propósito de la selección de personal es elegir al candidato más adecuado, que pueda cumplir con los requisitos de los trabajos en una organización, que será un candidato exitoso. Para alcanzar los objetivos de la organización, es importante evaluar varios atributos de cada candidato. Entre algunos de ellos son las calificaciones, habilidades, experiencias, actitud general, etc. En este proceso, se elige al candidato más adecuado después de la eliminación de los candidatos, que no son adecuados para el trabajo vacante. La organización tiene que seguir un procedimiento de selección adecuado. Si una selección es incorrecta, entonces el costo incurrido en la inducción y la capacitación del candidato equivocado será una gran pérdida. El patrón verá mermas en términos de dinero, esfuerzo y también tiempo. Por lo tanto, la selección es muy importante y el proceso debe ser perfecto para el mejoramiento de la organización.

Bibliografía Escrito por Oscar Pérez on Oct 2, 2019 7:00:00 PM blog people next. Imp de selección de personal.

13. Ventajas de la selección

Un buen proceso de selección de personal ofrece las siguientes ventajas:

- Es rentable y reduce mucho tiempo y esfuerzo.
- Ayuda a evitar sesgos al contratar al candidato adecuado.
- Ayuda a eliminar a los candidatos que carecen de conocimientos, habilidades y competencia.

- Proporciona una guía para evaluar más a los candidatos a través de una estricta verificación y verificación de referencias.
- Ayuda a comparar los diferentes candidatos en términos de sus capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia, actitud laboral, etc.

Por otro lado, para las personas de Sucre consideran que el tener un vehículo no es un lujo sino una necesidad, y para cubrir la misma se necesita contar con el personal calificado que tenga presencia y dominio en la venta de vehículos más aun de las marcas que comercializa la empresa Top Cars importaciones y representaciones por lo que se utiliza métodos y técnicas tradicionales para la selección de personal.

Bibliografía: Autor de este post: Nicolás Cortes

14. Gestión del talento humano

la gestión del talento humano es uno de los grandes retos a los que se enfrentan día a día las empresas, no importa cuál sea su tamaño, su naturaleza, el tipo de modelo de gestión o el sector en el que se desenvuelvan. (Cortes, 2020)

Cualquiera podría pensar que es un tema que se resuelve con un proceso de selección riguroso. No obstante, se trata de algo que va mucho más allá, pues el objetivo no es solo que cada persona se encargue de lo que mejor sabe hacer, sino también de mejorar los niveles de productividad y eficiencia. (Cortes, 2020)

Es decir, es un asunto que toca tanto la estructura y el modelo de la empresa como factores como la motivación y el sistema de incentivos. Repasemos 5 claves que debes tener en cuenta para que la gestión del talento en tu empresa sea exitosa:

14.1. Identifica talentos

Ojo, no confundas talentos con funciones. Los primeros son aquellas tareas que permiten que una persona sobresalga por encima de los demás; las segundas, en cambio, forman parte de su día a día. Tu objetivo como gerente es identificar los primeros y seleccionar o reubicar a tus colaboradores.

14.2. Analiza la utilidad de cada talento

En este punto es lógico que surja una pregunta: ¿cómo saber dónde ubicar a las personas talentosas de tu organización? La clave parece estar en revisar el mapa de nuestra empresa y ponderar qué área podría acogerlas para que sus talentos sean debidamente aprovechados.

Bibliografía: Más información sobre el Máster en Dirección de Recursos Humanos de EAE

14.3. Alimenta cada talento

Ahora es cuando entra en escena la motivación, una herramienta que ayuda a que el talento que hemos identificado y posteriormente ubicado en un sector específico de nuestro organigrama, se mantenga en el tiempo y la persona no pierda ni el interés ni el compromiso con las labores que les hemos delegado. Si un talento no se alimenta ni se reconoce, lo más probable es que esa persona acabe buscando otras alternativas laborales. (EAE, 2019)

14.4. Encuentra nuevos talentos

Un buen departamento de Recursos Humanos es el que, además de ubicar a las personas talentosas y garantizar su nivel de motivación, busca talentos que no han salido a la luz dentro de la empresa. A veces, cuando las coyunturas no son favorables para la contratación de personal, esta es una alternativa viable. (EAE, 2019)

14.5. Adapta la empresa

Por último, no olvides que tanto la aparición de nuevos talentos en la empresa como la permanencia de los ya identificados serán procesos más sencillos si la estructura organizacional es favorable para ello; es decir, que sea participativa, democrática y con sistemas de incentivos equitativos.

15. Selección de personal según autores

<p>Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa</p>	<p>Radalyc: La selección de personal es hoy en día un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal que la empresa desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los individuos a los perfiles que la organización construye en razón de las necesidades de la empres</p>
<p>Pino (2008) en su publicación titulada Selección de personal más eficaz y justa, en la revista online agorasocial.com comenta que actualmente las organizaciones han llegado a percibir la selección de personal como algo simple, publican la vacante en medios que no generen mayor gasto ni trabajo, posteriormente durante el proceso se ven varios puntos que se pueden tomar como faltas de respeto para el candidato, entre esos puntos se mencionan, la impuntualidad, la falta de respuesta, la impertinencia de algunas pregunta</p>	<p>Wug (2006) en su tesis titulada Los programas de reclutamiento, selección e inducción en el colegio Capoulliez; realizado con 19 maestros que ingresaron a la institución educativa en el ciclo 2006, el objetivo de dicho estudio se planteó Medir la efectividad de los programas de reclutamiento, selección e inducción de personal que se aplican en la institución educativa, se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el instrumento utilizado para lograr los objetivos fue una entrevista a los docentes, entrevista a la gerencia, y una encuesta realizada con los docentes que ingresaron en el ciclo 2006</p>

Figura Nro. 13. Elaboración propia

16. Pasos a Seguir en el Proceso de Selección

pasos básicos e indispensables en la selección de personal exitoso, los cuales se presentan a continuación

Paso de Selección	Definición
Necesidad de cubrir una plaza	Esta necesidad se genera al momento de que se le da de baja a algún colaborador, se descongela una plaza, o se generan plazas nuevas por crecimiento
Solicitud de personal	Esta se registra por medio de la requisición de personal, esta normalmente la hace el jefe inmediato del departamento al cual pertenece la plaza vacante
Revisión de la descripción del puesto	El encargado de recursos humanos revisa la descripción del puesto, para que en base a esta se pueda determinar la modalidad del proceso.
Recolección de información sobre el perfil requerido	Esta se obtiene por medio del descriptor del puesto.
Análisis sobre eventuales candidatos internos	Se analiza si se tienen candidatos para tomar en cuenta para un ascenso.
Decisión sobre si realizar un reclutamiento interno o externo	Esta decisión se toma en base al tipo de puesto que genere la vacante, y se toma en cuenta también el mercado laboral.
Definir las fuentes de reclutamiento	Esto se define de acuerdo al tipo de puesto vacante, y se plantea una estrategia para saber qué tipo de personal se desea atraer.
Recepción de papelerías de candidatos	Se reciben todas las papelerías de los posibles candidatos, y se realiza un primer filtro para saber si cubren o no el perfil.
Primera revisión de antecedentes	Se revisan en las papelerías los antecedentes de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las papelerías para conocer la educación y experiencia laboral de los candidatos.

Figura Nro. 14. Elaboración propia

17. Factores Económicos

17.1. Contrabando

La importación ilegal de vehículos a Bolivia no solo está relacionada con los autos “chutos”, que cada vez ingresan menos, sino también con otros sofisticados esquemas que implican la subfacturación de su verdadero costo, además de estafas a los compradores en el país y, en algunos casos, hasta la falsificación de documentos.

La gestión 2015, la administración aduanera decomisó al menos 1.300 vehículos indocumentados (chutos) en diferentes operativos realizados por el Control Operativo Aduanero (COA) y las Fuerzas Armadas (FFAA). Siendo las regiones más vulnerables para el contrabando de vehículos ilegales las localidades de Charaña y Tambo Quemado, poblaciones fronterizas con Chile. (Bolivia, 2018)

Según la Aduana Nacional de Bolivia cada día se confisca de tres a cinco vehículos indocumentados en la frontera con Chile y para que el control sea efectivo se tiene instalado 67 puntos de control en colaboración con la Aduana chilena en la frontera entre ambos países. (Bolivia, 2018)

Por lo tanto, las empresas necesitan y buscan al personal más calificado para poder competir en este mercado tan competitivo que es el sector automotriz.

17.2. Factores Sociales

El sector automotor tiene un gran atractivo para la población en general y también para las instituciones, haciendo referencia a este último, se hace notar que en el año existen muchas ferias multisectoriales que apoyan la venta de vehículos nuevos.

18. influencia de los métodos de selección de personal en la satisfacción/motivación

18.1. La motivación

es un factor que sin duda juega un papel importante en las acciones de todos los individuos, ya que es por esta que se realizan las mismas. Por lo cual determinar la relación entre la selección de personal y la motivación para la investigación es fundamental. Por lo que Chiavenato (2014) Expone que la selección de personal se define como un método de elección del sujeto correcto para el puesto que lo necesite, o en un sentido con mayor amplitud, elegir entre los postulantes reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos que más exigencias emanan, la cual trata de mantener la eficiencia y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. Así mismo indica que puede darse en dos vías las cuales son externa e interna, haciendo mención que como beneficio a la empresa la que se realiza de forma interna promueve ciertos incentivos en su personal que generan una mejor productividad y que requiere de una inversión menor ya que no es necesario hacer un proceso completo. A su vez González (2012) Afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre la persona y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

18.2. Motivación

Durante la existencia de los seres humanos se ha demostrado lo importante que es el hecho de sentirse motivado para poder enfrentar las situaciones o circunstancias que la vida le presente. Así también es cómo surge y toma auge la psicología para poder comprender y saber de qué forma los individuos se sientan interesados en realizar acciones o alcanzar de forma satisfactoria cada propósito que sea plantado para satisfacer sus necesidades. Se ha estudiado e investigado en el ámbito de la psicología sobre la motivación, pero para la psicología industrial este tema ha sido de mayor importancia conforme el avance y desarrollo industrial ya que de este depende en muchas ocasiones varios

factores laborales. Para cualquier institución en este tiempo recursos humanos es una pieza fundamental para crecimiento y desarrollo, es la responsable de atraer y mantener el capital humano que se habitúa los lugares en donde deben desempeñarse así también que sean capaces de cumplir con las tareas y que contribuyan al alcance de metas, debido a esto las empresas se han visto con la exigencia de contratar a personas especializadas en psicología industrial para garantizar la clase de trabajadores que formaran los equipos de trabajo, la motivación beneficia el crecimiento que toda institución busca por lo cual es una casualidad que los reclutadores buscan y estos últimos son quienes deben velar por que se mantengan motivados. (Quetzaltenango, 2019)

Resultado de la encuesta dirigida a los métodos de selección de personal en la satisfacción/motivación

Capítulo II

Toma de decisión y propuesta

2.1. Idea o afirmación principal que sustenta el proponente de la Monografía

De acuerdo a la revisión investigación realizadas en la presente monografía sobre los métodos de selección de personal en la empresa top cars, las que son más aplicables y que más se utiliza o se conoce son las siguientes:

- Hoja de vida
- La entrevista
- Pruebas de conocimientos y habilidades.
- Pruebas psicométricas y de personalidad.

Técnicas de simulación.

2.2. Justificación, con argumentos de su propio punto de vista

Una situación particular que enfrentan las personas que buscan trabajo, estudiantes y recién egresados de las diferentes facultades cuando desean comenzar a recoger los frutos de sus esfuerzos al haber estudiado tantos años y se preparan para construir una nueva etapa de sus vidas, la vida profesional en el ambiente laboral. Pero para poder cumplir estas metas y objetivos tiene que estar preparador y respaldados con, conocimientos, aptitudes, respaldos para poder aventurarse y buscar nuevas oportunidades en diferentes empresas o instituciones en este caso la empresa TOP CARS utiliza métodos de selección clásicos y comunes, y adentrándose ya con nuevos métodos de selección de personal por la situación actual de la ciudad y del país. Actualmente las empresas exigen un personal profesional con ganas de salir y surgir en el rubro automotriz en la ciudad de sucre. por lo que las personas con más preparación tendrán mejores oportunidades de pasar ese proceso selección de personal rigurosa con los diferentes métodos de selección que utiliza la empresa Top Cars. Importaciones y representaciones en la ciudad de sucre.

2.3. Conclusiones y recomendaciones

Tomando en cuenta los 3 objetivos específicos se llega a la siguiente conclusión

1: los métodos de selección de personal de la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones son bastante tradicionales, pero, así como también exigentes en sentido de que las entrevistas y presentaciones de hojas de vida, curriculum vitae son netamente personales, ya que hoy en día existen nuevas formas de realizar la entrevista o presentación de los requisitos para el cargo solicitado.

2: El Grado de influencia que tienen los métodos de selección de personal en la empresa TOP CARS Importaciones y Representaciones es alta ya que las entrevistas las realiza directamente el gerente propietario y exige el cumplimiento de todo lo especificado en la solicitud del cargo.

3: Los nuevos métodos de selección de personal planteados para la empresa TOP CARS Importaciones y representaciones, Se recomienda que la empresa actualice y utilice esos métodos de selección de personal ya que en la actualidad ya existen muchas técnicas y métodos de selección modernas. Entrevistas por internet, redes sociales, envío de hoja de vida mediante vía correo electrónico. Pruebas de conocimiento.

De esta manera facilitara a muchas personas que buscan trabajo de otros lugares poder enviar sus hojas de vida, con más facilidad, y realizar la pre selección y posteriormente la selección.

Bibliografía

Arancibia, E. M. (2014). *Metodos de la Investigacion.*

Bolivia, A. N. (2018). *reporte de autos chutos.*

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* MEXCO: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Cortes, N. (2020). *Talento huamno.*

EAE, d. d. (2019).

Gumiel. (2000). *metodos de investigacion.*

Hernaiz, D. (2021).

Jose, A. G. (1992). *METODOS DE INVESTIGACION .*

Quetzaltenango, Z. 1. (2019). *area administrativa y operativa de una empresa.*



ANEXOS

OBJETIVOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

