



ISSN (Impreso): xxxx – xxxx

ISSN (Digital): xxxx – xxxx

Revista Científica Disciplinares, 1(1), 2022

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

**La comunicación organizacional en el proceso de administración
de recursos humanos en la empresa Cineplanet
Cusco 2016 - 2017**

Organizational communication in the process of human resources
administration in the company Cineplanet
Cusco 2016 - 2017

Incappuño Martínez, Luzmarina

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú

Quispe Chipa, Dalia Analy

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú

Recibido: 16/10/2022

Aceptado: 30/10/2022

Publicado: 17/11/2022



Resumen

Tomando en consideración que la finalidad de toda organización es brindar servicios a la población con calidad, de ella depende su crecimiento y desarrollo (Mamani et al., 2022), para ello las nuevas técnicas y herramientas están orientadas a optimizar la comunicación organizacional y sustancialmente mejorar la administración de los recursos humanos, el cual se verá reflejado en la satisfacción del usuario (Puma, 2022). Por esta razón, en la presente investigación se realizó un estudio descriptivo – correlacional, orientado a conocer la comunicación organizacional y la administración de los recursos humanos en la empresa Cineplanet - Cusco, para este propósito es necesario señalar que el estudio se basó en entrevistas, encuestas y fichas de observación con un progresivo acercamiento a los trabajadores de la empresa. La importancia de realizar una evaluación de la mejora de la administración de los recursos humanos, permitirá tener un diagnóstico de los trabajadores, para realizar una alternativa de mejora del proceso de inducción a trabajadores para mejor desempeño mediante la comunicación organizacional (Rodríguez et al., 2022), lo que contribuirá a tener una buena comunicación en la empresa y el desarrollo del personal (Venkateswarlu et al., 2022).

Palabras clave: comunicación, organizaciones, procesos administrativos

Abstract

Taking into consideration that the purpose of any organization is to provide quality services to the population, its growth and development depend on it (Mamani et al., 2022), for this the new techniques and tools are aimed at optimizing organizational communication and substantially improve the administration of human resources, which will be reflected in user satisfaction (Puma, 2022). For this reason, in the present investigation a descriptive - correlational study was carried out, oriented to know the organizational communication and the administration of human resources in the company Cineplanet - Cusco, for this purpose it is necessary to point out that the study was based on interviews, surveys and observation sheets with a progressive approach to the company's workers. The importance of carrying out an evaluation of the improvement of the administration of human resources, will allow to have a diagnosis of the workers, to carry out an alternative to improve the process of induction of workers for better performance through organizational communication (Rodríguez et al., 2022), which will contribute to good communication in the company and staff development (Venkateswarlu et al., 2022).

Keywords: communication, organizations, administrative processes

Introducción

La comunicación organizacional en un grupo u organización es parte del fortalecimiento y desarrollo institucional y se concreta principalmente en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y articulaciones de la organización y se proyectan potenciando la práctica de la institución y su tarea como es el caso de la empresa Cineplanet (González et al. 2022). El comprender a la comunicación como un proceso a través de la organización hace posible incluirla en una política institucional y no limitarla a algo puramente instrumental (Arias et al., 2021). Al abordar la temática de las comunicaciones en los grupos y organizaciones, es importante tener en cuenta que toda comunicación se realiza en el marco de los vínculos humanos y que estos se expresan por medio de la manera en que las personas realizan su tarea, como se relacionan y complementan de acuerdo con sus propias culturas (González & Valeriano, 2022).

Cabe aclarar que el presente trabajo se rige a aspectos de vínculo académico como son las actividades programadas, técnicas de organización para mantener y mejorar los objetivos de la empresa (González & Durán, 2021), además de mantener constante el flujo de comunicación entre la empresa y los miembros del mismo (Cao et al., 2022).

Por otro lado, la Administración de Recursos Humanos busca organizar y maximizar el desempeño y productividad de los empleados (Arias-González, 2021). En el curso de su labor los departamentos de Recursos Humanos enfrentan numerosos desafíos que surgen de las demandas y expectativas de los trabajadores, de la organización y de la sociedad (Sagar et al., 2022). Tanto en el ámbito nacional como internacional la administración de los Recursos humanos enfrenta nuevos retos a causa del crecimiento laboral y la globalización de la economía mundial (Muñoz et al., 2022).

La administración de personas es la manera como las organizaciones tratan a las personas que laboran en conjunto en esta era de la información (Ramos et al., 2022), ya no como recursos organizacionales que deben ser administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y proactivos, responsables, con iniciativa y dotados de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales materiales y que carecen de vida propia (Mansilla et al., 2022).

Por ello consideramos que, en la actualidad, diversas empresas no se basan en la administración de personas, sino en la administración con las personas (Castillo-Acobo et al., 2022), porque de ellas dependerá llegar a ocupar un lugar en la moneda financiera y ser el principal recurso de la organización al ser un capital intelectual (Rohini et al., 2022).

Según Chiavenato (2015) el Proceso de la Administración de Recursos Humanos, cuenta con 5 pasos los cuales son: proceso de provisión, proceso de aplicación de personas, proceso de mantenimiento de personas, proceso de desarrollo de personas y proceso de seguimiento de personas.

La comunicación organizacional es un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio (González et al., 2022); o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos. (Fernandez, 2002).

En cuanto a la comunicación organizacional se muestra el ejemplo de la empresa Toyota como un caso histórico de comunicación en crisis que padece dicha empresa. Ante esta crisis empresarial, el autor sugiere tener un equipo experto en comunicación frente a este problema, que actúe con rapidez y tenga claro que lo importante es enfrentar las dificultades de la empresa (Kaplina et al., 2022), por lo tanto se debe inspirar sobre las bases de confianza y credibilidad siendo la clave para que la imagen de la empresa no se deteriore, y por supuesto no cometer los errores habituales que se repite como este caso. (Marín, 2010)

En el Perú las instituciones públicas se ven más inmersas en la jerarquización existente en las entidades, estas no ponen en práctica el uso adecuado de la comunicación organizacional (González & Chávez, 2021), por ello la información no fluye de manera adecuada entre los trabajadores, retrasando así las actividades planteadas; siendo este un problema para la institución ya que no permite realizar un trabajo con eficiencia, ocasionando dificultades y deficiencias como en los trámites documentarios, en la atención al usuario, la toma de decisión, el clima organizacional, imagen institucional entre otros factores negativos que se podría tener al no mejorar la comunicación organizacional y hacer de esta una ventaja competitiva para las instituciones. (Comercio, 2013).

En la región Cusco se ha podido observar el caso de la comunicación organizacional y su aplicación en la Institución Educativa Privada Pukllasunchis, donde la comunicación se constituye un elemento esencial para su correcto funcionamiento y juega un papel fundamental como proceso presente en todas las actividades humanas, especialmente en la relación entre coordinadores, docentes, personal administrativo y alumnos (as), logrando como resultado el desempeño óptimo de los agentes. (Quillahumán, 2016)

Por otro lado, la administración de recursos humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra a través de la empresa. (Chiavenato, 2014)

Para las políticas de recursos humanos se muestra el caso de Nestlé, donde el ejecutivo de oficina menciona que las políticas están destinadas a todas las personas que ocupan una función directiva, así como a los profesionales en recursos humanos. Los principios de gestión y de liderazgo en la empresa compilan las directivas en las que deben inspirarse todos los empleados, tanto en sus acciones como en sus relaciones con los demás. (Nestle, 2004).

César Palacios, socio principal de Amrop Perú, habló sobre la consultoría de recursos humanos y sostuvo que la administración del cambio implica un conjunto de actividades, orientadas a manejar la transición, que ayudan a que las organizaciones y las personas comprendan, acepten e implementen los cambios necesarios para alcanzar una mejora en el desempeño de la organización. (Universidad de Lima, 2013).

La transparencia, pro actividad y profesionalismo de los departamentos de recursos humanos son vitales hoy para la competitividad de las empresas (Saxena et al., 2022). Rogers, quien además de ser docente de la Universidad de Piura es un experimentado ejecutivo del rubro cervecero, quien analiza la transformación que ha tenido la gestión de personas en el Perú, el docente universitario menciona que, en los últimos doce años, se crearon leyes y entidades, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que han hecho que el manejo de personal se vuelva más complejo. Debido a esta mayor complejidad, muchas empresas se han visto forzadas a formalizar sus áreas de recursos humanos (Prabhakar et al., 2022).

Durante el siglo XXI se ha producido el gran cambio en gestión de Recursos Humanos en el Perú, pues la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano es validada por sus pares y

por la empresa en su conjunto como una unidad que contribuye a que la estrategia del negocio se concrete (Gehlot et al., 2022). Por lo tanto el rol de la Gerencia de Recursos Humanos es la administración del personal, para generar productividad y logro de los objetivos de la empresa (Rivera, 2000).

Cineplanet, es una empresa peruana que surgió a mediados de 1998, actualmente es propiedad del grupo Intercorp Perú la que se dedica al rubro de operaciones y conducciones de salas de cine. El 2002 se descentraliza abriendo un nuevo multicine en la ciudad de Arequipa, para posteriormente abrir sus salas en todo el Perú, y es en el 2014 que abre en la ciudad del Cusco. Esta empresa promueve el liderazgo personal y profesional de sus colaboradores fundamentados en una filosofía de valores, trabajo en equipo y desarrollo constante, se preocupa por ofrecer un grato ambiente, y brindar programas internos diseñados para que sus colaboradores tengan oportunidad de alinear sus objetivos personales con los de la empresa, con el fin de maximizar su potencial.

Sin embargo se observa que en el complejo Cineplanet Cusco, la comunicación entre los colaboradores y los jefes inmediatos no es adecuada, ya que se da de manera limitada, generando retraso en actividades planteadas siendo este un problema para la empresa ya que no permite realizar un trabajo con eficiencia, de este modo describimos el interés de la presente investigación el cual es la importancia de la comunicación organizacional dentro del ámbito empresarial.

Esta comunicación permite regular y controlar la conducta de los colaboradores en aspectos tales como: Instrucciones y planificación de las tareas, información relativa a procedimientos, prácticas, valoración del rendimiento de los colaboradores, entre otros aspectos que ayudan que la comunicación sea óptima. Los canales de comunicación empleados para la misma son: reuniones mensuales, manuales, guías y de forma verbal. Los medios más eficaces para transmitir información son las reuniones y la forma verbal, las que permiten condensar gran cantidad de información en un breve espacio de tiempo. Por lo tanto, el problema descrito es la inadecuada comunicación organizacional que existe en la empresa Cineplanet-Cusco.

De seguir el problema descrito tendrá efectos directos en la administración de recursos humanos de la empresa Cineplanet - Cusco, la que contribuye a la importancia para la elevación de la productividad laboral y del proceso de socialización entre los trabajadores, afectándose de esta manera al desarrollo de la empresa. Por lo tanto, un efecto de la

comunicación organizacional en la administración de recursos humanos es la deserción de los colaboradores y la poca estabilidad laboral.

La presente investigación tiene una justificación teórica y práctica para el desarrollo de la misma. Para realizar la investigación se utilizaron teorías y conceptos de Comunicación Organizacional y Recursos Humanos, al momento de analizar la problemática de la investigación se tomó como referencia los conceptos para entender de mejor manera los factores que influyen en la problemática de la investigación, de esta manera poder plantear propuestas para solucionar la problemática presente, por ello se tiene que tener conceptos claros y de esta manera poder aplicar en las diferentes áreas de una organización.

Como objetivo se planteó, determinar la influencia de la comunicación organizacional en el proceso de administración de recursos humanos en la empresa Cineplanet Cusco del 2016 - 2017

Metodología

La presente investigación se realizó en un nivel no experimental (Arias et al., 2021), ya que se describe la realidad tal como es, sin necesidad de alterar la misma, del mismo modo en el trabajo de investigación se logró recaudar datos del año 2016 al 2017.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández et al., 2006)

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional (González, 2021), porque se describe la situación real de la comunicación organizacional de los trabajadores de la empresa Cineplanet Cusco durante el periodo 2016-2017, del mismo modo se busca relacionar la comunicación organizacional con la administración de Recursos humanos en la empresa.

El proceso de la descripción no es exclusivamente la obtención y la acumulación de datos y su tabulación correspondiente, sino que se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez, opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha. Los estudios descriptivos se centran en medir los explicativos en descubrir. El investigador debe definir que va a medir y a quienes va a involucrar en esta medición (Hernandez et al., 2006)

La investigación tiene un método deductivo, porque los datos fueron procesadas de acuerdo a conceptos pre establecidos respecto al tema en estudio, lo cual se ha contrastado con la realidad, en este caso la información pudo ser procesada de forma justificada y argumentada gracias a la colaboración de los trabajadores de la empresa Cineplanet Cusco.

Para poder realizar el método de la investigación es necesario definir y sistematizar el proceso de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento (Hernández et al., 2006)

El enfoque que se desarrolló en la presente investigación fue de carácter cuantitativo, porque se recurrió a un análisis estadístico para su proceso, el cual fue necesario para conocer la realidad a investigar.

El enfoque cuantitativo se da a conocer como el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Así mismo según (Hernández et al., 2006) el cuantitativo permite al investigador "predecir" el comportamiento del consumidor.

Resultados

Tabla 1

¿El reglamento interno de la empresa ayuda a la comunicación entre los trabajadores?

Alternativa	Frecuencia. Absoluta	Frecuencia. Relativa	%
Siempre	35	0.45	45
Casi siempre	23	0.29	29
A veces	9	0.12	12
Nunca	11	0.14	14
Total	78	1	100

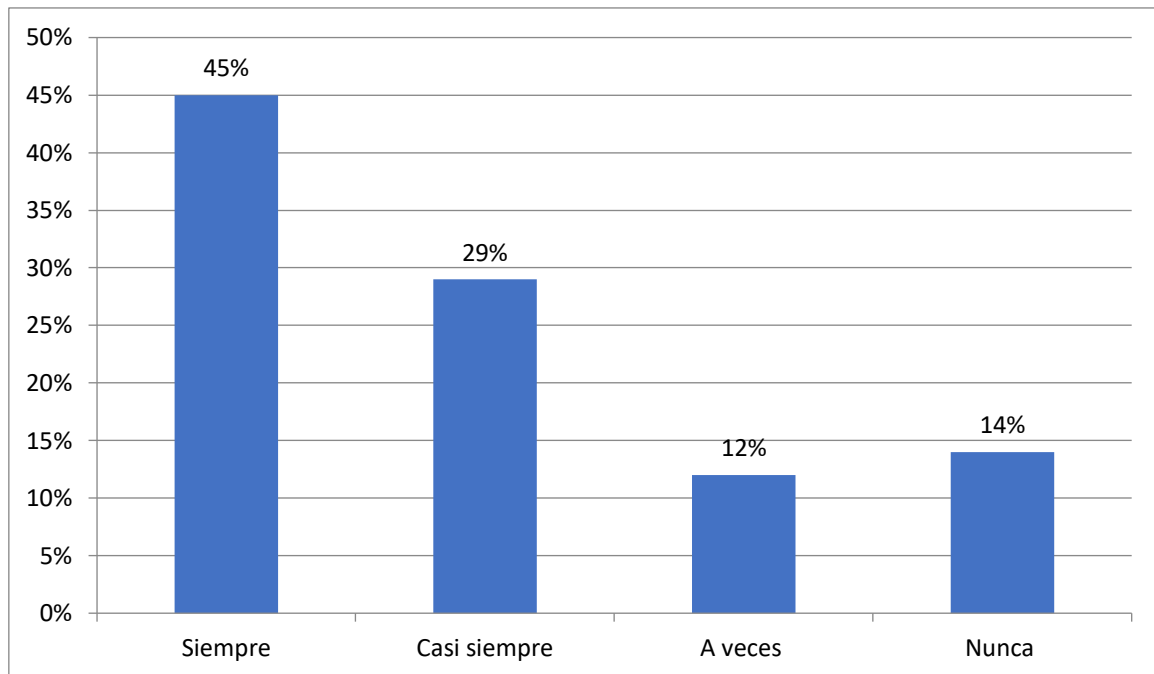


Figura 1. ¿El reglamento de la empresa ayuda a la comunicación entre los trabajadores?

Los resultados nos permiten identificar que el 45% de los trabajadores encuestados, consideran que el reglamento de la empresa siempre ayuda en la comunicación entre los trabajadores, mientras que un 12% de los encuestados consideran que el reglamento de la empresa a veces ayuda en la comunicación entre trabajadores.

Conclusión

Según el resultado de los datos obtenidos en la presente investigación se determinó que, la comunicación organizacional sí, influye de manera positiva en la administración de recursos humanos, ya que es importante manejar una adecuada comunicación en la empresa entre trabajadores y el área administrativa; para llegar a los objetivos trazados se utiliza diferentes estrategias como capacitaciones, reuniones mensuales, uso de la tecnología, además de conocer los reglamentos internos y la cultura organizacional.

Bibliografía

- Arias, G. J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2021). *Metodología de la Investigación. El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis*. Editorial INUDI
- Arias-González, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256-e256.

- Arias Gonzáles, J., Tafur Pittman, T. L., & Delgado Suaña, G. M. (2021). Comunicación de riesgo en salud por la Covid-19 desde la percepción de los pobladores de Arequipa, 2021. *Austral Comunicación*, 10(2), 427-440. <https://doi.org/10.26422/aucom.2021.1002.ari>
- Cao, F., Zhang, L., Naik, D. A., Gonzáles, J. L. A., Verma, N., Jain, A., ... & Sharma, A. (2022). Application of Cloud Computing Technology in Computer Secure Storage. *Scientific Programming*.
- Castillo-Acobo, R., Quispe, H., Arias-Gonzáles, J., & Amaro, C. (2022). Consideraciones de los docentes sobre las barreras de la educación inclusiva. *Revista De Filosofía*, 39.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Capital Humano*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.
- Comercio. (2013). *La excesiva burocracia pone trabas al desarrollo del Perú*. Diario el Comercio.
- Fernandez, C. (2002). *La comunicación en las organizaciones*. Mexico: trillas.
- Gehlot, A., Ansari, B. K., Arora, D., Anandaram, H., Singh, B., & Arias-Gonzáles, J. L. (2022, July). Application of Neural Network in the Prediction Models of Machine Learning Based Design. In *2022 International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems (ICSES)* (pp. 1-6). IEEE.
- Gehlot, A., Ansari, B. K., Arora, D., Anandaram, H., Singh, B., & Arias-Gonzáles, J. L. (2022, July). Application of Neural Network in the Prediction Models of Machine Learning Based Design. In *2022 International Conference on Innovative Computing, Intelligent Communication and Smart Electrical Systems (ICSES)* (pp. 1-6). IEEE.
- Gonzales, J. L. A., Lanchipa-Ale, A. P., Puma, E. G. M., Mansilla, E. B. R., & Laura, P. A. S. (2022). Positive Dimensions of Mental Health and Personality in a Sample of University. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5(7 (Special Issue)), 1215-1223. doi: 10.26655/JMCHEMSCI.2022.7.10

- González, J. L. A., & Chávez, M. D. R. C. (2021). Ansiedad escénica y ejecución musical en estudiantes del conservatorio de música en Arequipa, 2020. *ESCENA. Revista de las artes*, 81(1), 170-182.
- González, J. L., Gallardo, C., Roger, M., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 565-579.
- González, J. L. A., & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37.
- González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 58-69.
- González, J. L. A., & Valeriano, A. R. (2022). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Cimexus*, 16(2), 59-68.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Kapila, D., Ganai, P. T., Raju, G. S., Thomas, L., Girase, M., & Gonzales, J. L. A. (2022, April). IoT Research on Healthcare Data to Control Illness of Oncology. In *2022 2nd International Conference on Advance Computing and Innovative Technologies in Engineering (ICACITE)* (pp. 2229-2233). IEEE.
- Mamani, W. C., Manrique, G. M. L., Madrid, S. D. P. C., Herrera, E. E., Acosta, D. B., Rivas-Diaz, R. R., ... & Ramos, F. S. S. (2022). The Role of Entrepreneurship and Green Innovation Intention on Sustainable Development: Moderating Impact of Inclusive Leadership. *AgBioForum*, 24(1).
- Mansilla, E. B. R., Castillo-Acobo, R. Y., Puma, E. G. M., Maquera, Y. M., Gonzales, J. L. A., & Vasquez-Pauca, M. M. J. (2022). Stress in University Teachers in the Framework of the Post-Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5(6), 1040-1047. doi: 10.26655/JMCHEMSCI.2022.6.17

- Marín, F. (19 de Febrero de 2010). <http://www.topcomunicacion.com>. Obtenido de <http://www.topcomunicacion.com/noticia/1072/el-caso-toyota-un-buen-ejemplo-de-comunicacion-de-crisis>
- Muñoz, J. L. R., Ojeda, F. M., Jurado, D. L. A., Peña, P. F. P., Carranza, C. P. M., Berríos, H. Q., ... & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Systematic Review of Adaptive Learning Technology for Learning in Higher Education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98(98), 221-233.
- Nestle. (2004). *Política de Recursos Humanos de Nestlé*. Suiza: Nestec S.A., Marketing Communications.
- Prabhakar, P., Arora, S., Khosla, A., Beniwal, R. K., Arthur, M. N., Arias-González, J. L., & Areche, F. O. (2022). Cyber Security of Smart Metering Infrastructure Using Median Absolute Deviation Methodology. *Security and Communication Networks*, 2022.
- Puma, E. G. M. (2022). How universities have responded to E-learning as a result of Covid-19 challenges. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences (PEN)*, 10(3), 40-47.
- Quillahuamán, L. K. (2016). *Repositorio institucional Unsaac*. Obtenido de La comunicación organizacional y su aplicación en la Institución Educativa Privada Pukllasunchis Cusco: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2156>
- Ramos, W. R. M., Herrera, E. E., Manrique, G. M. L., Acevedo, J. E. R., Aguagallo, C. F. I., Palacios-Jimenez, A. S., ... & González, J. L. A. (2022). Responsible leadership: a comparative study between Peruvian national and private universities. *Eurasian Journal of Educational Research*, 99(99).
- Rivera Chu, M. (2000). *De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano la evolución de la gestión de Recursos HUmanos en el Perú*. Tiempo de Opinión, 8.
- Rodríguez Chávez, C. M. R., Romani Miranda, U. I., Arias-González, J. L., & Barrial Acosta, D. (2022). Liderazgo responsable como fortaleza de las empresas democráticas: Responsible Leadership as a Strength of Democratic Companies. *Revista De Filosofía*, 39, 433-443. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7309417>

- Rohini, P., Tripathi, S., Preeti, C. M., Renuka, A., Gonzales, J. L. A., & Gangodkar, D. (2022, April). A study on the adoption of Wireless Communication in Big Data Analytics Using Neural Networks and Deep Learning. In *2022 2nd International Conference on Advance Computing and Innovative Technologies in Engineering (ICACITE)* (pp. 1071-1076). IEEE.
- Saxena, A., MISRA, D., Ganesamoorthy, R., Gonzales, J. L. A., Almashaqbeh, H. A., & Tripathi, V. (2022, April). Artificial Intelligence Wireless Network Data Security System For Medical Records Using Cryptography Management. In *2022 2nd International Conference on Advance Computing and Innovative Technologies in Engineering (ICACITE)* (pp. 2555-2559). IEEE.
- Sagar, K. G., Anjani, P. K., Raman, M. S., Devi, N. S. M. P., Mehta, K., Arias Gonzales, M. J. L., & Kumar, N. M. (2022). Improving sustainability of EDM sector by implementing unconventional competitive manufacturing approach. *Advances in Materials Science and Engineering, 2022*.
- Universidad de Lima. (2013). *El futuro de los recursos humanos en el Perú*. Lima: Universidad de Lima.
- Vásquez-Pauca, M. A., Zuñiga Vasquez, M. E., Castillo-Acobo, R. Y., & Arias Gonzáles, J. L. (2022). Factors that influence the decision of Peruvian women to become entrepreneurs. *Revista Venezolana De Gerencia, 27(8)*, 1036-1047.
- Venkateswarlu, Y., Baskar, K., Wongchai, A., Gauri Shankar, V., Paolo Martel Carranza, C., Gonzáles, J. L. A., & Murali Dharan, A. R. (2022). An Efficient Outlier Detection with Deep Learning-Based Financial Crisis Prediction Model in Big Data Environment. *Computational Intelligence and Neuroscience, 2022*.