

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL MODALIDAD PRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LACOV SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Autor: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Tutora: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

AMBATO – ECUADOR

2018

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora, en mi calidad de Tutor del trabajo de graduación o titulación sobre el tema: “Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” desarrollado por el egresado: Diego Javier Barrionuevo Miranda con C.I. 180398039-8 considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcda. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

Tutora

AUTORÍA DE LA TESIS

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....
Diego Javier Barrionuevo Miranda

C.I. 180398039-8

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Diego Javier Barrionuevo Miranda, cedo los derechos sobre el tema “Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua” autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, representando mis derechos de autor y no se utilice fines de lucro.



.....
Diego Javier Barrionuevo Miranda

C.I. 180398039-8

**AL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua” por la Sr. Diego Javier Barrionuevo Miranda, Egresada de la Carrera de Psicología Industrial Promoción Septiembre 2017 – Marzo 2018, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes

Dra. Verónica Llerena

MIEMBRO TRIBUNAL

Ing. Mg. Omar Cavero

MIEMBRO TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo mi cariño a mi abnegada madre la señora Grecia Miranda; a mi padre Gonzalo Barrionuevo y querido hermano Luis Barrionuevo que han sido los principales pilares en mi vida, quien siempre me han brindado un espíritu alentador contribuyendo a finalizar mis metas.

Diego Javier Barrionuevo Miranda

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato.

A los docentes, en especial a la Doctora Irma Edith Ortiz, que con su paciencia y apoyo ha contribuido para finalizar con mi trabajo de grado.

Diego Javier Barrionuevo Miranda

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Página
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA TESIS	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO	v
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Análisis crítico	7
1.2.3. Prognosis	8
1.2.4. Formulación del problema	8
1.2.5. Interrogantes de la Investigación	8
1.2.6. Delimitación del Objeto de investigación	9

1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos	11
1.4.1. Objetivos General.....	11
1.4.2. Objetivos Específicos.....	11
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes investigativos	13
2.2. Fundamentación Filosófica	15
2.3. Fundamentación Legal	16
2.4. Categorías Fundamentales	19
2.4.1. Fundamentación Teórica: Variable Independiente	22
2.5. Hipótesis.....	51
2.6. Señalamiento de Variables	51
2.6.1. Variable Independiente	51
2.6.1. Variable Dependiente.....	51
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA	52
3.1. Enfoques de la investigación.....	52
3.1.1. Enfoque Cualitativo	52
3.1.2. Enfoque Cuantitativo	52
3.2. Modalidad básica de la investigación	52
3.2.1. Modalidad de Campo	52
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental.....	53
3.3. Tipos o Niveles de Investigación	53
3.3.1. Nivel o Tipo de Investigación Exploratoria.....	53
3.3.2. Nivel o Tipo de Investigación Descriptiva.....	53
3.3.3. Nivel o Tipo de Investigación Explicativa.....	53
3.4. Población y muestra	54
3.4.1. Población.....	54

3.5. Operacionalización de las variables	56
3.5.1. Variable Independiente: Descripción de Cargos	56
3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Rendimiento laboral.....	57
3.6 Recolección de la información.....	60
3.7.1. Procesamiento de la información	61
3.7.2. Análisis e interpretación de resultados.....	61
CAPÍTULO IV.....	62
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS	62
4.1. Análisis e interpretación. Encuesta aplicada al personal administrativo de la Empresa LACOV Seguridad Industrial	62
4.2. Análisis e interpretación. Encuesta aplicada al personal operativo de la Empresa LACOV Seguridad Industrial	72
4.3. Comprobación de la hipótesis	82
CAPÍTULO V	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1. Conclusiones	86
5.2. Recomendaciones.....	87
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	88
Bibliografía	88
Anexos	121

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Página
Tabla N° 1: Población	54
Tabla N° 2: Análisis de fiabilidad Personal Administrativo	59
Tabla N° 3: Análisis de fiabilidad Personal Operativo	60
Tabla N° 4: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña	62
Tabla N° 5: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos	63
Tabla N° 6: Las competencias se relacionan con el puesto que desempeña	64
Tabla N° 7: Aplicación proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	65
Tabla N° 8: Conocimiento de responsabilidades.....	66
Tabla N° 9: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos.....	67
Tabla N° 10: Normas principios y valores para la integración	68
Tabla N° 11: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad.....	69
Tabla N° 12: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral	70
Tabla N° 13: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales	71
Tabla N° 14: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña	72
Tabla N° 15: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos	73
Tabla N° 16: Las competencias se relacionan con el puesto que desempeña	74
Tabla N° 17: Aplicación proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	75
Tabla N° 18: Conocimiento de responsabilidades	76
Tabla N° 19: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos.....	77
Tabla N° 20: Normas principios y valores para la integración	78
Tabla N° 21: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad.....	79
Tabla N° 22: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral	80
Tabla N° 23: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales	81
Tabla N° 24: Resumen del procesamiento de los casos	82

Tabla N° 25: Medidas simétricas	83
Tabla N° 26: Pruebas no paramétricas	83

ÍNDICE DE CUADROS

Contenido	Página
Cuadro N° 1: Variable Independiente: Descripción de Cargos.....	56
Cuadro N° 2: Variable Dependiente: Rendimiento laboral.....	57
Cuadro N° 3: Recolección de la información.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Gráfico N° 1: Árbol del Problema.....	6
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales	19
Gráfico N° 3: Constelación de Ideas. Variable Independiente: Descripción de Cargos	20
Gráfico N° 4: Constelación de Ideas. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral	21
Gráfico N° 5: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña ...	62
Gráfico N° 6: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos	63
Gráfico N° 7: Aplicación del proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	64
Gráfico N° 8: Proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	65
Gráfico N° 9: Conocimiento de responsabilidades	66
Gráfico N° 10: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos	67
Gráfico N° 11: Normas principios y valores para la integración	68
Gráfico N° 12: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad.....	69
Gráfico N° 13: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral.....	70
Gráfico N° 14: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales	71
Gráfico N° 15: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña .	72
Gráfico N° 16: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos	73
Gráfico N° 17: Aplicación del proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	74
Gráfico N° 18: Proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación	75
Gráfico N° 19: Conocimiento de responsabilidades	76
Gráfico N° 20: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos	77
Gráfico N° 21: Normas principios y valores para la integración	78
Gráfico N° 22: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad.....	79

Gráfico N° 23: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral.....	80
Gráfico N° 24: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales	81
Gráfico N° 25: Campana de Gauss.....	84

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA:

“Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua”

AUTOR: Diego Javier Barrionuevo Miranda.

TUTORA: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora.

RESUMEN EJECUTIVO

Las empresas actuales al proyectarse en el crecimiento empresarial, el desempeño y competitividad incluyen procesos que benefician en el clima laboral, por las razones mencionadas el tema: Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, que presenta como objetivos analizar la importancia de la descripción de cargos, describa las causas que perjudican el rendimiento laboral, profundizar en el estudio, mediante la utilización de los enfoques cuantitativo, cualitativo, las modalidades de campo, bibliográfica documental, los niveles o tipos exploratorios, descriptivo, explicativo, con una población de 8 personas del área administrativa, 28 trabajadores del área operativa, empleándose como técnicas la encuesta, y como instrumento el cuestionario estructurado; obteniéndose como conclusión que la escasa descripción de cargos perjudica, en el cumplimiento de responsabilidades, la insuficiente motivación afecta en el rendimiento laboral y desconocimiento de perfiles apropiados condiciona la productividad empresarial.

Descriptor: Descripción der cargos, rendimiento laboral, productividad, clima laboral, competitividad.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA:

“Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua”

AUTHOR: Diego Javier Barrionuevo Miranda.

TUTORA: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora.

EXECUTIVE SUMMARY

The current companies to project in business growth, performance and competitiveness include processes that benefit in the work environment, for the reasons mentioned the subject: Description of positions and work performance of employees of the LACOV Industrial Safety Company in the City of Ambato, Province of Tungurahua, which presents as objectives analyze the importance of job descriptions, describe the causes that impair work performance, deepen the study, by using quantitative, qualitative, field modalities, documentary bibliography , levels or exploratory types, descriptive, explanatory, with a population of 8 people in the administrative area, 28 workers in the operational area, using the survey as techniques, and as an instrument the structured questionnaire; Obtaining as conclusion that the scarce description of charges harms, in the fulfillment of responsibilities, the insufficient motivation affects in the work performance and ignorance of appropriate profiles conditions the business productivity.

Descriptors: Description of charges, work performance, productivity, work climate, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

En la administración empresarial la descripción y análisis de cargos es una herramienta que contribuye en la planeación de recursos humanos, constituyéndose en un elemento esencial para el proceso de selección del nuevo personal, que beneficia en los planes de capacitación, con la finalidad de fortalecer el cumplimiento de tareas, deberes y responsabilidades del cargo, para mejorar el rendimiento y desempeño laboral.

Por las razones expuestas la investigación con el tema: “descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato”, cumple con las normativas determinadas en la Universidad Técnica de Ambato, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial, detallándose la información en cinco capítulos:

Capítulo I. El Planteamiento del problema, incluye: tema, planteamiento, contextualización (macro, meso, micro) análisis crítico (árbol de problema: causas, efectos), prognosis formulación, interrogantes, delimitación (de contenido, espacial, temporal) unidades de observación, justificación, objetivos (general, específicos).

Capítulo II. Marco Teórico, comprende: antecedentes investigativos, fundamentaciones (filosófica y legal); categorías fundamentales: descripción de cargos, rendimiento laboral, constelación de ideas, variables (independiente, dependiente), fundamentación teórica, hipótesis, señalamiento de variables.

Capítulo III. Metodología de la investigación, contiene: enfoques (cualitativo, cuantitativo), modalidades (de campo), (bibliográfico documental) niveles (exploratorio, descriptivo, explicativo) población y muestra, operacionalización de

variables (independiente, dependiente), técnica (encuesta), instrumento (cuestionario estructurado) recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV. Análisis e Interpretación de Resultados, abarca: análisis de datos (encuesta aplicada al personal administrativo y operario) interpretación (argumentación teórica), verificación de hipótesis (procesamiento de casos, confiabilidad del instrumento).

Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones, engloba: la síntesis e interpretación final integrando aspectos parciales de manera razonada, confirmando la hipótesis planteada: La descripción de cargos incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, recomendaciones sugerencias específicas para disminuir la inapropiada descripción de cargos y mejorar el rendimiento laboral; se establece sugerencias para futuros trabajos investigativos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el **Ecuador**, la administración de recursos humanos beneficia en el éxito empresarial entre sus actividades incluye el reclutamiento, selección, formación, remuneración, presentaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo, según Coka, (2018) menciona:

En diversas empresas, el reclutamiento y selección de personal es efectuada mediante la descripción de cargos, actividad que se encuentra bajo la dirección de recursos humanos, que tiene como propósito fortalecer el rendimiento laboral y desempeño para alcanzar estándares de calidad, lamentablemente la escasa e insuficiente aplicación de diferentes procesos que cumplan con la selección de personal ha perjudicado en la eficiencia, eficacia y productividad (pág. 18)

Las empresas a través de la Gestión Talento Humano, fortalecen la selección de personal, sin embargo la escasa utilización de perfiles de competencia afecta en el rendimiento laboral al perjudicar en las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la productividad y eficiencia.

Tomando como sustento la información presentada en el estudio efectuado por Santamaría, (Santamaría, 2015) el 78,26% de empleados en diferentes empresas presenta alteraciones psicológicas debido a la carente comunicación, coordinación y establecimiento de actividades laborales; el 54,25% adquiere limitaciones en la salud mental por sobrecarga de trabajo, un 47,83% posee una carente autoestima y escaso control de impulsos; el 34,78% siente frustración, ansiedad y la depresión; afectaciones producidas por la escasa designación de funciones, aspectos que

perjudican en la calidad de servicio, la exteriorización de capacidades, habilidades y habilidades, acrecentando la insatisfacción laboral (págs. 86, 87).

El crecimiento de las empresas durante los últimos años ha incrementado la responsabilidad social que promueve la consecución de objetivos tanto para el empleador como para el trabajador a través de motivaciones, capacitaciones e incentivos; lamentablemente la escasa aplicación de procedimientos ha perjudicado en la descripción y el análisis de cargos afectando de forma directa en la productividad y competitividad empresarial.

Las empresas, al tener una relación directa con el recurso humano fortalecen la administración de personal, comunicación, sentido de pertenencia con la organización; desafortunadamente la inadecuada descripción y valoración de cargos perjudica en el rendimiento, la utilización de recursos, el manejo de tiempos reflejando limitaciones en el cumplimiento de metas y objetivos planteados en el clima laboral.

En la provincia de **Tungurahua** diferentes organizaciones efectúan la contratación de personal mediante procesos de selección determinados por las empresas, sin embargo la escasa aplicación de procesos determinados que construyan en el reclutamiento afecta en el rendimiento laboral, según Jerez, (2018)

En las organizaciones la escasa selección de personal, insuficiente conformación de equipos de trabajo, las deficientes relaciones con los diferentes niveles jerárquicos afectan en la estabilidad en el puesto, incrementa incertidumbre para asumir responsabilidades compartidas, que perjudica en el rendimiento laboral. (pág. 3)

La aplicación de descripción de cargos beneficia en la orientación profesional, el sistema de evaluación de sueldos y salarios, lamentablemente varias empresas de sector privado no han tomado conciencia de la trascendencia de determinar y especificar las funciones que fortalezcan el rendimiento, desempeño y productividad laboral.

En la Empresa **LACOV Seguridad Industrial**, dedicada a la comercialización de productos para la protección personal, es inexistente la aplicación de un perfil de cargos que favorezca en el reclutamiento y selección de personal, lo que perjudica en el rendimiento y desempeño laboral, generando barreras en la productividad, eficiencia y eficacia, de esta manera repercute en el cumplimiento de responsabilidades.

La empresa considera como recurso de mayor importancia al trabajador, mediante capacitaciones continuas fortalece su desempeño, teniendo como meta mejorar el rendimiento laboral mediante el cumplimiento de funciones con responsabilidad y autonomía; desafortunadamente la inexistencia de un manual de funciones ha perjudicado en el cumplimiento de estándares de calidad cuanto al servicio incrementando la inestabilidad laboral y emocional; conflicto en el cumplimiento de roles, afectando en el liderazgo, motivación, la toma de decisiones y trabajo empresarial.

Árbol del Problema

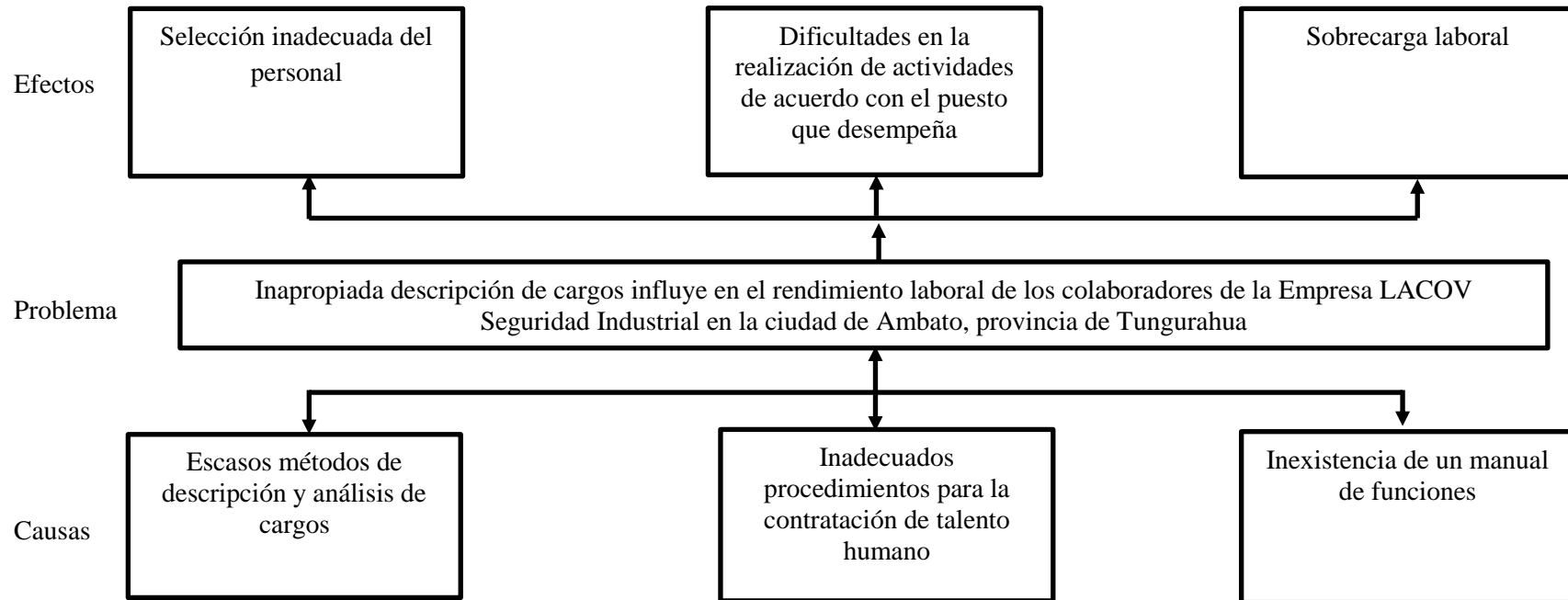


Gráfico N° 1: Árbol del Problema
Fuente: Planteamiento del Problema
Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

1.2.2. Análisis crítico

En la Empresa LACOV Seguridad Industrial, la inapropiada descripción de cargos afecta en el rendimiento laboral de los colaboradores al influir en la responsabilidad, compromiso y orientación creando limitaciones en la productividad, eficiencia, cumplimiento de principios organizacionales, el desempeño y capacidad de adaptación.

Los escasos métodos de descripción y análisis de cargos han incrementado la selección inadecuada del personal, el deficiente desempeño laboral, la rotación de personal, ausentismo laboral, incumpliendo con los principios, objetivos y metas organizacionales, desfavoreciendo en rendimiento laboral, la utilización adecuada de recursos, la innovación, el desarrollo productivo.

Los inadecuados procedimientos para la contratación de talento humano han generado dificultades en la realización de actividades de acuerdo con el puesto que desempeña desmotivando en la realización del trabajo con eficiencia, calidad, productividad, lo que influye en la descripción de puestos, las relaciones interpersonales y canales de comunicación.

La inexistencia de un manual de funciones incrementa la sobrecarga laboral disminuyendo el desempeño de los trabajadores, la coordinación de esfuerzos, la responsabilidad social y comportamiento ético, afectando en la toma de decisiones, maximizando los errores en la contratación del nuevo personal, al mantener dificultades en el análisis de competencias y características de acuerdo al puesto designado; además, la inexistencia de un perfil de funciones ha disminuido el análisis de actitudes, capacidad para relacionarse con los compañeros, afectando en el trabajo en equipo, la motivación del equipo, resolución de problemas y gestión de recursos.

1.2.3. Prognosis

En el caso de no establecerse una solución al problema: inapropiada descripción de cargos continuaría el bajo rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, persistiría el incumplimiento de principios, objetivos y metas organizacionales, seguirían las limitaciones en la capacidad para tomar decisiones con autonomía, se mantendría un liderazgo impositivo, autoritario, basado en la superioridad.

Además, en la empresa persistirían las dificultades en la realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad, perduraría el incremento de carga de trabajo, la selección inadecuada de personal, rotación, ausentismo laboral, repercutiendo en la mejora del rendimiento empresarial, la consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo, disminuyendo la competitividad.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera influye la descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

1.2.5. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuál es la importancia de la descripción de cargos de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuáles son las causas que perjudican al rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

- ¿Existe un documento científico que analice la descripción de cargos y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

1.2.6. Delimitación del Objeto de investigación

Delimitación de contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Gestión de Talento Humano

Aspecto: Descripción de Cargos - Rendimiento Laboral

Delimitación Espacial

Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua; Pasaje Villacres 57 – 10 y Miguel Albornoz.

Delimitación Temporal

La investigación se realizó durante el período comprendido entre los meses de Febrero – Agosto 2018

1.3. Justificación

La investigación es de **interés**, al considerar que actualmente las técnicas de selección y reclutamiento de personal requieren de la evaluación de potencialidades en el aspecto físico, mental y psicológico de los postulantes, teniendo como propósito incrementar el rendimiento laboral y aumentar su rentabilidad para alcanzar eficiencia en la productividad.

El estudio de selección de personal tiene como fin fortalecer el rendimiento laboral en el área empresarial, siendo de **importancia teórica práctica** al profundizar en

el conocimiento desde la visión estratégica que incluye la delimitación de autoridad, designación de responsabilidades en forma coherente y precisa, el control y disciplina en la toma de decisiones.

El estudio presentado al relacionarse con la gestión de talento humano, es **novedoso** por que incluye la selección de personal como una herramienta que beneficia en el rendimiento laboral, la comunicación, coordinación de funciones, disminuyendo la pérdida de tiempo a través de la optimización y sistematización de procesos, teniendo como compromiso incrementar la eficiencia y capacidad del personal.

Considerando que en los tiempos actuales las empresas requieren la contratación de personal idóneo, con capacidades, competencias y potencialidades exclusivas para su desempeño en el puesto requerido, por tal razón, el estudio es de impacto en el área empresarial al motivar en la utilización de procesos de selección de personal, mejorar la planificación de recursos humanos y alcanzar la estabilidad laboral.

El conocimiento de la sección de personal como herramienta que favorece en la selección de personal es de **utilidad** al ofrecer la posibilidad de conocer la estrategia y repertorio conductual de la persona, para crear un equipo competitivo mejorando la satisfacción en la persona al considerar las competencias necesarias para cubrir el puesto o los valores de la empresa, disminuyendo la rotación e inestabilidad mejorando el rendimiento laboral.

La investigación es **factible**, la investigadora ha integrado su conocimiento, adquiriendo aprendizajes significativos que favorecen en la disposición positiva y crítica, apertura mental, honestidad y coraje intelectual, independencia de juicio, responsabilidad y prudencia en las acciones y decisiones; además posee los recursos humanos, materiales, técnicos, tecnológicos para efectuar el trabajo propuesto; resaltándose el apoyo incondicional de los integrantes de la Empresa LACOV Seguridad Industrial ciudad de Ambato provincia de Tungurahua

El contenido investigativo es **original**, se aplica las normas establecidas por la Asociación Americana de Psicología, manteniéndose la autoría en cada párrafo mencionado; además, las ideas, pensamientos, decisiones, son exclusiva responsabilidad del autor.

Los principales **beneficiarios** del presente estudio serán los colaboradores del área administrativa y del área operativa de la Empresa LACOV Seguridad Industria, de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, contribuyendo en las mejoras en el rendimiento laboral; disminuyendo la rotación de puestos de trabajo, favoreciendo en la planificación del trabajo, determinando el tiempo apropiado para su ejecución, con la finalidad de optimizar los recursos, mejorar el rendimiento, desempeño, el cumplimiento de metas y objetivos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos General

Determinar la influencia de la descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la importancia de la descripción de cargos en la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
- Describir las causas que perjudican al rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

- Elaborar un artículo científico que analice la descripción de cargos y el rendimiento laboral en los colaboradores de la de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

En la investigación con el tema: Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial se mencionan como antecedentes trabajos de grado, informes, proyectos, artículos científicos, que han sido efectuados por diferentes autores en universidades, o publicaciones en revistas, contenidos conceptuales que dieron realce al marco teórico, mencionándose los siguientes:

Según Sevillano, (2015) en el trabajo realizado en el Comisariato el Cuaderno AIDIPA, publicado en la Universidad Autónoma de los Andes, con la temática: Manual de descripción de cargos y clima laboral el rendimiento laboral, establece como conclusiones:

El Manual de descripción cargos es importante para las empresas, considerando que el detalle de cada una de la funciones fortalece las competencias organizacionales, teniendo como finalidad mejorar el rendimiento laboral, el clima laboral e incrementar la productividad en el servicio para lograr la calidad; el no contar con un Manual de descripción de cargos, disminuye el desempeño de las tareas, el cumplimiento de objetivos, el rendimiento del trabajador, generando afectaciones en los ingresos de la empresa lo que da lugar a la inestabilidad laboral (pág. 67)

El trabajo mencionado aporta en la investigación al concientizar sobre la necesidad de profundizar en la importancia de la descripción de cargos que beneficia en la selección de personal, siendo que al detallar cada función y requisitos necesarios se apoya en el desempeño profesional; constituyéndose en herramienta administrativa que fortalece la motivación, el rendimiento laboral y reconocimiento en el trabajo.

Siendo que los métodos de descripción de cargos aportan en el conocimiento en la práctica profesional; según el estudio de Alonso, Moscoso, & Cuadrado, (2015)

publicado en la Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones analiza los procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas, determinando que:

En la descripción herramientas para la selección de personal se encuentra el currículum que recoge información relacionado con los candidatos al puesto; en los datos personales, la información permite conocer y analizar diversos aspectos vinculados con la experiencia personal, profesional y laboral, de esta manera la solicitud es parte de la recolección de referencias, mientras la entrevista convencional estructurada se constituye en el método de mayor utilización en las organizaciones (pág. 4)

Los resultados psicométricos avalan el principio de consistencia en la conducta al tener visión predictiva, mientras, el test de capacidades cognitivas o aptitudes, precisa la habilidad mental general como la capacidad del sujeto para aprender una tarea; incluye las habilidades cognitivas; la evaluación de las características de personalidad y descripción de cargos en los procesos de selección admite la predicción de criterios organizacionales.

La investigación mencionada aporta en el conocimiento científico al incluir criterios de desempeño en el trabajo, disminuyendo la rotación en el empleo, la insatisfacción laboral a través de la valoración de los méritos de los candidatos que incluye la experiencia, educación y formación, con el propósito de comprobar la idoneidad de los candidatos para el desempeño de sus funciones.

En el trabajo efectuado por Acosta, (2016) en las Empresas Pecuarias de la ciudad de Guayaquil publicado en la Universidad de Guayaquil con la temática: El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las Empresas Pecuarias:

Analiza la escasa valoración de con la productividad enfatizando en aspectos como: desmotivación, equilibrio salarial, duplicación de funciones, suspensión profesional, abordándose el problema desde la importancia en el cumplimiento de funciones a desempeñar de acuerdo con el perfil de búsqueda de personal, con la finalidad de disminuir dificultades entre compañeros, autoridades y entorno empresarial, teniendo como finalidad fortalecer el rendimiento laboral (pág. 23)

El trabajo presentado al enfatizar en el progreso del conocimiento, y adquisición de experiencias significativas relacionadas con el rendimiento laboral incluye aspectos como la descripción de cargos para la selección de personal, expectativas salariales, socialización de funciones de cargos, teniendo como meta alcanzar un mayor rendimiento, para el cumplimiento de metas, el crecimiento profesional disminuyendo la rotación.

En la publicación realizada por Gabini & Salessi, (2016) publicada en la Revista Evaluar, analiza la Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores; como aspectos relevantes:

El estudio fue efectuado con 31 estudiantes, muestra no probabilística, que integró a 434 trabajadores, recabándose datos de forma exploratoria, con una consistencia en el rendimiento en la tarea de 0,76 y comportamientos contraproducentes 0,76, confiabilidad con cantidades mayores a 0,70 y validez convergente superior a 0,50; el instrumento se conformó por 13 ítems, demostrando ser una medida confiable en el desempeño laboral (pág. 1)

La descripción de cargos incluye la inteligencia emocional desempeña como aspecto esencial para alcanzar la autoeficacia el entorno laboral, al centrarse en los trabajadores tiene como fin dar a conocer las funciones que deben ser cumplidas, de esta manera eleva el autoestima, la comprensión de comportamientos, impulsa el desempeño, el rendimiento, las competencias y comunicación (pág. 2)

El estudio presentado aporta en el conocimiento para analizar el rendimiento laboral individual, al abordar: acciones administrativas, metas organizacionales, con el propósito de disminuir conductas inapropiadas, demandas laborales, teniendo como visión fortalecer el cambio organizacional, en cuanto a conceptualización del rendimiento laboral, la productividad y la eficacia.

2.2. Fundamentación Filosófica

Para Ostau & Niño, (2014) publicado en la revista Diálogo de Saberes en referencia a la filosofía en el campo del Derecho Laboral, desde la visión de la ciencia jurídica y la normativa de la conducta humana define:

El Derecho desde su validez y eficacia en el campo laboral obliga la acumulación de conocimientos, reflejado en el rendimiento y desempeño, desde el enfoque del laboral incluye formas organizativas de descripción de cargos para la selección y contratación de personal, engloba procedimientos en el reclutamiento y adiestramiento, normas que proponen el equilibrio de las relaciones de trabajo y capital a través de una función pacificadora enfocada en la protección social y responsabilidad (pág. 4)

La investigación se fundamenta en los principios de derechos de libertad relacionados al principio de igualdad, como parte del sistema laboral que exige el cumplimiento de normativas relacionadas a la contratación de personal, siendo así que las empresas han optado por implementar o fortalecer el proceso de descripción de cargos para mejorar el rendimiento, desempeño, satisfacción y bienestar en el área laboral.

2.3. Fundamentación Legal

En la fundamentación legal, la investigación se sustenta en leyes y reglamentos dispuestos por la Constitución Política de la República del Ecuador (2008, pág. 19), Arts. 358, 359, 360; Ley de Seguridad Social (2014), Arts. 1, 103; Ley Orgánica de Servicio Público (2015, pág. 6); Arts. 1, 3, 9, 14, 23, 26, 30.

Sección Octava: Trabajo y seguridad social, Art. 33.- El trabajo es un derecho, se constituye en un deber social del estado, considerándose un derecho económico, que incluye en el desarrollo personal como base del sistema económico, que mediante la intervención del Estado garantiza a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, la remuneración, retribución justa, el desempeño de un trabajo libre y aceptado (pág. 19)

Considerando la normativa vigente la investigación tiene como fin aportar en el bienestar del trabajo, la productividad, equidad, mediante la selección de personal, aumentando la eficiencia, profesional, al pretender cumplir con estándares de desempeño.

Constitución de la República del Ecuador, (pág. 21) arts. 35, Ley de Seguridad Social, (2014) art.175, 185, 188, 201, 229; Código del Trabajo, (2012, pág. 3) art.3.

Sección octava: Trabajo y seguridad social: Art. 35. El trabajo es un deber social, y derecho económico, principio de realización personal, basado en la economía, garantiza el respeto a la dignidad al regirse por los compendios de solidaridad, obligatoriedad, [...] equidad, eficiencia, [...] y participación

La investigación al enfocarse el estudio de la selección del personal como herramienta de mejoramiento en la Gestión de Talento Humano, se fundamenta en el trabajo y seguridad social para alcanzar la eficiencia, mediante el principio de participación, el análisis de competencias, la fuerza de trabajo, los procesos de organización, que incluyen elementos como: habilidad interpersonal, integración y liderazgo.

Constitución Política de la República del Ecuador (2008, pág. 22), normativas dispuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales, (pág. 2)

Capítulo Sexto, Derechos de libertad, Art. 66. Reconoce y garantiza el acceso al derecho a una vida digna, que asegure la salud, [...] educación, trabajo, empleo, [...] seguridad social contiene: el Estado adoptará las medidas en la prevención y eliminación de formas de violencia venir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, [...], la esclavitud [...] que atenten contra los derechos humanos.(2015, pág. 6)

El trabajo indagatorio se sustenta en el mejoramiento de la calidad de vida, el crecimiento profesional, el rendimiento y competitividad asociándose con los principios de equidad, productividad y responsabilidad, considerando que la selección de personal, beneficia en la permanencia en el puesto de trabajo y desempeño laboral, implica el aumento de rentabilidad, el liderazgo y cultura empresarial.

Constitución Política de la República del Ecuador (2008, pág. 24) artículo 276. La política de desarrollo tendrá como objetivos: 1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, aumentando las capacidades y potencialidades. 2. Cimentar un sistema económico, equitativo, [...] productivo, solidario y sostenible basado en el trabajo digno y estable.

El trabajo se sustenta en el proceso de selección de personal y su interrelación: hambre – trabajo, satisfacción; desde la equidad en oportunidades de superación,

aportando en el respeto, las remuneraciones y el desempeño que mejora la cohesión social, en un proceso de selección sin discriminación favoreciendo en el rendimiento laboral.

2.4. Categorías Fundamentales

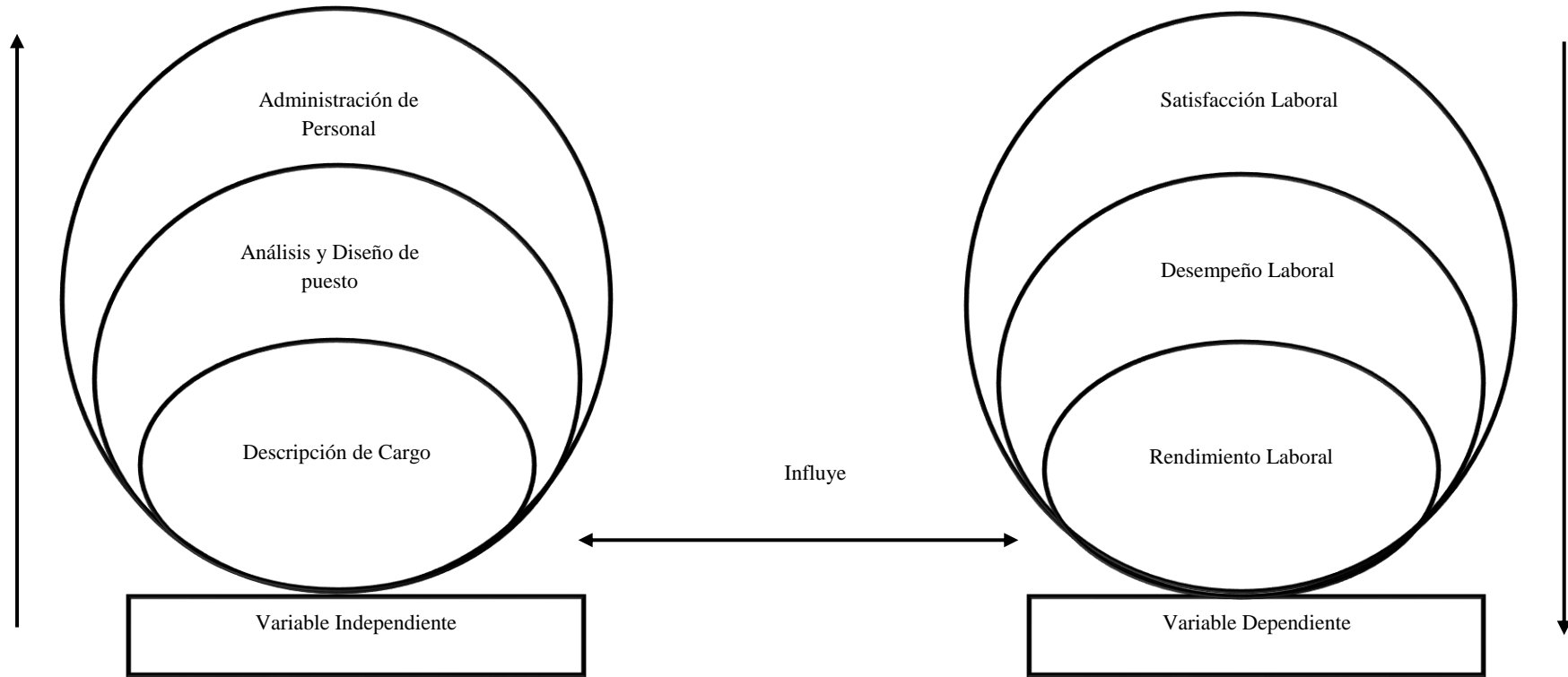


Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales
Fuente: Investigación Bibliográfica. Marco Teórico
Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Constelación de ideas: Variable Independiente

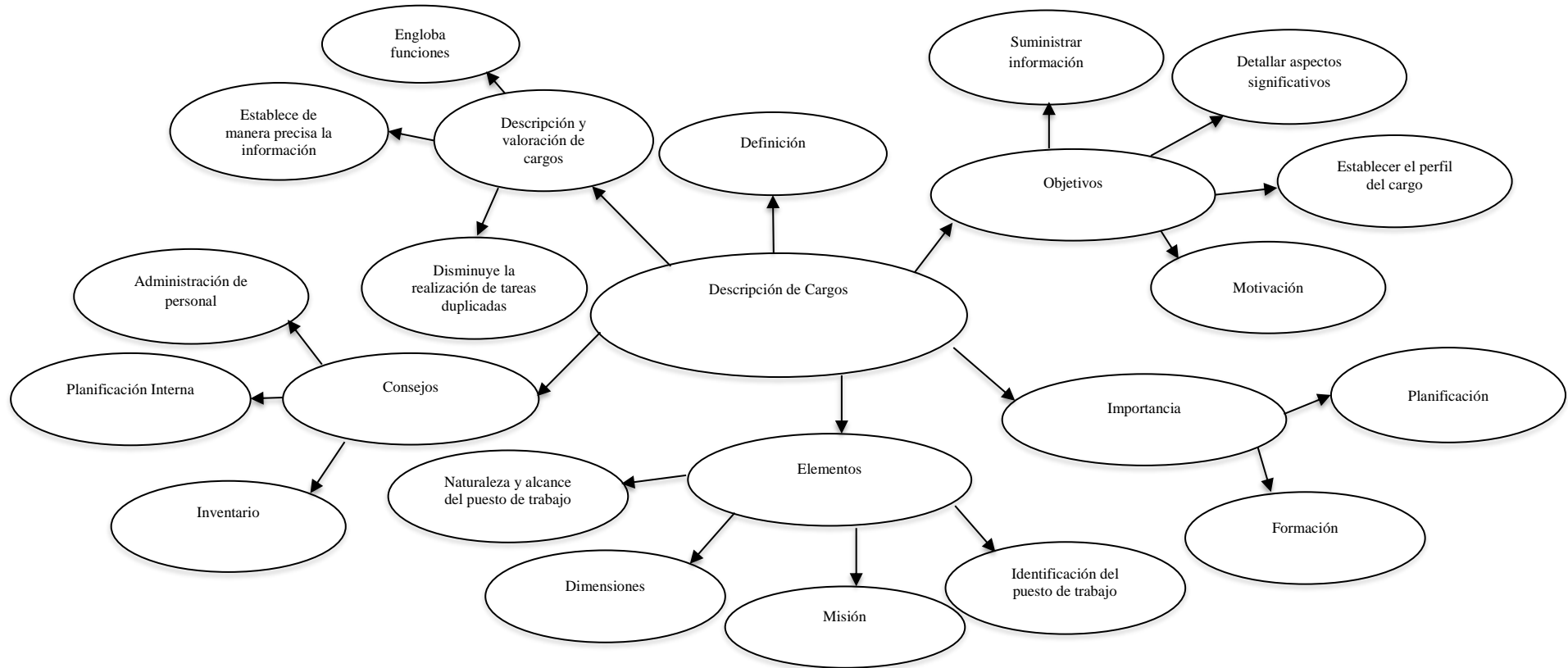


Gráfico N° 3: Constelación de Ideas. Variable Independiente: Descripción de Cargos

Fuente: Investigación Bibliográfica. Marco Teórico

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Constelación de ideas: Variable Dependiente

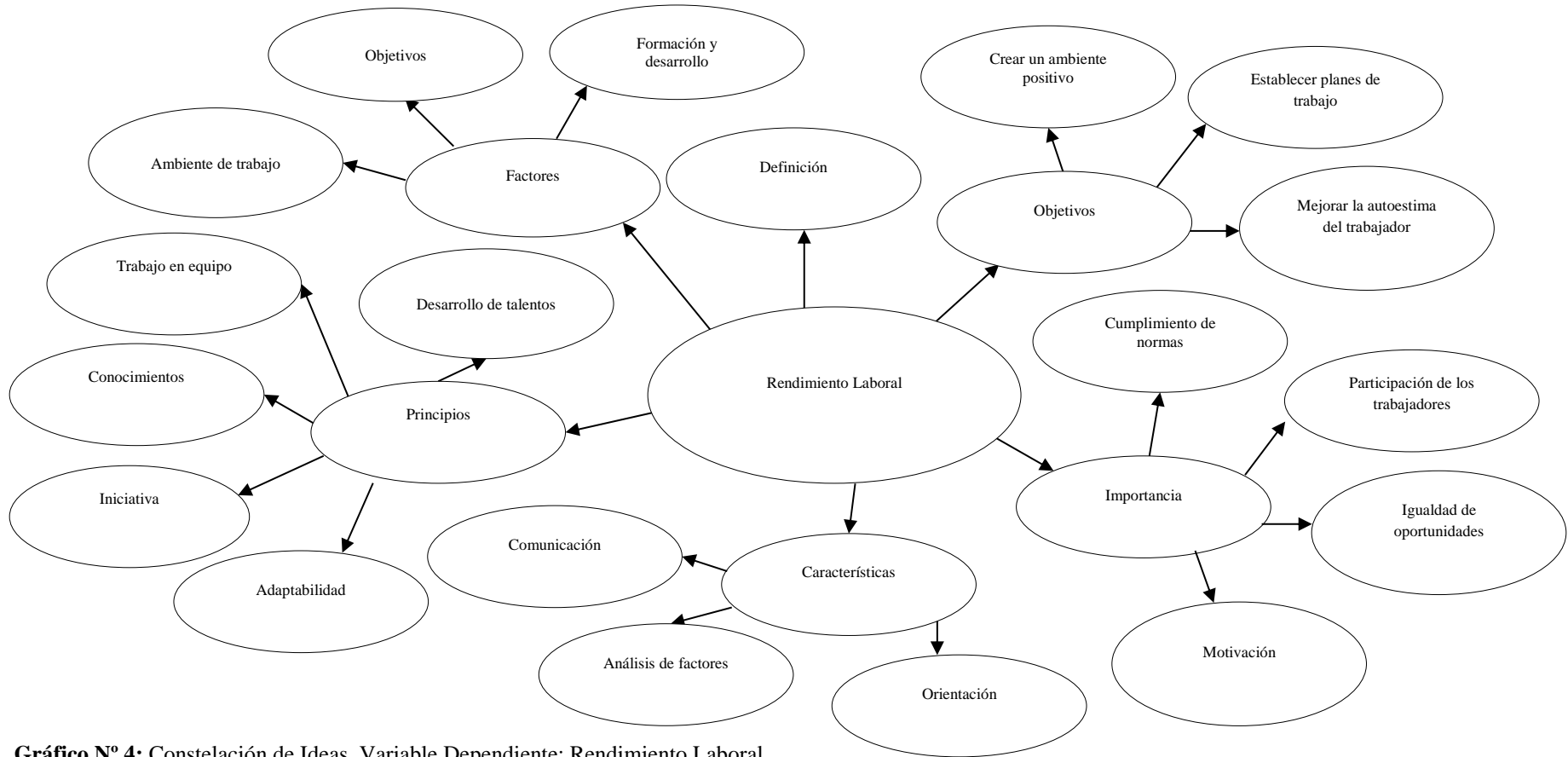


Gráfico N° 4: Constelación de Ideas. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Fuente: Investigación Bibliográfica. Marco Teórico

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

2.4.1. Fundamentación Teórica: Variable Independiente

Descripción de Cargos

El cargo se caracteriza por constituirse en una unidad de la empresa que incluye funciones, deberes, responsabilidades asignadas por los recursos humanos de la empresa para alcanzar los objetivos que proyecta en diferentes niveles jerárquicos o áreas de actuación.

El diseño de cargos especifica el contenido de la metodología de trabajo, al tener como proyección satisfacer las necesidades de la organización desde el punto de vista técnico, tecnológico o científica

El área de desempeño se encuentra integrada por el departamento administrativo, financiero, de mercado, producción y evolución contiene la organización de actividades planificaciones de tareas y funciones.

El análisis de cargos al constituirse en un elemento para el diseño del puesto de trabajo abarca el detalle de tareas, recompensas, eficiencia, disposiciones; eficacia, liderazgo, comunicación participación, que desde el enfoque de situacional aporta en la autonomía independencia, autodirección y autorrealización.

La descripción y el análisis de cargos al relacionarse en forma directa con la producción y competencia beneficia en el desarrollo de la organización Chiavenato, (2007)

La descripción de cargo es una herramienta que define las tareas, funciones, atribuciones, responsabilidades que debe cumplir el personal que labora en una empresa; su relación con la capacidad de autodirección y autocontrol, eleva los niveles de competitividad, productividad y calidad de desempeño (pág. 192)

La descripción de un cargo se caracteriza por ser un procedimiento utilizado para detallar las diferentes tareas y funciones con la finalidad de diferenciar los cargos y evitar duplicidad de funciones; contiene, un inventario detallado de las funciones

del puesto, el período de ejecución, los métodos empleados en la realización junto con los objetivos del cargo; es decir se efectúa una descripción de ocupaciones, responsabilidades

La descripción de puesto de trabajo es la exhibición detallada, estructurada, ordenada y sistematizada, de un protocolo proporcionado, pudiendo ser transcrita en prosa de manera narrativa en formatos codificados, dependiendo las reglas anticipadamente implantadas, no es necesario incluir una especificación, aunque es común que se acompañe.

Objetivos: Descripción de Cargos

El análisis de cargos al enfocarse en el cumplimiento de funciones con eficiencia, responsabilidad y compromiso, motiva en el cumplimiento de objetivos empresariales, por tal razón al realizar la descripción de cargos Begoña, (2016) incluye los siguientes:

Suministrar información referente a las diferentes responsabilidades o compromisos que deben cumplirse en la empresa, incluye las funciones o tareas de acuerdo a la necesidad del puesto a desempeñar, es así como precisa el análisis de capacidades y potencialidades que el candidato debe conocer.

Detallar aspectos significativos relacionados con las políticas administrativas, objetivos estratégicos, la misión, visión, antecedentes de la empresa, listado de actividades o funciones a desempeñar.

Establecer el perfil del ocupante del cargo, con el propósito de aplicar las evaluaciones correspondientes, empleando metodologías que incluyen técnicas e instrumentos.

Motivar al personal en el cumplimiento de tareas designadas con la proyección de cumplir los proyectos planteados, aplicar los principios y estándares de calidad, lograr la estabilidad y bienestar laboral (pág. 7)

Los principales objetivos del análisis y descripción de cargos es la búsqueda de información necesaria y detallada de un determinado puesto de trabajo con distintos fines, para definir el perfil competente del aspirante al puesto vacante, teniendo como proyección la aplicación y ejecución de capacitaciones para disminuir debilidades y mejorar las fortalezas en el desarrollo profesional.

Un buen análisis y descripción de cargos recoge la información relativa a los cargos de la organización: el espacio físico, el entorno de labor, las herramientas a utilizar, las funciones y tareas, responsabilidades y conocimientos requeridos; es decir, lo que influye directamente o indirectamente en el correcto desempeño laboral

El análisis y descripción de cargos es la técnica principal que favorece en el diseño, organización, procedimiento para efectuar la selección del o los candidatos a desempeñar un puesto, en el documento es necesaria la descripción de funciones, el establecimiento de la misión y tareas.

Importancia: Descripción de cargos

Las exigencias en la descripción de cargos incrementan al definir estándares de competencias, incluye demandas profesionales, del entorno social y empresarial López, Vera, Mendoz & Mendoza, (2017) afirma:

- La planificación se encuentra integrada por diferentes funciones de acuerdo al perfil requerido para el cumplimiento; mientras el reclutamiento integra la información que el candidato debe poseer; siendo así que la selección de personal especifica las competencias, potencialidades, habilidades que debe cumplir el postulante.
- La formación que ha recibido el candidato determina la existencia de posibles necesidades en capacitación, motivación o incentivos; la evaluación del desempeño promueve el cumplimiento de indicadores que benefician en el éxito tanto empresarial como profesional (pág. 11)

La valoración de cargos al efectuarse mediante el análisis y descripción aporta en el establecimiento de criterios que clarifican las necesidades futuras del equipo de trabajo; en la evaluación y valoración incluye las condiciones ambientales o físicas, al igual que el horario en el cual se desarrolla la actividad laboral, teniendo como elemento la salud del trabajador en cuanto a estrés, depresión, tristeza, agobio, desaliento, por sobrecarga de trabajo, inadecuado horario, entre otros.

Los manuales de funciones y procedimientos tienen como misión ordenar, organizar, analizar la información sobre los cargos, procedimientos y procesos de los flujos de trabajo, en cuanto a clarificación de las líneas de jerarquía, delimitando responsabilidades mediante el establecimiento y definición de actividades.

En la descripción del cargo después de realizado el análisis ocupacional prosigue la delineación de tareas finales que desempeña el colaborador, constituyéndose en una guía para efectuar el diseño de cargos (funciones), detallándose el objetivo en relación al negocio que la empresa proyecta.

Elementos que incluye la descripción de cargos

Al constituirse la descripción de cargos en una herramienta que favorece en la eficiencia del desempeño en el área laboral, por esta razón, los puntos desplegados en la descripción de cargos de trabajo dependerán de las características del puesto observado Iranzo, (2017) menciona:

Identificación del puesto de trabajo: propone un detalle del cargo, el mismo que se encuentra relacionado con los objetivos, la misión y visión de la empresa, además su efectividad sobresale en incrementar los ingresos y productividad.

Misión: tiene como fin aportar en la toma de decisiones para cumplir objetivos planificados en un corto o mediano plazo.

Dimensiones: busca la determinación del contenido del cargo mediante la información, requisitos, características del aspirante para efectivizar el proceso, integra la aplicación de la técnica que mejora el desempeño y la verificación,

Naturaleza y alcance del puesto de trabajo: se expresa las características solicitadas para desempeñar apropiadamente el puesto (págs. 16, 19)

La gestión administrativa al tener entre sus funciones la contratación de personal, guía el proceso de selección, iniciando con la descripción de cargos, que al ser difundida promueve la contratación en base a competencias que requiere la empresa, considerando que la calidad del personal determina la productividad, la inversión en beneficio, satisfacción, alcance de objetivos mediante el cumplimiento de principios de continuidad, inversión, motivación, eficiencia e identificación.

Consejos para efectuar la descripción de cargos

El tipo de información a adquirir puede estar situada hacia diferentes campos como actividades del trabajo, descripción de comportamientos, equipamiento y material, estándares de desempeño, contenido del cargo, habilidades, preparación y experiencias solicitadas; para realizar la descripción de un puesto de trabajo, según Jiménez, (2016) enfatiza:

- Inventario: es necesario priorizar las actividades y tareas, incluyendo la organización y gestión de información, describiendo el número, cargo, potencialidades y capacidades, agregando además remuneraciones, personas de remplazo con el propósito de disminuir las dificultades por abandono al puesto o despido.
- Planificación interna, se constituye en una herramienta clave en el proceso de descripción de cargos, reconoce, incluye la organización de actividades, planes cursados en cuanto a la carrera y puesto a desempeñar, formación académica y capacitación, elementos que permiten fortalecer el cumplimiento de estándares de calidad, apoyando en la evaluación del desempeño y el clima laboral.
- Administración de personal incluye el manejo de recursos humanos, al tener como fin la producción de bienes y servicios; integra la descripción de cargos, de acuerdo a las necesidades de la organización, basándose en complementos: tarea (actividades individuales), atribución (actividades diferenciadas en un límite tiempo), función: (tareas a efectuarse por determinación en tiempo pudiendo ser por hora o mensual izado), cargo (estructura organizacional) (pág. 83)

El análisis de un cargo exige el detalle de actividades que debe desempeñar el postulante, en el proceso engloba conocimientos, destrezas y contenidos, incluye la determinación de necesidades físicas e intelectuales, las responsabilidades, el compromiso, cumplimiento a través de imposiciones (deberes, derechos), obligaciones, exigencias (tareas, funciones), compromisos (con la empresa), instrucciones descritas en un análisis que compara las necesidades empresariales junto con la remuneración, eficacia y términos de eficiencia.

La descripción de cargos se considera una herramienta necesaria en el ambiente empresarial, al tener como visión fortalecer la rentabilidad, productividad y desempeño, disminuyendo el ausentismo, la rotación de personal, inestabilidad y desmotivación.

Descripción y valoración de cargos

La descripción de cargos al hacer referencia a la instrucción básica, el proceso de adaptación, la iniciativa, creatividad, competencias, aptitudes, el esfuerzo facilita el proceso de selección según Vinueza, (2016) menciona como beneficios:

Las herramientas del análisis, descripción y valoración de cargos brindan información para percibir el flujo de trabajo y poder tomar decisiones que permitan proporcionar la carga de trabajo entre sus colaboradores; del mismo modo poder aportar con conocimiento en el proceso de selección, evitando los juicios de valor, y finalmente poder realizar una evaluación objetiva de sus empleados ofreciendo una retroalimentación útil y oportuna de su desenvolvimiento (pág. 2).

La descripción de cargos al ser un proceso que posibilita el conocimiento de las funciones a desempeñar y los objetivos a cumplir en un determinado puesto de trabajo, incluye la planificación de funciones, organización de tareas, el control en la aplicación de técnicas que conllevan a un desempeño eficiente apoyando en el trabajo, al fortalecer una actitud positiva.

Para la descripción de cargos la reflexión incluye oportunidades y posibilidades de progreso, lo que conlleva a un compromiso entre los integrantes de la empresa en cuanto al funcionamiento, productividad y logro de metas Vinueza, (2016) afirma:

Disminuye la realización de tareas duplicadas, fomenta el trabajo integrador; al ser un medio de orientación específica las responsabilidades que deben ser cumplidas, detalla las actividades que requiere el cargo; características importantes del puesto; además, sintetiza las cualidades, rasgos, habilidades y formación personales solicitadas en el desempeño, mediante un proceso sistemático, establece principios de continuidad en las actividades efectuadas diariamente en la empresa (pág. 3)

La descripción de cargos establece de manera precisa la información objetiva que identifica las funciones a desempeñar y responsabilidades implicadas en el puesto, al igual que su frecuencia o ámbito de ejecución, estableciendo el análisis del

ambiente interno, que promueve el análisis de procesos ajustándose a la calidad, el accionar empresarial, los objetivos estratégicos y el cumplimiento de la misión.

La descripción de un cargo al englobar las funciones que debe cumplir el trabajador se relaciona con el nivel de productividad con el que colabora obteniendo como resultado de la elaboración de los procesos que ejecutan el cargo puesto a su disposición.

En el mundo empresarial, se consideran diferentes indicadores: experiencia, motivación, competencias específicas, actitudes, condiciones, cualidades y aptitudes necesarias para el excelente cumplimiento de funciones y actividades encargadas para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

De lo anterior se desprende que la descripción de cargos aporta en la satisfacción en el trabajo, obteniéndose un mayor compromiso del trabajador con la empresa y productividad; sin embargo, la insuficiente motivación incrementara el decrecimiento en el cumplimiento de metas y objetivos, conllevando al deterioro de la imagen empresarial, inadecuado clima laboral y baja producción.

Análisis y Diseño de puesto

El análisis y diseño de puesto se caracteriza por las técnicas y estrategias que se utilizan en la selección de personal, incluye procesos y procedimientos para efectuar el diseño o rediseño de cargos, teniendo como fin incrementar el éxito empresarial, la satisfacción del trabajador y mejorar el desempeño; según la Organización Internacional del Trabajo (1993) ratifica:

El análisis y diseño de puesto es el procedimiento que a través de la observación junto con la entrevista promueve la identificación de actividades que deben cumplirse en determinado cargo, incluye los requisitos necesarios del empleado y los factores técnico-ambientales del cargo laboral, además hace referencia a las habilidades, conocimientos, competencias y aptitudes requeridas por parte del colaborador para ejecutar de forma satisfactoria el trabajo designado (pág. 73)

El análisis y diseño de puesto es utilizado para identificar las competencias genéricas y básicas enfatiza en aspectos y significativos para efectuar las tareas, sobresale la guía en el proceso para mejorar el conocimiento en relación a la organización, fomentando la cultura organizacional en cuanto al cumplimiento de la misión, visión, objetivos estratégicos, procedimientos que se efectúa para alcanzar un mejor rendimiento y mayor productividad.

Objetivos del análisis y diseño de puesto

En recursos humanos el análisis y diseño de puesto tiene como propósito contribuir en el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la empresa, siendo así que mediante la participación estratégica aplicada en procesos de dirección y continuidad permiten la identificación de recursos, principios, y valores abriendo oportunidades y posibilidades de éxitos Vinueza & Morán, (2016) afirman:

El objetivo de análisis y diseño de puesto tiene una perspectiva ideológica que parte de la observación organizacional, estándares de calidad, participación de actores (pág. 3) desde la proyección de macro ambiente y micro ambiente determina las amenazas y fortalezas con el fin de fortalecer la estabilidad, competencia, eficiencia y calidad (pág. 4)

El análisis y diseño de puesto se encuentra bajo la dirección de Gestión de Talento Humano que incluye procesos de control en el cumplimiento de funciones, retroalimentación, y canales de comunicación que conllevan a la optimización de recursos.

Importancia del análisis y diseño de puestos

El Análisis Ocupacional es frecuentemente empleado en el proceso o método utilizado para el estudio de la conducta de los trabajadores; mediante esta representación se especifica el proceso utilizado para examinar, mediante diversos aspectos los escenarios de los empleados que ocupan uno o varios cargos, en el

argumento socio-económico explícito estableciendo el sentido de las características y las condiciones del desempeño según Antezana & Linkimer, (2015) afirman:

El análisis y diseño de puesto se relaciona con aspectos internos como los requerimientos del puesto que demanda a la persona que lo ocupa; procura el estudio o determinación del total de requerimientos y obligaciones necesarias, las responsabilidades percibidas y condiciones exigidas por el puesto de trabajo para desempeñarlo de forma idónea (pág. 4)

El análisis y diseño de puesto es un método enfocado en la observación, ordenación y valoración de los datos expuestos de determinado cargo de trabajo, los factores técnicos y las características ambientales para su desenvolvimiento, los conocimientos, habilidades y responsabilidades necesarias que favorecen en el óptimo desempeño sobresaliendo su relación con la verificación de la información concerniente al ámbito laboral, social, organizacional y económico

Categorías del análisis y diseño de cargos

Según; (Rodríguez, 2014) las categorías primordiales del análisis ocupacional son:

El conocimiento de los procedimientos a emplear, los materiales a ocupar, los problemas que se pueden presentar., incluye la responsabilidad, compromiso y discreción, el período de control.
Los procedimientos del desempeño y la carga de trabajo engloban las interrelaciones en el puesto, la relación de autonomía e independencia para ejecutar las funciones; las condiciones laborales presentes y los peligros existentes (pág. 28)

Desde la perspectiva empresarial, el análisis y diseño de puesto al vincularse con el desempeño aplica procesos en la formación de equipos de trabajo, obteniendo como ventaja e crecimiento de la organización, emprendimiento hacia el progreso, exteriorización de pensamientos que buscan mejorar la competitividad.

Estructura del análisis y diseño de puesto

La motivación en la empresa permite fortalecer la gestión del conocimiento, la capacidad de comunicación, la eficacia Rodríguez, (2014)

El análisis y diseño de puesto posee una estructura referente a cuatro aspectos: intelectuales, físicos, responsabilidades y las condiciones laborales, cada área tiene componentes específicos que son puntos referenciales que ayudan a examinar de forma imparcial siendo instrumentos de medición, elaborados para los puestos existentes en la organización; si los cargos sufren una variación en su naturaleza, también se produce en los factores considerados y en las características de comportamiento (pág. 22)

El análisis y diseño de puesto admite la deducción, el análisis de datos laborales referentes a los puestos, las cualidades requeridas para ocuparlos y características del empleado, siendo la base para orientar profesionalmente describe los elementos y requisitos de nivel intelectual y físico; dispone de procesos que facilitan las entrevistas y sistemas de evaluación salarial, diseña pruebas para evaluar los conocimientos y las habilidades de los empleados realizando una evaluación de desempeño.

Desde la proyección empresarial, el análisis y diseño de puesto es un proceso que ha evolucionado con el progreso de la ciencia y tecnología que tiene como visión mejorar la producción y fortalecer los servicios empresariales para alcanzar las metas propuestas y promover un mejor desempeño, su aporte sobresale en el desarrollo de competencias y el autoconocimiento.

Principios del análisis y diseño de puesto

Durante el proceso de contratación, las organizaciones o empresas desarrollan herramientas, técnicas o estrategias que benefician en el proceso de reclutamiento de personal determinar las competencias favorables necesarias para potencializar la selección y adaptación Antezana & Linkimer, (2015):

Durante el análisis y diseño de puesto puestos de trabajo y funciones es necesario tomar como elementos orientadores.

Enfoque en los derechos humanos, todas las personas son libres de ejercer funciones en cualquier institución de acuerdo a las capacidades que posee sin necesidad de enfatizar en el área de discapacidad (pág. 4)

El análisis y diseño de puesto requiere la aplicación de principios de continuidad, eficacia, eficiencia, honestidad de esta forma en la empresa se mantiene la transparencia en el desarrollo de funciones; además mejora la gestión de talento humano, el liderazgo, comunicación, conocimiento, relaciones interpersonales principios y comportamientos

La capacidad de adaptación al puesto de trabajo, equipo, actividades y funciones influyen en el desempeño el cumplimiento de objetivos, el rendimiento, crecimiento y productividad Rueda, (2017)

Durante los últimos tiempos el análisis y diseño de puesto incluye diferentes pensamientos o de realidades sociales de acoplamiento, siendo una disciplina que sintetiza en aspectos globales el éxito empresarial, la motivación, el liderazgo el trabajo integrador y el progreso en el desarrollo de los trabajadores (pág. 1)

La necesidad de efectuar el análisis y diseño de puesto refuerza la aplicación de criterios de autodeterminación que relacionados al crecimiento empresarial en cuanto al desempeño busca fortalecer la motivación mediante capacitaciones, ascensos, requiriéndose que durante el proceso de contratación se aplique metodologías que beneficien en la adecuada selección, por esta razón el análisis del puesto tiene una estrecha relación con la descripción de cargos.

Administración de Personal

La administración de personal se ha constituido en un área crítica en las empresas así que la eficiencia requiere la optimización de procesos, la comunicación interna, actualización y confianza entre sus integrantes según Villavicencio, (2017) asevera:

Las personas forman parte activa de las empresas u organizaciones, perciben la capacidad de crecimiento mediante procesos de continuidad, teniendo como propósito fortalecer la cooperación eficaz de sus integrantes, por esta razón se considera a la administración de recursos humanos como la técnica que beneficia en la organización de personas que integran la empresa, cumpliendo los procesos para

reclutar, ordenar, motivar, redistribuir y capacitar, fortaleciendo la eficiencia, la satisfacción de metas personales y colectivas obteniendo mayor responsabilidad y rentabilidad (pág. 16)

Las oportunidades de desarrollo y crecimiento benefician en la calidad de vida, fomentan la innovación e implementación de planes o acciones para atraer y retener el talento del personal, por la razón la construcción de equipos de trabajo incrementa el rendimiento, la optimización de procesos y el mejoramiento de la productividad y rendimiento

En la administración de personal se conjuga el trabajo con niveles de creatividad el conocimiento los principios de flexibilidad participación; desde la perspectiva analítica y dinámica fortalece los aspectos intelectuales las capacidades de investigación, al buscar reclutar personal con formación basada en la eficiencia; además proporciona oportunidades de capacitación que influyen en el desarrollo profesional y laboral.

En conclusión, la administración de personal, conocida también como administración de recursos humanos o gestión de recursos humanos, al encontrarse integrada por personas idóneas fortalecen la selección del personal, de acuerdo a las necesidades empresariales, siendo necesario del diseño de cargos, que en lo posterior beneficiará en el reclutamiento.

Objetivos: Administración de Personal

Las empresas tienden al mejoramiento y perfeccionamiento de competencias, que benefician en la efectividad de procesos que promueven el cumplimiento de objetivos según Matabajoy, Matabachoy & Obando, (2018) afirman:

Fortalecer el desarrollo organizacional mediante procesos que incluyen actividades para seleccionar, contratar personas que desempeñaran funciones en el campo laboral; además, abarca capacitaciones mediante planes y programas que conllevan a la satisfacción laboral.

Capacitar a los miembros de la empresa a organización mediante un proceso continuo de enseñanza aprendizaje con el fin de fortalecer las habilidades brindando la posibilidad de incrementar el conocimiento y mejorar la calidad de vida. Enriquecer el compromiso laboral, considerando que las labores se relacionan con el desarrollo emocional, la práctica de valores, como la lealtad y el deseo de permanencia en la organización (pág. 5)

La administración de personal aporta en el clima organizacional, al estar conformado por políticas, practicas, procedimientos que permiten analizar el comportamiento de trabajador teniendo como fin reducir conflictos en el área laboral; por esta razón integra las condiciones de trabajo, perspectivas, posibilidades, intereses, planes de construcción que mejoren el compromiso, la calidad de vida labora, evaluación que favorece en la satisfacción laboral, el clima y rendimiento.

Elementos que intervienen en la Administración de personal

La interrelación entre gestión de recursos, del conocimiento y administración del personal aporta en la dirección estratégica que tiene como perspectiva contribuir en la seguridad y estabilidad del trabajador según Vallejo, (2015)

Las organizaciones para cumplir sus objetivos fortalecen la participación de sus integrantes, además promueve el perfeccionamiento de sus habilidades, comportamientos positivos que benefician en el desarrollo organizacional con el propósito de incrementar su rendimiento, la satisfacción y calidad laboral, debiendo cumplir con procesos de reclutamiento, selección, orientación, evaluación al personal, empleando una base de datos confiable que aporta para tomar decisiones, que benefician en la productividad, producción, rendimiento, calidad y cumplimiento de objetivos (pág. 17)

En la organización la administración de personas se reconoce como herramienta clave que permite ejecutar los procesos encaminados al desarrollo empresarial, el mejoramiento de sistemas de remuneración y rendimiento tanto laboral como productivo.

En cuanto a eficiencia la administración de personal tiene como proyecto lograr el bienestar social mediante el fortalecimiento de conocimientos en diferentes áreas

como: psicología derecho laboral, seguridad, de esta manera se incrementa las capacidades, la consecución de objetivos productividad, el cumplimiento de objetivos empresariales, el desempeño y rendimiento.

Importancia de la Administración de Personal

La administración incluye niveles de productividad desempeño y responsabilidad, su transcendencia sobresale en la calidad optimización y motivación según Vallejo, (2015)

Mejora la competitividad para alcanzar la productividad, la motivación, incrementando la satisfacción y calidad en el trabajo, a través de la responsabilidad, autonomía e independencia en la toma de decisiones, el entorno laboral activo y motivador.

Contribuye en el cumplimiento de políticas éticas manteniendo la transparencia, alcanzando en el grupo la sinergia mediante un trabajo conjunto donde todas las personas se proyectan en el alcance de objetivos comunes.

Mejora el diseño de trabajo individual, colectivo y en equipo con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, el comportamiento, las actitudes para alcanzar estabilidad, equilibrio y productividad (pág. 21)

La inducción se encuentra asociada con la adquisición de responsabilidades reduce la rotación, mejora el proceso de integración, alcanzando el sentido de pertinencia entusiasmo y motivación.

El proceso de vinculación en el entorno empresarial comprende las oportunidades de empleo mediante el reclutamiento de personal, requiriéndose difusión de información para efectuar el proceso de selección; a través del sistema de inducción se proporciona al nuevo integrante información relevante en relación a las empresas, de esta forma orienta en cuanto a ubicación, desempeño, niveles jerárquicos, practica de principios y valores.

Entre sus elementos incluye las perspectivas de desarrollo, proyectadas mediante un análisis ocupacional el diseño de cargos y selección y reclutamiento de personal;

el sistema de remuneración orienta el ejercicio profesional a través del cumplimiento de normas y reglamentos legales.

Las relaciones laborales incluyen un proceso de negociación que favorecen en la innovación y optimización de procesos para mejorar la confianza, alcanzar el trabajo en equipo y liderazgo; además, en el clima organizacional, incrementa la motivación, el desarrollo de competencias, la motivación, proyectándose en el cumplimiento de metas, el reconocimiento al trabajo.

Funciones Administración de Personal

Apoyar en la presentación de servicios empresariales, aplicando la descripción de responsabilidades para mejorar el desempeño de igual manera incluye en el cumplimiento de normas internas que facilitan el proceso de decisiones según Vallejo, (2015) afirma:

El desarrollo de competencias relaciona con la función empresarial, considerando que el potencial de la organización es el elemento humano, por tal razón se implementa políticas y programas equitativos que apoyan en la dirección comunicación, rendimiento, motivación y sistemas de gestión que incluyen el reclutamiento, selección, contratación de personas, utilizando el diseño, descripción y análisis del puesto de trabajo, en lo posterior beneficia en el desempeño empresarial (2015)

En la Administración de Personal, el desempeño incluye el desarrollo del liderazgo, la comunicación motivación capacidades para dar solución a problemas, enfocándose en el rendimiento empresarial y el alcance a la competitividad; los sistemas de compensación de beneficio laboral y social que engloban capacitaciones innovaciones, el entrenamiento y desarrollo personal; por lo general tienen estrecha relación con el motor monetario.

La administración de personal favorece en el control, planeación, ejecución y evaluación de actividades, beneficiando en el rendimiento laboral, el clima, las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Fundamentación Teórica: Variable Dependiente

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral incluye sistemas de compensación, distribución de tareas, trabajo en equipo junto con el manejo de procesos de comunicación y relaciones interpersonales según Carvajal, (2014)

La satisfacción laboral incluye la calidad de trabajo, eficacia, producción, permanencia y seguridad, como sentimiento de agrado o positivo que tiene el sujeto en la realización del trabajo, cumplimiento de responsabilidades; actitudes que engloban las necesidades, valores, el trabajo cooperativo, el cumplimiento de metas sobresaliendo la oportunidad de progreso (pág. 41)

Los trabajadores al sentirse motivados demuestran su esfuerzo en diferentes áreas, debiendo mantener un comportamiento apropiado en el ambiente laboral para lograr su permanencia, aspecto que influye en su calidad de vida, de esta manera la empresa para mantener al personal establece un programa de incentivos que benefician en el sentido de logro y realización.

Una de las aspiraciones del trabajador es mejorar su calidad de vida, mientras la empresa tiene como objetivo alcanzar la satisfacción de sus trabajadores con la finalidad de lograr la satisfacción laboral, relacionándose en forma directa con el compromiso del trabajador, la motivación y a la productividad.

Componentes que intervienen en la satisfacción laboral

El logro de objetivos se relaciona con el reconocimiento, el trabajo integrado, la responsabilidad, el respeto, elementos que benefician en el progreso, crecimiento, satisfacción, productividad, desempeño y rendimiento Carvajal, (2014)

El reto del trabajo se constituye en un valor que beneficia en la satisfacción laboral, mientras el sistema de recompensas, el clima, las condiciones de trabajo y el apoyo

entre sus integrantes facilitan el cumplimiento de metas objetivos, que promueven la estabilidad

Los sistemas de recompensas incluyen salario, las políticas, procesos de ascensos, evitando ambigüedades que perjudican en el desempeño profesional, las iniciativas y gratificaciones refuerzan las fuerzas productivas el sistema de promociones incrementa el estatus social, disminuye el ausentismo, afectando en la cualidad del entorno laboral.

La interacción social se ha constituido en un elemento principal que favorece en la autoestima, el reconocimiento la satisfacción en el trabajo; además, disminuye la frustración, satisfacción e inadecuadas comportamientos (pág. 56)

El trabajador que exterioriza insatisfacción genera conflictos interpersonales presente agravios, busca molestar a sus compañeros, siendo necesario establecer un sistema de capacitación que mejoran las condiciones del ambiente, el rendimiento, la lealtad y compromiso.

Factores asociados a la Satisfacción Laboral

Desde la visión humanista el trabajador eleva su satisfacción mediante los índices de productividad, el crecimiento organizacional según Carvajal, (2014)

Existen factores que benefician en la satisfacción de trabajador en la empresa, incluyendo la contratación de personas apropiadas para cada cargo, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, estimulación en el cumplimiento de responsabilidades mediante iniciativas, el trabajo en equipo teniendo como fin alcanzar el éxito empresarial.

Siendo que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo en la empresa u organización la creación de espacios de descanso facilita la integración, relajación, comunicación, disminuye el estrés y síntomas depresivos que causan molestar e incomodidad (pág. 42)

La visión empresarial se enfoca en la rentabilidad a través de la fidelización del trabajador, el compromiso y responsabilidad, siendo así que la satisfacción del trabajador es de importancia al aportar en el cumplimiento de objetivos sobretodo en el área de productividad y rendimiento; por esta razón, la conformación grupos de trabajo promueve el cumplimiento de proyectos corporativos, encaminando a tomar decisiones que benefician a la empresa basándose en sistemas de discusión creativa, mediante el dialogo la reflexión y el consenso.

Elementos que perjudican en la Satisfacción Laboral

Considerando que las empresas actuales tienen como misión mejorar la productividad, alcanzar índices económicos, contratar personal adecuada según Bedoya, Carrillo, & Severiche, (2018) consideran como principales elementos que repercuten en la satisfacción del trabajador:

En la actualidad en el campo laboral, el trabajador demuestra desinterés en el cumplimiento de sus actividades debido a diferentes factores como la escasa motivación, el contenido de la tarea, monotonía, remuneración impropia, inadecuados sistemas de contratación, condiciones inseguras, que generan insatisfacción exteriorizando comportamientos improductivos que afecta en la producción (2018)

Las escasas posibilidades de capacitación perjudican en el desarrollo personal como familiar y empresarial, elementos que desmotivan en el cumplimiento de metas empresariales; es así como la inadecuada condición entorno como: incumplimiento de normas de salud, deficiente iluminación, genera actitudes negativas que influyen en la lealtad, el trabajo, la participación el trabajo en equipo, el equilibrio en la productividad y rendimiento.

La probabilidad de cumplir con las metas proyectadas por la empresa abarca la aplicación de estrategias que agudicen en compromiso, competencia y eficiencia durante la aplicación de sistemas de mejoramiento siendo así que la motivación del trabajador, el manejo de aspectos de compensación e incentivos económicos benefician en el rendimiento del trabajador.

Entre los factores que perjudican en la satisfacción laboral se encuentra el salario bajo, la sobrecarga de funciones, afectan a la salud del trabajador, generan insatisfacción en el lugar de trabajo, lo que incrementa la baja productividad, inapropiada relación entre los integrantes, inadecuado clima laboral, que desfavorece en el desempeño, las relaciones interpersonales, de esta forma promueve el cumplimiento de funciones, el interés y motivación.

Satisfacción y productividad en el mundo empresarial

La satisfacción laboral es una variable que se estudia dentro del ámbito de la actividad laboral, hace referencia a una formación psicológica, es un elemento que permite lograr los máximos esfuerzos en el cumplimiento de metas de la organización, si no se toman en consideración las condiciones laborales donde se desempeña el trabajo para Bastardo, (2014):

La satisfacción laboral fue definida como una actitud hacia lo que hacen las personas en su trabajo, siendo así parte de la evaluación u opinión del trabajador o funcionario en referencia al desempeño laboral y circunstancias que lo rodean como el ambiente, los compañeros, el jefe entre otros (pág. 3)

La satisfacción laboral se entiende como el cumplimiento de las funciones y relacionadas al entorno de manera eficiente con excelencia; es fundamental manifestar que la satisfacción se evalúa para mejorar la calidad laboral, toma de decisiones, responsabilidad, compromiso organizacional y participación.

La satisfacción laboral actualmente se ha ido convirtiendo en uno de los factores más determinantes en lo que se refiere a la Gestión del Talento Humano, pues es un elemento fundamental, no sólo en el plano personal, sino también en el ámbito de la organización, al constatarse que aquellos trabajadores o funcionarios con mayor grado de satisfacción son, los más productivos Rodríguez Gutiérrez, (2015).

Algunos autores entre ellos Spector en el año de 1997 manifestaron que la satisfacción laboral es una variable de tipo actitudinal, pues indica el grado de satisfacción que un trabajador o funcionario de la institución siente por su trabajo, además, la satisfacción laboral es el resultado de la relación que se da entre la experiencia, los valores y la actitud de cada uno de los empleados de una organización.

El conjunto de actitudes dentro de las funciones del trabajo, hace referencia a la satisfacción laboral, la satisfacción con el trabajo que se desempeña, depende de algunos factores como son: el ambiente, como es el trato del jefe hacia sus trabajadores, o si el empleo le permite adquirir nuevos conocimientos y oportunidades dentro de la organización.

De acuerdo a lo que los autores han expuesto se puede concluir que la satisfacción laboral mide el desempeño que realiza cada uno de los empleados de una institución, es fundamental que las empresas motiven a través de incentivos a los trabajadores y funcionario para obtener no solo una mayor satisfacción sino una excelente productividad de la empresa.

En Actualmente el trabajo productivo es efectuado en las empresas u organizaciones, por tal razón se requiere del talento humano para su progreso, lo que ha provocado que los sujetos pasen la mayor parte de su vida en el cumplimiento de labores, considerando que requiere de ingresos para vivir, alcanzar el bienestar personal y familiar Espinoza, (2015).

El talento humano se relaciona con el crecimiento, la satisfacción y productividad, siendo así que el personal motivado se esfuerza en efectuar trabajos con creatividad e imaginación, contribuye en la toma de decisiones, aporta en el progreso de la empresa, asume responsabilidad en la aplicación de diferentes procedimientos relacionándose de forma directa con la estabilidad de la empresa, el cumplimiento de objetivos, la misión y visión (pág. 17)

Desde un punto de vista productivo, el comportamiento organizacional se constituye en la base para alcanzar la satisfacción del trabajador, constituyéndose en un indicador que beneficia en el alcance de la eficiencia, bienestar, motivación y competitividad; la satisfacción laboral, hace referencia a la actitud que el trabajador posee en el cumplimiento de sus responsabilidades, de esta manera involucra las necesidades, valores, rasgos personales, motivación, liderazgo, oportunidades de superación.

La satisfacción del personal integra elementos como: retribución, remuneración, condiciones adecuadas para el cumplimiento de funciones, el contenido del puesto a desempeñar, los sistemas de capacitación, las políticas de la organización, todo ello favorece en el rendimiento cumpliendo los criterios de eficacia, eficiencia y desempeño laboral.

Desempeño Laboral

El impacto del desempeño laboral sobresale en la toma de decisiones a nivel estratégico, teniendo como fin mejorar el clima organizacional para alcanzar mayor productividad en cuanto a los principios de eficiencia y calidad Barón, (2017):

En el desempeño laboral el trabajador demuestra sus competencias, los conocimientos, actitudes y aptitudes que favorecen en la eficacia, calidad y productividad, considerándose una herramienta general que beneficia en la gestión de organización conllevando a la ejecución adecuada de funciones, actividades y tareas.

El desempeño laboral al incluir el desarrollo integral también engloba el establecimiento de normas y reglas que abordan, la productividad el clima y cultura organizacional (pág. 34)

El mejoramiento del desempeño favorece en el cumplimiento de metas beneficia en el desarrollo del plan estratégico impactado de forma positiva en la productividad de la empresa, requiriéndose la aplicación de iniciativas y motivaciones realización de un trabajo eficaz.

Importancia del desempeño laboral

El desempeño de un trabajador requiere la ejecución de mediaciones que permitan evidenciar los problemas que afectan en el cumplimiento de obligaciones, abriendo oportunidades para el fortalecimiento de competencias según el Gobierno de Colombia, (2018) afirma:

El desempeño del trabajador al ser evaluado aporta en la implementación de estrategias que mejoren la eficacia, la cultura organizacional y competencias laborales, por esta razón la evaluación al desempeño se constituye en una herramienta de gestión basada en juicios objetivos sobre la conducta, el comportamiento, las competencias laborales y aportes al cumplimiento de las metas institucionales (pág. 4)

Desde la visualización del desarrollo organizacional abarca la conducta, solución de problemas habilidades de trabajo, destrezas de comunicación, competencia en el trabajo en equipo y establecimiento de relaciones laborales.

Además, el buen desempeño proporciona oportunidades para mejorar las competencias a través de incentivos capacitaciones, que conllevan a la eficiencia en cuanto a productividad.

Características del buen desempeño laboral

El éxito empresarial involucra como elementos principales el desempeño y bienestar de sus colaboradores; pues, mientras mayor satisfacción adquiera el sujeto aumentara la productividad Morgan, (2015) ratifica:

Debido a la importancia del rendimiento laboral de los colaboradores en los resultados de la empresa, se hace necesario profundizar de forma sistemática e integral en los conocimientos habilidades y experiencias del trabajador para cumplir objetivos y lograr un mejor desempeño debiendo ser viables, flexibles y medibles.; siendo así que la formación profesional fortalecerá la motivación; la autoestima, las relaciones interpersonales, siendo la motivación influyente para el cumplimiento de desafíos que debe superar el trabajador (pág. 2)

Los trabajadores participan en la planificación de tareas con seguridad y confianza, logrando de estabilidad, al tener como resultado el comportamiento frente al cargo, las atracciones, el cumplimiento de tareas, organización de actividades la coordinación y organización conlleva al mejoramiento productivo.

La estabilidad laboral, el reconocimiento, mediante sistemas de remuneración disminuyen el abandono del cargo, limita las formas de despido, de esta forma mediante la evaluación del desempeño se identifica problemas o dificultades que condicionan el crecimiento de la empresa.

Factores del desempeño laboral

El desempeño laboral integra como factores esenciales la capacidad de liderazgo, las habilidades organizativas, la fijación de objetivos, aportando en el trabajo aceptable, el cumplimiento de proyectos mediante el esfuerzo y responsabilidad en la ejecución de procesos Chiang & San Martín, (2015)

El fortalecimiento del recurso humano aporta en el desempeño y satisfacción al incluir la eficiencia del personal, las necesidades y características individuales para lograr la cooperación, responsabilidad y conocimiento de funciones.

El desempeño se ve reflejado en la eficiencia, el rendimiento y satisfacción en el trabajo, tiene impacto en la salud mental las relaciones en la empresa y la familia siendo el resultado de la motivación y recompensas al esfuerzo.

La satisfacción en el trabajo, requiere del desempeño que engloba el nivel de conocimientos adquirido mediante la descripción del cargo, la productividad relaciones interpersonales, innovación capacitación y productividad (pág. 3).

A nivel empresarial, el desempeño en el ambiente laboral se constituye en la base para la satisfacción, las oportunidades de desarrollo, relaciones con autoridades y compañeros, abarca el sistema de remuneración, ejecución de actividades con autonomía junto con el reconocimiento las actividades efectivas.

Desde la percepción administrativa el desempeño laboral fortalece la productividad al vincularse con la estabilidad, el crecimiento individual, colectivo y empresarial beneficia en el desempeño, el cumplimiento de la misión, los objetivos estratégicos y proyectos de crecimiento.

Desempeño laboral en la productividad empresarial

Mediante la administración de personal, y gestión de talento humano, considerados como componentes que aportan para mejorar el desempeño en el ejercicio profesional al fortalecer las capacidades potencian la satisfacción laboral, adjunta el capital humano al orientar en el liderazgo, la responsabilidad, el bienestar laboral, según Bustos, y otros, (2015)

El establecimiento de políticas para mejorar el desempeño del trabajador disminuye inequidad y exclusión al aportar en el conocimiento, las competencias y actitudes fortalecidas mediante capacitaciones que conllevan el bienestar, la calidad productiva y el éxito empresarial, reflexionando que el desarrollo de capacidades la comunicación, el trabajo en equipo promueve la integración para alcanzar las metas proyectadas a nivel empresarial u organizacional (pág. 5)

En el desempeño laboral, la identificación de talento humano es esencial para estimular el estilo de liderazgo, la visión compartida, responsabilidad; adquisición

y fortalecimiento de conocimientos, siendo así que la planificación reclutamiento, selección de personas, integra la capacitación, formación, sistemas de evaluación que promueven el bienestar en el área laboral.

Los procesos de capacitación y selección de personal cumplen con disposiciones reglamentarias determinadas en la gestión que realiza el departamento de talento humano comprende además los procedimientos de contratación, el control y evaluación de desempeño.

El impacto de la gestión de talento humano sobresale en la administración al integrar el desarrollo empresarial, las relaciones de trabajo, que desde la perspectiva organizacional incluye el diseño de cargas, la motivación procesos de negociación.

El sistema de administración, el vincularse con la gestión de talento humano analiza las competencias de remuneración, realizaciones formación, negociación y cumplimiento de objetivos que contribuyen en el crecimiento empresarial; la valoración, el desempeño individual, profesional y organizacional.

Rendimiento Laboral

Se relaciona con resultado logrado en el ambiente de trabajo, incluye los recursos disponibles, la motivación y mejoramiento del desempeño, además al estimular la participación de los trabajadores promueve la mejora continua en competitividad, satisfacción, compromiso, eficiencia productiva, rentabilidad, y rendimiento Muchinsky, (2018).

El rendimiento es lo que el ser humano ejecuta en una serie de actividades encomendadas; el candidato mejor calificado debe ser contratado o ascendido de cargo, esto hace que la organización mejore su eficiencia y eficacia obteniendo mejores resultados. Es importante el proceso de contratación por sus exigencias como: medición de cualidades, evaluación de niveles motivacionales, que son un soporte para el óptimo rendimiento individual.

Es el resultado de las acciones que se efectúan para alcanzar los objetivos de la empresa incluye la motivación, creatividad, comunicación, elementos que contribuyen en la competitividad, mejoran el clima, la cultura organizacional y el desempeño para alcanzar la satisfacción y bienestar laboral (pág. 52)

El rendimiento está definido como las acciones y los comportamientos observados en los colaboradores y son relevantes para los objetivos organizacionales los cuales pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de los colaboradores y el nivel con el que contribuye en la institución orientando el desempeño idóneo y efectivo.

El rendimiento laboral es la manera en que los colaboradores desempeñan sus funciones en el puesto de trabajo; se evalúa durante las revisiones periódicas de rendimiento mediante las cuales los directivos de la empresa cuentan como factores la capacidad de liderazgo, las habilidades organizacionales, la gestión del tiempo y la productividad que cada empleado posee de manera individual.

Objetivos del Rendimiento Laboral

En las empresas los directivos tienen como propósito mejorar el rendimiento del trabajador para alcanzar las metas propuestas, lograr el compromiso, pertinencia e identificación del trabajador con el éxito empresarial, es así como Jurburg, Tanco, & Viles, (2015) mencionan:

Crear un ambiente positivo: El ambiente laboral se constituye en un elemento esencial que influye en la productividad, las relaciones de trabajo, la satisfacción, el reconocimiento, motivación, y comunicación.

Establecer planes de trabajo: Los planes de trabajo deben motivar en el rendimiento diario, logrando que los empleados cumplan sus actividades con responsabilidad, mantengan compromisos con la productividad el desempeño y crecimiento global de la empresa.

Mejorar la autoestima del trabajador: En las empresas uno de los problemas más comunes es la baja autoestima del empleado, constituyéndose en un factor que perjudicial en el cumplimiento de funciones, presentando síntomas de ansiedad, dificultades en el comportamiento, la confianza en sí mismo, lo que repercute en el control de emociones, el bienestar las relaciones entre compañeros, disminuyendo la productividad y calidad de servicio (pág. 6)

La calidad del clima laboral se encuentra relacionado con el liderazgo empresarial, el comportamiento, las habilidades del trabajador y su capacidad de relacionarse con los compañeros, siendo responsabilidad de la dirección aplicar de iniciativas, contribuir en las relaciones interpersonales, en las relaciones interpersonales, motivar en el cumplimiento de funciones con eficiencia.

La motivación al trabajador beneficia en el cumplimiento de metas, objetivos y propósitos empresariales, de esta forma incrementa en la empresa el rendimiento, contribuye en el éxito, cumple con estándares de calidad que favorecen en la imagen, satisfacción y bienestar.

Importancia del Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral al relacionarse con el principio de igualdad y equidad beneficia en el desempeño, disminuye actitudes y comportamientos de discriminación, promueve la adaptación del trabajador hacia el cumplimiento de funciones, procedimientos y objetivos Iglesias, Rosero, & Castañeda, (2017) afirman:

Cumplimiento de normas y procedimientos: en las empresas modernas se considera que los principios de eficiencia y calidad son logrados mediante sistemas de motivación, sin embargo las determinaciones de reglas claras benefician en el cumplimiento, la disciplina y autocontrol del tiempo.

Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa: el trabajador al formar parte de las decisiones y el proceso de gestión adquiere mayores compromisos que se traducen en mayor productividad.

Igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades profundiza en el sistema social y económico principalmente en el cumplimiento de normativas que incluye la equidad empresarial.

Motivación en el clima de trabajo: los empleados o colaboradores al sentirse motivados se relacionan de forma directa con la productividad, el alcance de objetivos, mantienen su responsabilidad para cumplir el tiempo de trabajo (pág. 8)

El crecimiento de la empresa en productividad, desempeño y rendimiento tiene como fin mejorar el clima organizacional para fortalecer el trabajo en equipo,

asegurar la permanencia del colaborador, disminuyendo niveles de rotación y alcanzando la satisfacción y bienestar en el ambiente de trabajo.

El rendimiento laboral está inclinado directamente hacia el desempeño de los colaboradores prestando atención a la conducta, personalidad y potencialidad de cada uno; se desarrolla a través de una serie de juicios de evaluación, considera los conocimientos, habilidades, competencias, experiencias, la capacidad para el desarrollo de actividades y la toma de decisiones.

En diversas ocasiones el rendimiento laboral es empleado como sinónimo de productividad para la organización; si el individuo para realizar una determinada función, su desempeño está determinado por la cantidad de resultados alcanzados en un determinado tiempo establecido por la empresa, se encuentran en juego diferentes factores que ayudan al cumplimiento de las tareas: los recursos técnicos disponibles (materiales, maquinarias) y la calidad del producto obtenido.

Principales características del rendimiento laboral

El rendimiento en el lugar de trabajo no solamente es el fruto de las capacidades de un colaborador, las cuales pueden estar impedidas para manifestarse, las condiciones ambientales laborales imposibilitan que se exterioricen y se desenvuelvan, es necesario un clima organizacional para favorecer la utilización de las diferencias individuales Luengo, Lara, & López, (2016)

Orientación hacia el trabajador: considerando la personalidad que se encuentra integrada por el comportamiento, hábitos, costumbres, competencias y potencialidades en el rendimiento laboral el sistema de evaluación a analiza las aptitudes, observa las capacidades en el cumplimiento de obligaciones, la conformación de equipos de trabajo y el liderazgo en la empresa.

Analiza los factores que influyen en el rendimiento laboral: debido el avance de la ciencia, tecnología e innovación la visualización de factores como la motivación, incentivos, capacitaciones, planes profesionales permiten alcanzar la satisfacción del trabajador y mejorar el rendimiento en el área laboral.

Promueve la comunicación empresarial: mediante la comunicación, el dialogo e interacción en las empresas se consolida el pensamiento, las ideas y opiniones

que pueden beneficiar en la eficacia y rentabilidad; mientras la escucha activa admite el entendimiento y comprensión aportando en la confianza, seguridad, autoestima laboral (pág. 4)

Las estrategias de mayor utilización para mejorar el rendimiento laboral es lograr la participación del trabajador en el cumplimiento de metas, de esta forma se establece una relación con las oportunidades de superación, manteniendo términos de productividad, cooperación elementos claves que benefician en el éxito y mejoramiento continuo.

El rendimiento laboral está determinado por diversos factores de la organización, el desenvolvimiento de las actividades y la productividad son la base fundamental que necesitará la institución para generar motivación y un ambiente adecuado para el desarrollo de las funciones y actividades sin que se genere un desequilibrio emocional del colaborador y no afecte su rendimiento para obtener las metas y objetivos establecidos.

Principios practicados en el rendimiento laboral

Según; Gabini, (2017) las principales características del rendimiento laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera del individuo que aplique y demuestre al desarrollar sus funciones.

Adaptabilidad: hace referencia a la manutención de la efectividad en diversos ambientes con distintas asignaciones, responsabilidades, para favorecer la comunicación con la capacidad de expresar las ideas de forma efectiva.

Iniciativa: es la intención de influir de manera activa en los acontecimientos para poder alcanzar los objetivos planteados, es la habilidad de provocar situaciones y no aceptarlas pasivamente.

Conocimientos: hace referencia al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y profesionales en las áreas de trabajo determinadas, estar a la par de los avances y tendencias actualizadas en el área de experiencia personal.

Trabajo en Equipo: es la capacidad para desenvolverse eficientemente en equipos de trabajo y lograr alcanzar las metas organizacionales para generar un ambiente adecuado.

Desarrollo de Talentos: hace referencia a la capacidad para desarrollar las habilidades y competencias individuales, se planifica actividades relacionadas a los puestos actuales.

Estándares de Trabajo: es la capacidad para cumplir las metas propuestas por la organización y la capacidad de poder retroalimentar el sistema y mejorarlo (pág. 134)

Si el rendimiento laboral solo dependiera de la capacidad individual, la inversión en la educación concluiría en un rendimiento negativo y el rendimiento laboral, dependería primordialmente de las capacidades individuales y no en mayor parte de la educación realizada; si existiesen diferencias notables en los colaboradores sobre su rendimiento laboral debido a la diversidad de aptitudes, los procesos de educación regularizada incrementarían la productividad.

Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral

Para alcanzar que los colaboradores demuestren un rendimiento laboral que favorezca a la organización, es primordial contar con los recursos adecuados en el ámbito laboral, los directivos deben adquirir medidas para mejorar el rendimiento individual de sus trabajadores teniendo en consideración los factores que certifiquen un rendimiento laboral eficiente Gabini, (2017)

La motivación: es la fuerza psicológica que está orientada a iniciar, mantener y mejorar las actividades de un colaborador encaminándolo al progreso individual y al mejoramiento de la productividad en la organización.

Ambiente de Trabajo: constituye el medio interno de la institución en el que se desempeñan las funciones diarias.

Establecimiento de Objetivos: identifican la condición que desea alcanzar la institución; los objetivos específicos proporcionan identidad propia a la empresa.

Formación y Desarrollo Profesional: el desarrollo profesional es la fase del crecimiento individual que satisface las necesidades de auto-superación experimentadas por cada individuo; es parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos (pág. 176)

El rendimiento laboral cumple con procesos para conceptuar o estimar la excelencia y las competencias de cada individuo, conocer como aporta al crecimiento de la empresa, por ser un proceso dinámico permite el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la productividad; además, brinda oportunidades de crecimiento y condiciones de participación a los colaboradores tomando en cuenta los objetivos empresariales y objetivos individuales.

El establecimiento de objetivos y metas de cada departamento y área promueve el conocimiento hacia a donde se encamina el departamento y la organización, estipula las oportunidades de los colaboradores, determina los recursos disponibles para el logro de los objetivos organizacionales, aplica parámetros de los documentados por escrito, de los resultados de los empleados para tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones, beneficia en la comunicación interna.

2.5. Hipótesis

La descripción de cargos incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de Variables

2.6.1. Variable Independiente

Descripción de cargos

2.6.1. Variable Dependiente

Rendimiento laboral

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Enfoques de la investigación

La investigación, al relacionarse con la descripción de cargos y el rendimiento laboral utiliza los enfoques cualitativo y cuantitativo.

3.1.1. Enfoque Cualitativo

El estudio fue cualitativo porque se fundamentó en un análisis argumentativo que contribuyó en la elaboración del marco teórico, la operacionalización de variables, el análisis e interpretación y determinación de conclusiones; además al ser el cuestionario un instrumento estandarizado que permitió establecer un contraste entre las variables.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Enfoque que benefició en la obtención de resultados numéricos, los datos recolectados permitieron la medición de las variables, utilizándose como instrumento el cuestionario que facilitó la comprobación de la validez, confiabilidad y fiabilidad.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

La modalidad de la investigación fue de campo, se realizó en la Empresa LACOV Seguridad Industrial, apoyándose en informaciones que provienen entre otras fuentes, evitando la duplicidad de información.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Se apoyó en la modalidad bibliográfica documental por que se adquirió información de fuentes tales como libros, textos e Internet, profundizando el estudio sobre: Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

3.3. Tipos o Niveles de Investigación

En relación a la profundidad de la investigación de descripción de cargos y rendimiento laboral, se utilizó el estudio exploratorio, descriptivo y explicativo.

3.3.1. Nivel o Tipo de Investigación Exploratoria

Investigación fue exploratoria porque permitió detallar las características el problema: inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial tanto en sus causas como en sus consecuencias.

3.3.2. Nivel o Tipo de Investigación Descriptiva

La investigación permitió describir las situaciones predominantes en el problema: inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial con el propósito de formular la hipótesis en combinación con los métodos analítico, argumentativo.

3.3.3. Nivel o Tipo de Investigación Explicativa

Investigación aplicada para analizar las causas y efectos que dieron origen al problema inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial, con la finalidad de

determinar los resultados y conclusiones basadas en la comprensión el análisis criterial y síntesis.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación se realizará con 36 colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, según Espinosa, (2016)

La población incluye los elementos definidos por sus particularidades comunes; es decir de acuerdo a su Homogeneidad (iguales características en relación a las variables de estudio); tiempo (determinación del momento de investigar); espacio (lugar donde se ubica la población objeto de estudio) cantidad (tamaño de la población) se relaciona con la determinación de la muestra (pág. 2)

La población en la presente investigación se encuentra integrada por una totalidad de 8 trabajadores del área Administrativa entre ellas 2 mujeres y 6 varones; mientras en el área operativa se efectuará el estudio de 28 sujetos que incluye 13 mujeres y 15 varones; es decir se trabajó con una totalidad de 36 personas que dio una equivalencia del 100%, detallándose para mejor comprensión en la tabla adjunta:

3.4.1. Población

Tabla N° 1: Población

Objeto de Estudio	Frecuencia				Frecuencia global	Porcentaje Global
	Femenino	%	Masculino	%		
Personal Administrativo	2	5%	6	17%	8	22%
Personal Operativo	13	36%	15	42%	28	78%
Subtotales Totales	15	41%	21	59%	36	100%

Fuente: Talento Humano: Empresa LACOV Seguridad Industrial

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Al ser la muestra es un subconjunto particular de la población se determina el tipo de muestreo que dependerá de la eficacia del estudio de la población según Espinosa, (2016)

Cuando no es posible o efectuar un censo, es necesario emplear una muestra significativa de la totalidad de la población objeto de estudio, debiendo ser específica y útil, que refleje similitudes y diferencias correspondientes a la población, teniendo como tipos la aleatoria (selección al azar, todos tienen las mismas oportunidades de participar); estratificada (requiere la conformación de subgrupos); sistemática (es necesario determinar un criterio al seleccionar la muestra) (pág. 3)

No fue necesaria establecer la muestra, al ser la población inferior a 50 personas se aplicó los instrumentos de recolección de información a la totalidad.

3.5. Operacionalización de las variables

3.5.1. Variable Independiente: Descripción de Cargos

Cuadro N° 1: Variable Independiente: Descripción de Cargos

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
La descripción de cargo es una herramienta que define las tareas, funciones, atribuciones, capacidades, responsabilidades que debe cumplir el personal que labora en una empresa; su relación con la capacidad de autodirección y autocontrol, eleva los niveles de competitividad, productividad, satisfacción y calidad de desempeño (Chiavenato, 2007, pág. 192)	Funciones	Objetivos Estratégicos	¿Considera usted que las funciones del trabajador se relacionan con las actividades que desempeña?	Encuesta Instrumento Cuestionario
		Experiencia	¿Considera usted que la experiencia del trabajador contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales?	
	Capacidades	Competencias	¿Cree usted que las competencias del trabajador se encuentran relacionadas con el puesto que desempeña?	
	Desempeño	Evaluación	¿En la empresa usted aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación?	
		Responsabilidades	¿Considera que el trabajador conoce las responsabilidades que debe cumplir?	

Fuente: Investigación Bibliográfica. Marco Teórico

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Rendimiento laboral

Cuadro N° 2: Variable Dependiente: Rendimiento laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
Es el resultado de las acciones que se efectúan para alcanzar los objetivos de la empresa incluye la motivación, creatividad, comunicación, elementos que contribuyen en la competitividad, mejoran el clima, la cultura organizacional y el desempeño para alcanzar la satisfacción y bienestar laboral.	Competitividad	Reconocimientos	¿Cree usted que la empresa motiva a los trabajadores mediante incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales?	Encuesta Instrumento Cuestionario
	Cultura Organizacional	Estabilidad	¿Considera usted que en la empresa las normas, principios y valores fortalece la integración de los trabajadores?	
		Eficiencia	¿Considera usted que las capacitaciones incrementan la productividad, eficiencia y calidad?	
	Satisfacción Laboral	Ambiente Físico	¿En la empresa el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento?	
		Cumplimiento de Objetivos	¿Cree usted que el trabajador siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales?	

Fuente: Investigación Bibliográfica. Marco Teórico

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas de investigación

La técnica que favoreció en la recolección de datos fue encuesta, encaminada a encontrar una solución al problema, mientras el instrumento fue el cuestionario.

Técnica de Investigación: Encuesta

Técnica utilizada con la finalidad de determinar el problema inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral y comparar con situaciones existentes en la Empresa LACOV Seguridad Industrial mediante la búsqueda de información del personal administrativo y operativo que promovió la recopilación de datos numéricos, utilizando procesos estandarizados que dieron oportunidad de responder a interrogantes, donde cada trabajador seleccionó una alternativa presentándose los resultados mediante tablas y gráficos.

Instrumentos de Investigación

El instrumento fue seleccionado en base a la necesidad de la investigación y su relación con los objetivos y metodologías.

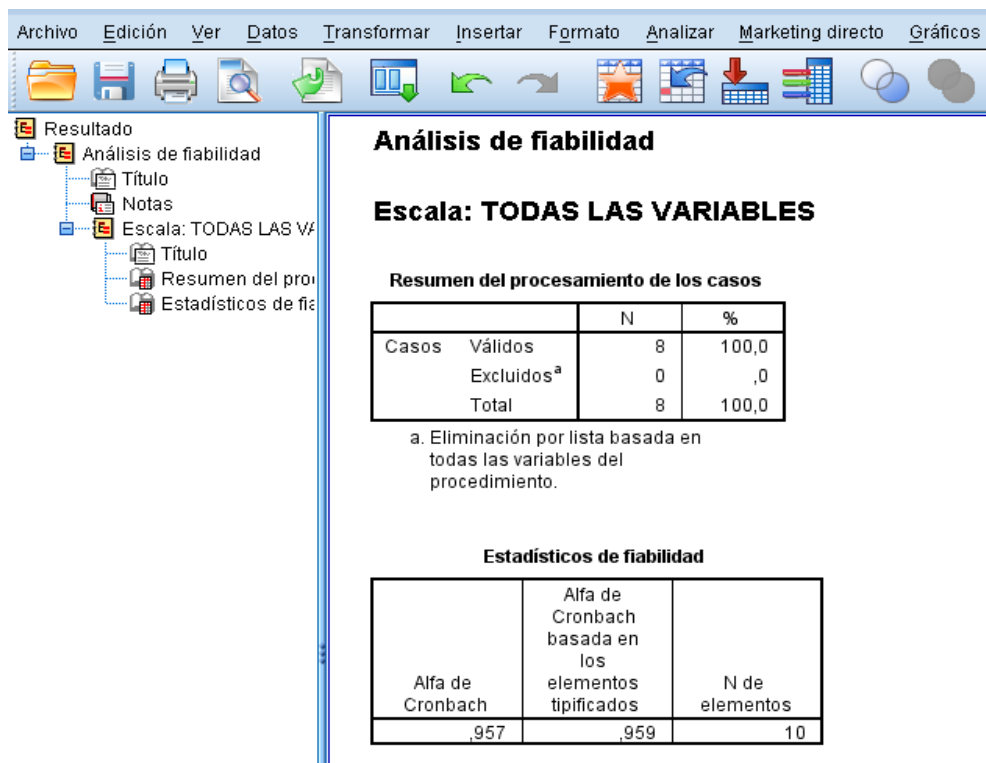
Instrumentos de Investigación: Cuestionario estructurado

El diseño del cuestionario fue efectuado mediante el empleo de conceptos definidos; el mismo que estuvo compuesto de diez interrogantes: cinco correspondientes a la variable independiente y cinco de la variable dependiente; las alternativas de selección de respuestas correspondieron a la escala de Likert con su respectivo valor, detallándose: siempre (S = 5) casi siempre (CS = 4); a veces (AV = 3); rara vez (RV = 2); nunca (N = 1).

La validación en cuanto a fiabilidad fue efectuada mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach con los criterios (0,80 nivel de precisión, 0.90 criterio de consistencia).

En el cálculo de fiabilidad se utilizó el programa Microsoft Excel, junto con el Software Estadística SPSS, (Paquete estadístico para Ciencias Sociales) que incluyó la selección de variables para el análisis, clarificación de datos en filas como en columnas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla N° 2: Análisis de fiabilidad Personal Administrativo

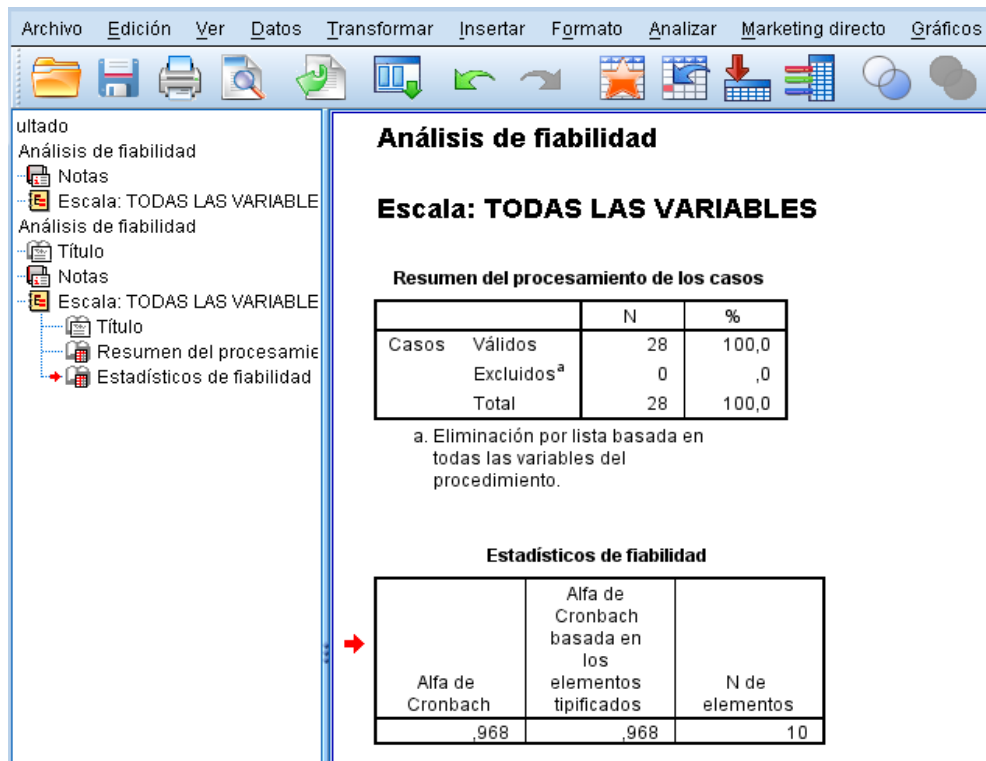


Fuente: Programa Estadístico SPSS. Fiabilidad

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Mediante la utilización de la escala de codificación Likert, que mide las actitudes y comportamientos de las variables, se obtiene un resultado del coeficiente de fiabilidad de 0,957manteniéndose a través de Alfa de Cronbach basada en elementos tipificados un valor estandarizado 0,959 con criterio de excelente.

Tabla N° 3: Análisis de fiabilidad Personal Operativo



Fuente: Programa Estadístico SPSS. Fiabilidad

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

La correlación entre las variables a través de la fiabilidad del Alfa de Cronbach tiene una equivalencia del 0,968 siendo un criterio de excelente, superior a 0,80

3.6 Recolección de la información

Cuadro N° 3: Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<p>Para cumplir los objetivos de la investigación: Analizar la importancia de la descripción de cargos en la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.</p> <p>Describir las causas que perjudican en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.</p>

	Elaborar un documento que analice la descripción de cargos y el rendimiento laboral en los colaboradores de la de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
¿De qué persona u Objeto?	Personal administrativo y operativo de la Empresa LACOV Seguridad Industrial de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
¿Sobre qué aspectos?	Descripción laboral Rendimiento laboral
¿Quién?	El investigador: Diego Javier Barrionuevo Miranda
¿Cuándo?	Periodo Académico Marzo – Agosto 2018
¿Dónde?	Empresa LACOV Seguridad Industrial de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
¿Cuántas veces?	Dos veces Una vez la prueba piloto a expertos La aplicación al personal administrativo y operativo
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta
¿Con qué?	Cuestionario estructurado
¿En qué situación?	En las oficinas y puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confiabilidad.

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

3.7.1. Procesamiento de la información

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.

Tabulación o cuadros según variables

3.7.2. Análisis e interpretación de resultados

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

Análisis de los resultados estadísticos

Interpretación de los resultados

Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1. Análisis e interpretación. Encuesta aplicada al personal administrativo de la Empresa LACOV Seguridad Industrial

Pregunta 1: ¿Considera usted que las funciones del trabajador se relacionan con las actividades que desempeña?

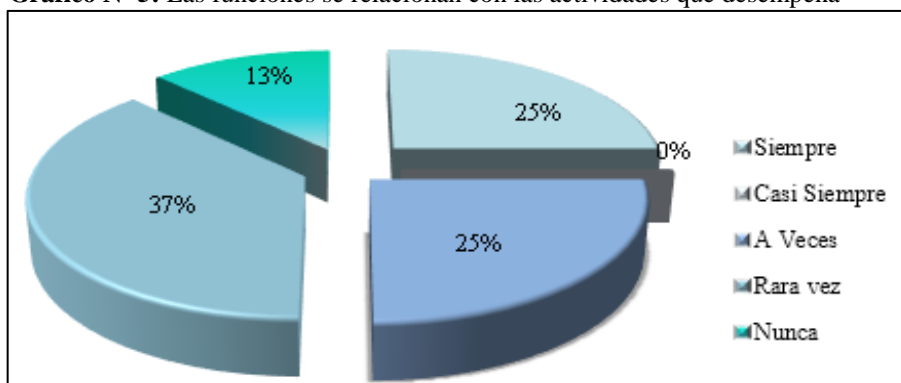
Tabla N° 4: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	25%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	2	25%
Casi Nunca	3	37%
Nunca	1	13%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 5: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 2 relacionado al 25% expone que siempre las funciones del trabajador se relacionan con las actividades que desempeña; 2 concerniente al 25% dice que a veces; 3 pertinente al 37% menciona que casi nunca; 1 referente al 13% dice que nunca.

Interpretación

Según la información obtenida los colaboradores no efectúan actividades relacionadas con el cargo que desempeñan, es decir no se desarrolla la descripción y el análisis de cargo, el proceso de reclutamiento, selección, capacitación, lo que perjudica en el cumplimiento objetivos, productividad y rendimiento empresarial.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la experiencia del trabajador contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales?

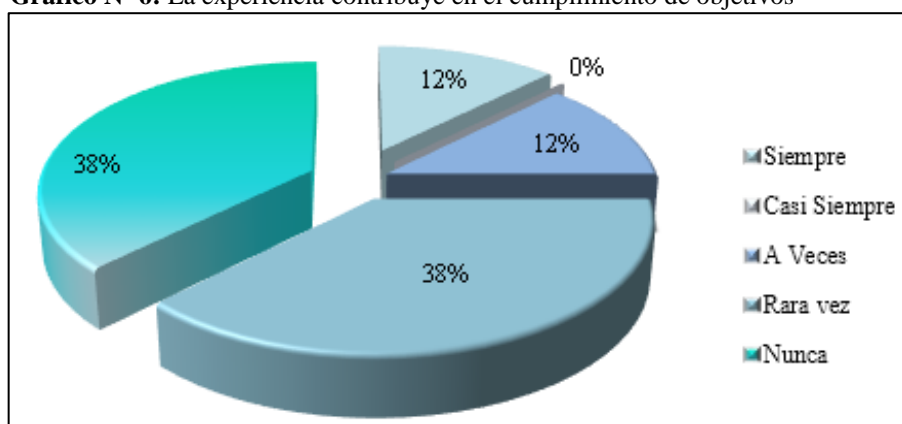
Tabla N° 5: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	1	12%
Casi Nunca	3	38%
Nunca	3	38%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 6: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 1 afín al 12% menciona que siempre la experiencia del trabajador contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales; 1 perteneciente al 12% expone que a veces; 3 vinculado al 38% menciona que casi nunca; 3 relativo al 38% dice que nunca.

Interpretación

Por los datos obtenidos se establece que la experiencia laboral al no ser considerada dificulta el cumplimiento de responsabilidades, los colaboradores no han aprendido a optimizar recursos para obtener resultados con eficiencia y eficacia, es decir no posee la capacidad de toma de decisiones para resolver dificultades, afectando en el sentido de compromiso con el trabajo, el rendimiento y estabilidad laboral.

Pregunta 3: ¿Cree usted que las competencias del trabajador se relacionan con el puesto que desempeña?

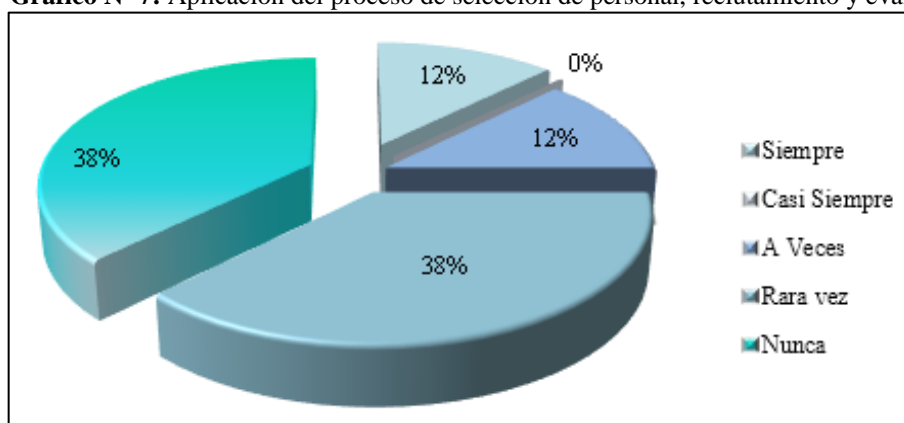
Tabla N° 6: Las competencias se relacionan con el puesto que desempeña

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	1	12%
Casi Nunca	3	38%
Nunca	3	38%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 7: Aplicación del proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

Del total de 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre las competencias del trabajador se relacionan con el puesto que desempeña; 1 concerniente al 12% dice que a veces; 3 pertinente al 38% menciona que casi nunca; 3 referente al 38% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados, antes de la contratación de nuevo personal y antes de la creación de la oferta de empleo es inexistente el conocimiento de competencias que se requieren para el puesto vacante, dificultando los procesos de selección, de reclutamiento, inducción y capacitación.

Pregunta 4: ¿En la empresa usted aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación?

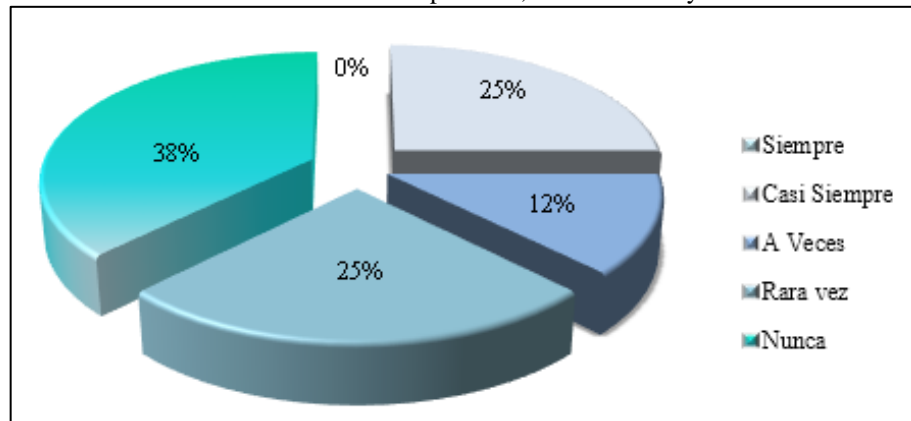
Tabla N° 7: Aplicación proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	25%
A Veces	1	12%
Casi Nunca	2	25%
Nunca	3	38%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 8: Proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 2 vinculado al 25% menciona que casi siempre en la empresa se aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación; 1 perteneciente al 12% expone que a veces; 2 relacionado al 25% menciona que casi nunca; 3 relativo al 38% dice que nunca.

Interpretación

No se efectúa el proceso de selección, pues la empresa contrata familiares y amigos, generando riesgos en el rendimiento, la rentabilidad, productividad y deterioro de relaciones laborales.

Pregunta 5: ¿Considera que el trabajador conoce las responsabilidades que debe cumplir?

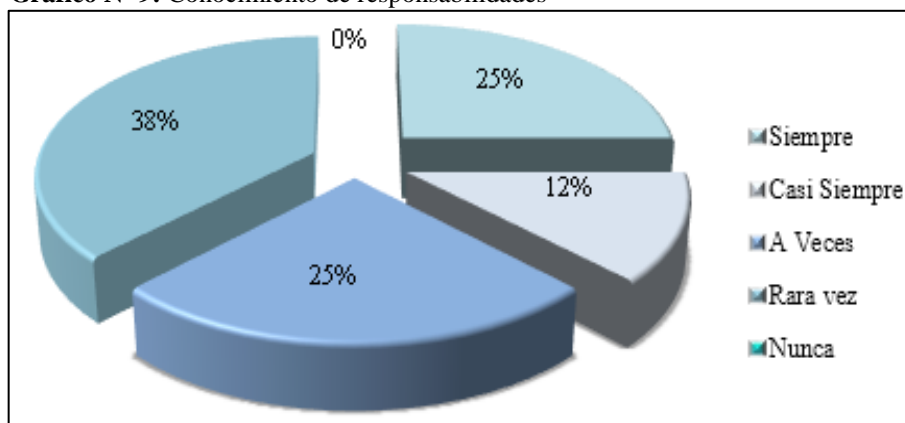
Tabla N° 8: Conocimiento de responsabilidades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	25%
Casi Siempre	1	12%
A Veces	2	25%
Casi Nunca	3	38%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 9: Conocimiento de responsabilidades



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de trabajadores con una equivalencia del 100%; 2 vinculado al 25% menciona que siempre el trabajador conoce las responsabilidades que debe cumplir; 1 perteneciente al 12% expone que casi siempre; 2 relacionado al 25% menciona que a veces; 3 relativo al 38% dice que casi nunca.

Interpretación

Se determina que el trabajador desconoce el sentido de su trabajo, perdiendo libertad e iniciativa, lo que produce un empobrecimiento del contenido, dando origen a la monotonía, repetitividad, insatisfacción, inadecuado clima y baja productividad.

Pregunta 6: ¿Cree usted que la empresa motiva a los trabajadores mediante incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales?

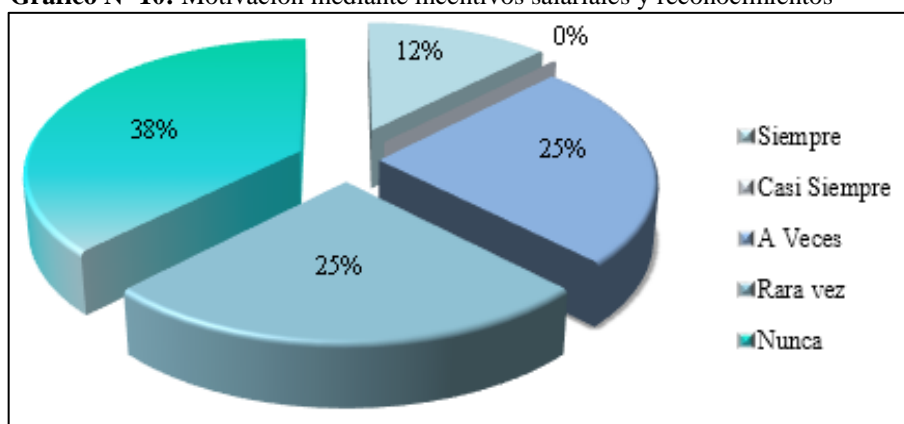
Tabla N° 9: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	2	25%
Casi Nunca	2	25%
Nunca	3	38%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 10: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 8 trabajadores del Área Administrativa, equivalente al 100%; 1 afín al 12% menciona que siempre la empresa motiva a los trabajadores mediante incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales; 2 perteneciente al 25% expone que a veces; 2 vinculado al 25% menciona que casi nunca; 3 relativo al 38% dice que nunca.

Interpretación

La desmotivación dentro del equipo de trabajo se ha constituido en un problema para una empresa, que disminuye la efectividad, el colaborador se resiste a los cambios, permanece de mal humor, presenta conflictos con sus compañeros, no participa en las actividades fuera del trabajo, decreciendo la competitividad.

Pregunta 7: ¿Considera usted que en la empresa las normas, principios y valores fortalece la integración de los trabajadores?

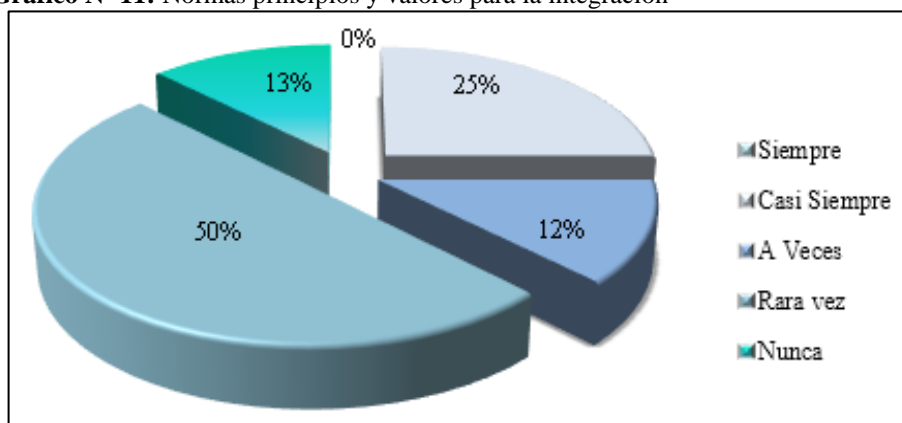
Tabla N° 10: Normas principios y valores para la integración

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	25%
A Veces	1	12%
Casi Nunca	4	50%
Nunca	1	13%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 11: Normas principios y valores para la integración



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de trabajadores con una equivalencia del 100%; 2 vinculado al 25% menciona que casi siempre en la empresa las normas, principios y valores fortalece la integración de los trabajadores; 1 perteneciente al 12% expone que a veces; relacionado al 50% menciona que casi nunca; 1 relativo al 13% dice que nunca.

Interpretación

En la empresa el desconocimiento de la cultura empresarial ha condicionado el cumplimiento con el principio de eficiencia, la práctica de valores, el liderazgo; disminuyendo el trabajo en equipo, la comunicación, cooperación, participación y desempeño laboral.

Pregunta 8: ¿Considera usted que las capacitaciones incrementan la productividad, eficiencia y calidad?

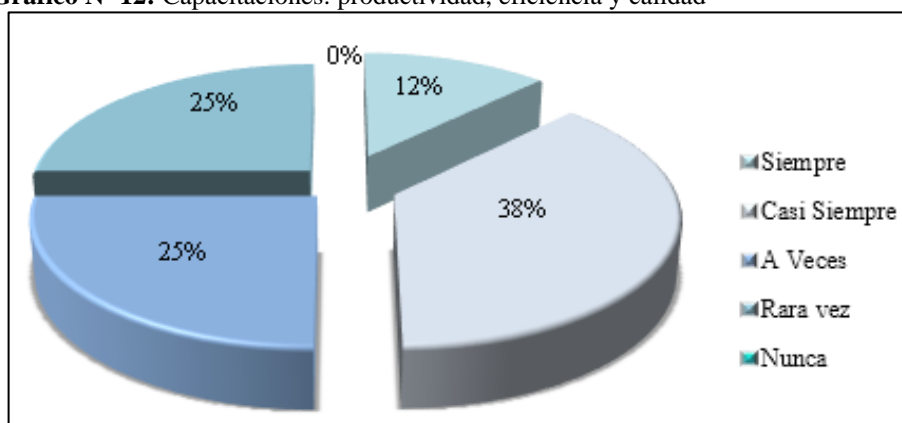
Tabla N° 11: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	3	38%
A Veces	2	25%
Casi Nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 12: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre que las capacitaciones incrementan la productividad, eficiencia y calidad; 3 concerniente al 38% dice que casi siempre; 2 pertinente al 25% menciona que a veces; 2 referente al 25% dice que nunca.

Interpretación

Dentro de la empresa, la inexistencia de métodos de capacitación y desarrollo para los empleados no permite sobrellevar los conflictos, disminuye la producción y el servicio a los clientes, acrecentando la incapacidad para completar tareas y asignaciones de forma adecuada, perjudicando en la adquisición de experiencias, la productividad laboral e intercambio de conocimientos.

Pregunta 9: ¿En la empresa el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento?

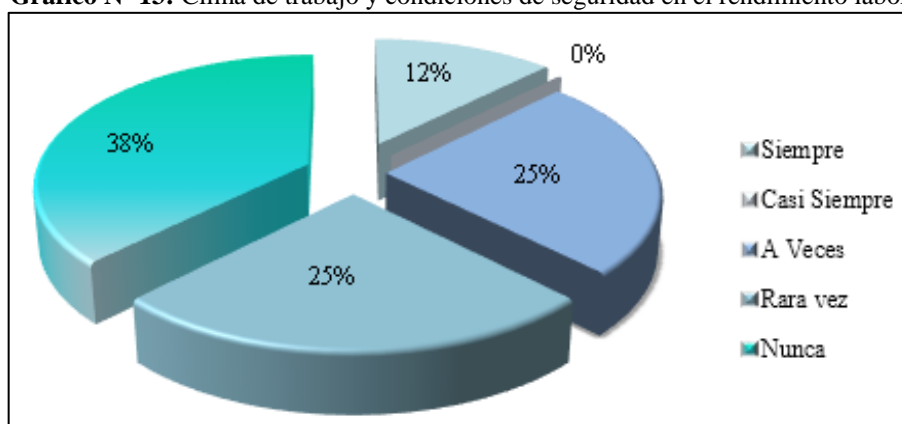
Tabla N° 12: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	2	25%
Casi Nunca	2	25%
Nunca	3	38%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 13: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre en la empresa el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento; 2 concerniente al 25% dice que a veces; 2 pertinente al 25% menciona que casi nunca; 3 referente al 38% dice que nunca.

Interpretación

En la empresa las consecuencias de un clima laboral inapropiado para los trabajadores influye en el rendimiento, el logro de objetivos, la productividad; lo que implica el desgaste físico, mental y emocional que incrementa la insatisfacción el absentismo laboral, apatía, aislamiento e inseguridad.

Pregunta 10: ¿Cree usted que el trabajador siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales?

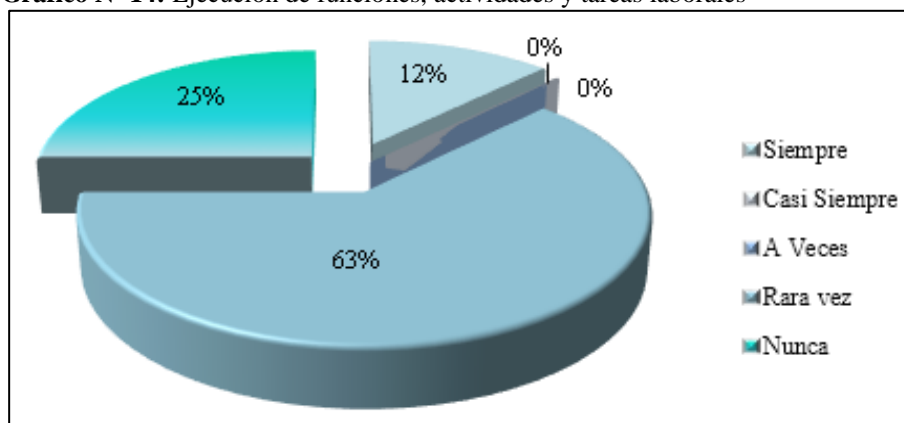
Tabla N° 13: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Nunca	5	63%
Nunca	2	25%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 14: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 8 trabajadores del área administrativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre el trabajador siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales; 5 concerniente al 63% dice que a veces; 2 pertinente al 25% menciona que nunca.

Interpretación

En la empresa, la insatisfacción de los colaboradores se relaciona con la baja productividad, el incumplimiento de procesos, las inadecuadas relaciones interpersonales, la escasa comunicación efectiva, incrementando el malestar con relación al desarrollo laboral y realización personal.

4.2. Análisis e interpretación. Encuesta aplicada al personal operativo de la Empresa LACOV Seguridad Industrial

Pregunta 1: ¿Las funciones que usted cumple se relacionan con las actividades que desempeña?

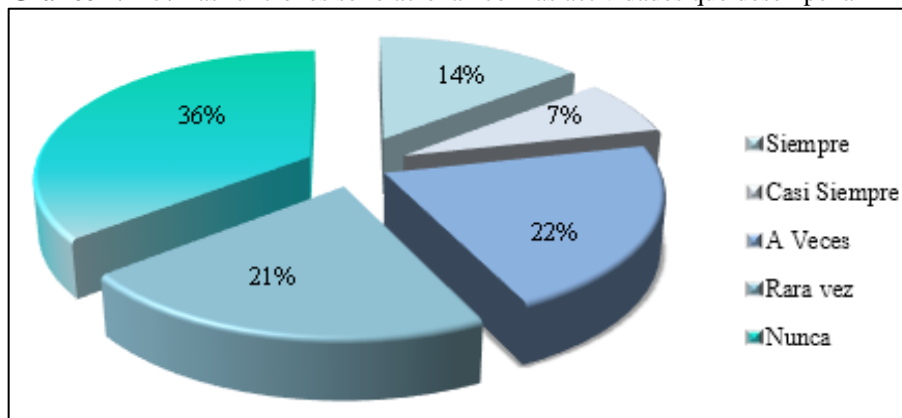
Tabla N° 14: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14%
Casi Siempre	2	7%
A Veces	6	22%
Casi Nunca	6	21%
Nunca	10	36%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 15: Las funciones se relacionan con las actividades que desempeña



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 4 relacionado al 14% expone que siempre las funciones que cumple se relacionan con las actividades que desempeña; 2 concerniente al 7% dice que casi siempre; 6 dice que a veces; 6 pertinente al 21% menciona que casi nunca; 10 referente al 36% dice que nunca.

Interpretación

A través de los resultados se pudo evidenciar que la inexistente descripción de funciones perjudica en la determinación de responsabilidades de cada puesto y el control de la carga laboral, lo que perjudica en el desempeño, la utilización de recursos y cumplimiento de objetivos.

Pregunta 2: ¿Usted mediante su experiencia laboral contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales?

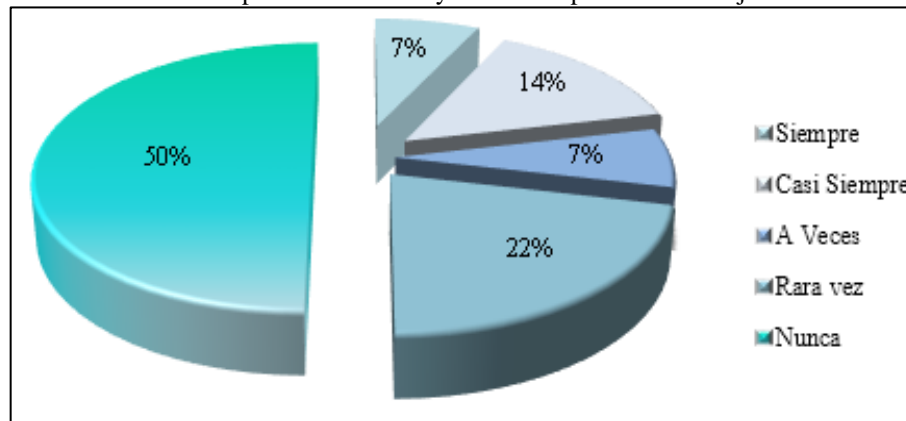
Tabla N° 15: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
Casi Siempre	4	14%
A Veces	2	7%
Casi Nunca	6	22%
Nunca	14	50%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 16: La experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 2 afín al 7% menciona que siempre la experiencia contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales; 4 vinculado al 14% exterioriza que casi siempre; 2 perteneciente al 7% expone que a veces; 6 concerniente al 22% indica que casi nunca; 14 coherente al 50% dice que nunca.

Interpretación

En la empresa los procesos de inducción al no centrarse en la experiencia laboral, disminuyen la estabilidad en el puesto de trabajo, incrementa la inversión de tiempo- esfuerzo en formación y entrenamiento; disminuyendo la creatividad y proactividad.

Pregunta 3: ¿Cree usted que sus competencias se relacionan con el puesto que desempeña?

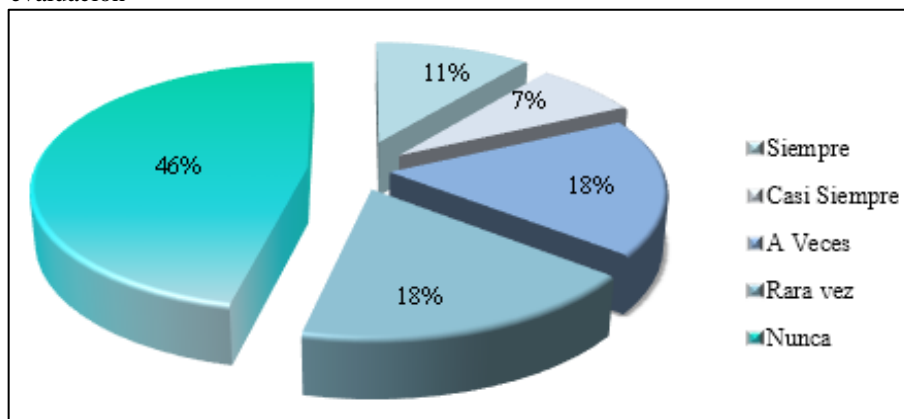
Tabla N° 16: Las competencias se relacionan con el puesto que desempeña

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	11%
Casi Siempre	2	7%
A Veces	5	18%
Casi Nunca	5	18%
Nunca	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 17: Aplicación del proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

Del total de 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 3 relacionado al 11% expone que siempre las competencias se relacionan con el puesto que desempeña; 2 respectivo al 7% manifiesta que casi siempre; 5 perteneciente al 18% expone que a veces; 5 referente al 18% menciona que casi nunca; 13 relativo al 46% dice que nunca.

Interpretación

Según los colaboradores no se considera las destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales en la ejecución diaria de su cargo, presentado dificultades en la realización de tareas productivas de calidad en función de las necesidades de la empresa.

Pregunta 4: ¿En la empresa se aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación?

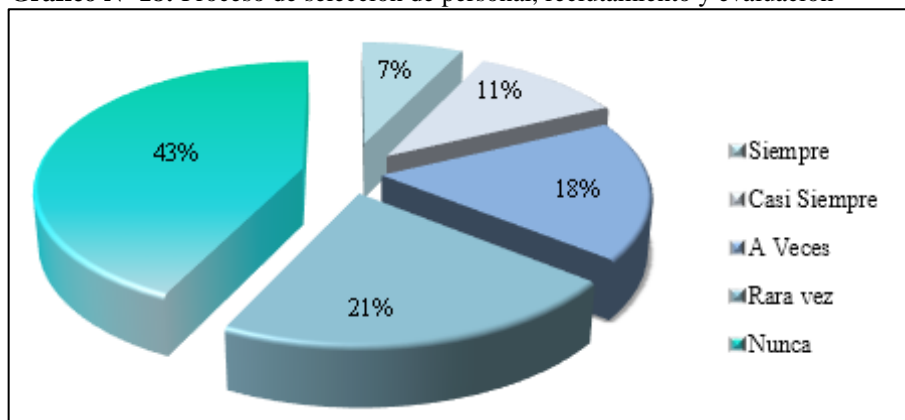
Tabla N° 17: Aplicación proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
Casi Siempre	3	11%
A Veces	5	18%
Casi Nunca	6	21%
Nunca	12	43%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 18: Proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 2 relacionado al 7% dice que siempre en la empresa se aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación; 3 referente al 11% manifiesta que casi siempre; 5 referente al 18% expone que a veces; 6 perteneciente al 21% menciona que casi nunca; 12 relativo al 43% dice que nunca.

Interpretación

En la empresa la escasa la aplicación del proceso del análisis del cargo, perjudica en la definición de necesidades del puesto afectando en la evaluación de aspectos como experiencia, profesión, capacidades de trabajo bajo presión, trabajo en equipo, saber liderar grupos, entre otras.

Pregunta 5: ¿Usted conoce las responsabilidades que debe cumplir?

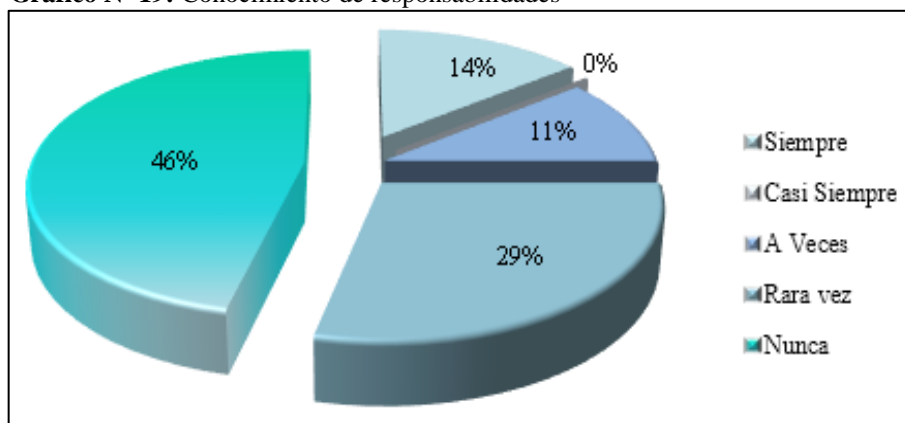
Tabla N° 18: Conocimiento de responsabilidades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	3	11%
Casi Nunca	8	29%
Nunca	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 19: Conocimiento de responsabilidades



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de trabajadores con una equivalencia del 100%; 4 vinculado al 14% menciona que siempre conoce las responsabilidades que debe cumplir; 3 referente al 11% dice que a veces; 8 perteneciente al 29% menciona que casi nunca; 13 relativo al 46% dice que nunca.

Interpretación

En la empresa, la falta de asignación de tareas con claridad en cuanto a su contenido, causan conflictos de competencias que inciden en la productividad, la comunicación, estilos de mando, participación en la toma de decisiones, productividad y bienestar.

Pregunta 6: ¿Usted se siente motivado, recibe incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales?

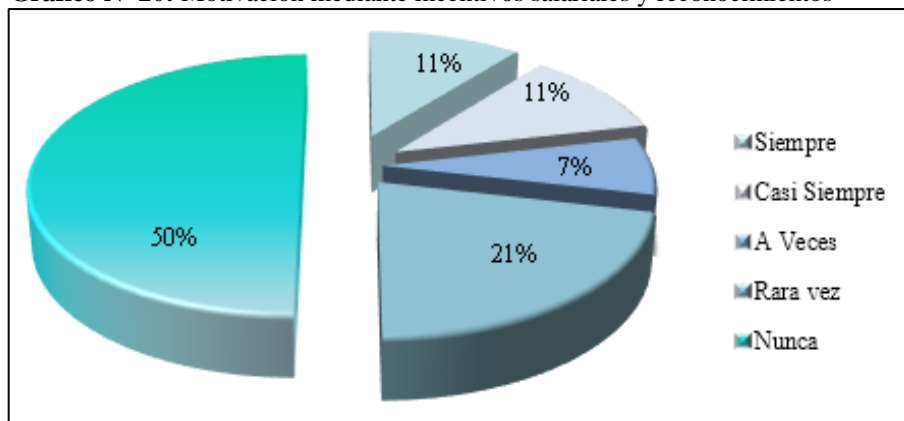
Tabla N° 19: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	11%
Casi Siempre	3	11%
A Veces	2	7%
Casi Nunca	6	21%
Nunca	14	50%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 20: Motivación mediante incentivos salariales y reconocimientos



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De 8 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 1 afín al 12% menciona que siempre se siente motivado, recibe incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales; 3 referente al 11% manifiesta que casi siempre; 2 referente al 7% dice que a veces; 6 perteneciente al 21% expone que casi nunca; 14 relativo al 50% expresa que nunca.

Interpretación

En el análisis efectuado se establece que la falta de incentivos laborales ha desmotivado a los empleados, disminuyendo el interés por sus tareas, la permanencia en la empresa, la productividad y efectividad; incidiendo en los costos por absentismo o rotación de personal.

Pregunta 7: ¿Considera usted que las normas, principios y valores determinados por la empresa fortalece la integración de los trabajadores?

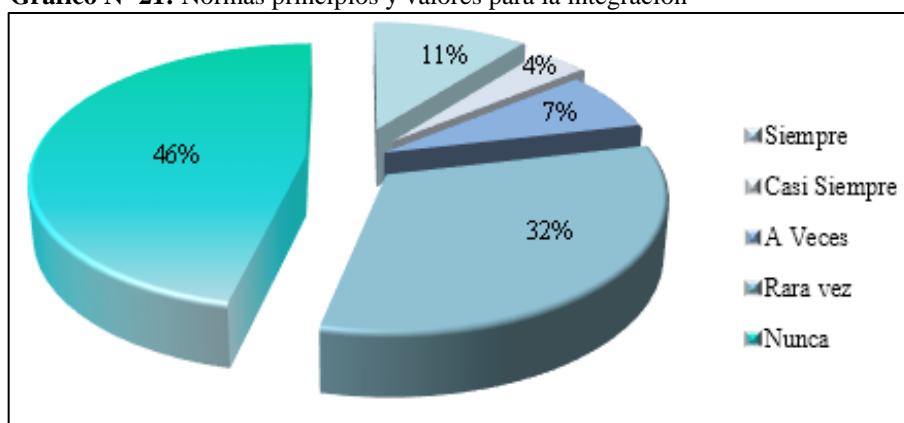
Tabla N° 20: Normas principios y valores para la integración

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	11%
Casi Siempre	1	4%
A Veces	2	7%
Casi Nunca	9	32%
Nunca	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 21: Normas principios y valores para la integración



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de trabajadores con una equivalencia del 100%; 3 concerniente al 11% menciona que siempre las normas, principios y valores determinados por la empresa fortalece la integración de los trabajadores; 1 perteneciente al 4% expone que casi siempre; 2 relacionado al 7% menciona que a veces; 9 pertinente al 32% dice que casi siempre; 13 relativo al 46% dice que nunca.

Interpretación

El escaso conocimiento del trabajador en cuanto a cultura empresarial ha perjudicado en el liderazgo, gestión del conocimiento e innovación, lo que dificulta el reconocimiento de las capacidades del capital humano, el comportamiento ético y responsabilidad social.

Pregunta 8: ¿Usted mediante capacitaciones continuas incrementa la productividad, eficiencia y calidad?

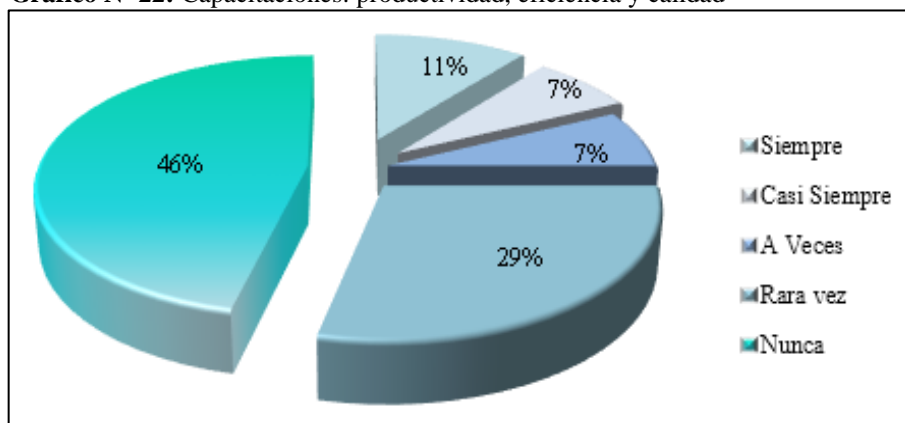
Tabla N° 21: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	11%
Casi Siempre	2	7%
A Veces	2	7%
Casi Nunca	8	29%
Nunca	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 22: Capacitaciones: productividad, eficiencia y calidad



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre mediante capacitaciones continuas incrementa la productividad, eficiencia y calidad; 2 perteneciente al 7% expone que casi siempre; 2 relacionado al 7% menciona que a veces; 8 pertinente al 29% dice que casi nunca; 13 relativo al 46% dice que nunca.

Interpretación

La ausencia de planes o programas de capacitación continua incrementan confusión, conflictos y frustración; disminuye el desempeño, las posibilidades de alcanzar el éxito, la productividad, aumenta los índices de rotación y pérdida de ingresos impactando de forma negativa en los resultados corporativos.

Pregunta 9: ¿Cree usted que el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento?

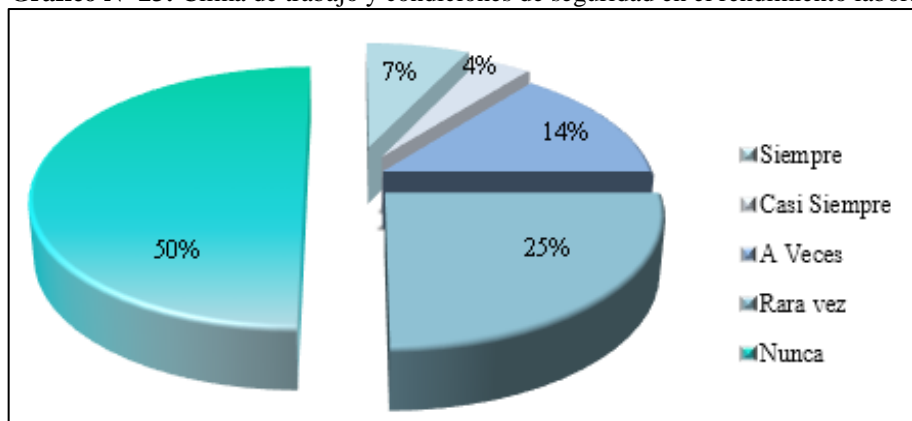
Tabla N° 22: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
Casi Siempre	1	4%
A Veces	4	14%
Casi Nunca	7	25%
Nunca	14	50%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 23: Clima de trabajo y condiciones de seguridad en el rendimiento laboral



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 28 trabajadores del Área equivalente al 100%; 2 relacionado al 7% expone que siempre en la empresa el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento; 1 perteneciente al 4% muestra que casi siempre; 4 relacionado al 14% indica que a veces; 7 pertinente al 25% dice que casi nunca; 14 relativo al 50% expresa que nunca.

Interpretación

El clima laboral inapropiado influye en la realización de trabajos rutinarios que limitan la aplicación de conocimientos, aptitudes, expectativas de superación y reconocimiento, aumenta el conflicto y ambigüedad del rol, las inapropiadas relaciones interpersonales, el escaso desarrollo de la carrera

Pregunta 10: ¿Usted siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales?

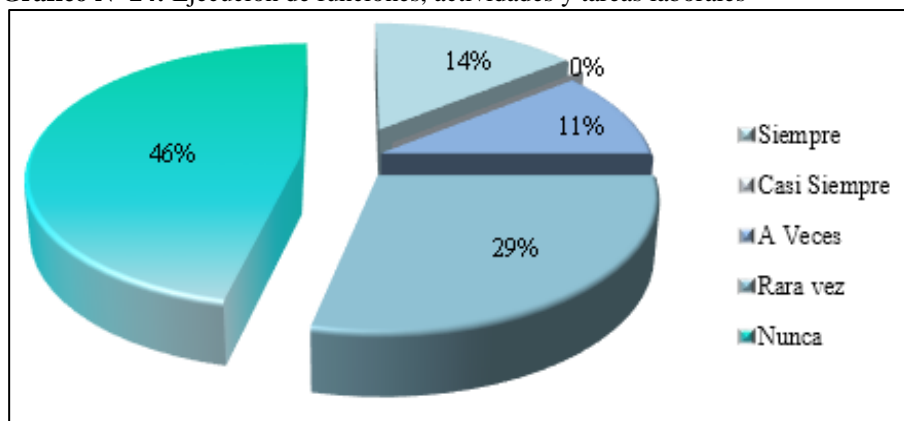
Tabla N° 23: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14%
Casi Siempre	0	0%
A Veces	3	11%
Casi Nunca	8	29%
Nunca	13	46%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Gráfico N° 24: Ejecución de funciones, actividades y tareas laborales



Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Análisis

De la totalidad de 28 trabajadores del área operativa, equivalente al 100%; 1 relacionado al 12% expone que siempre el trabajador siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales; 5 concerniente al 63% dice que a veces; 2 pertinente al 25% menciona que nunca.

Interpretación

A través de los resultados se pudo evidenciar que las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador, afectando en la comunicación, promoción y formación, siendo evidente la falta de iniciativa, decisión y responsabilidad para el desempeño de su tarea.

4.3. Comprobación de la hipótesis

La comprobación de la hipótesis se efectuó mediante la aplicación de los modelos lógico y estadístico, detallándose a continuación:

Modelo Lógico

Hipótesis Nula H_0 : La descripción de cargos NO influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos SI influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Modelo Estadístico

En la prueba de hipótesis se aplicó:

El nivel de significación es del 5% que representa al 0.05

El nivel de confiabilidad es del 95% que representa al 0.95

Tabla N° 24: Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Descripción de cargos * Rendimiento laboral	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%

Fuente: Resumen del procesamiento de los casos

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Tabla N° 25: Medidas simétricas

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,972	,010	21,152	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,919	,031	11,845	,000 ^c
N de casos válidos		28			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente: Medidas simétricas

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En la tabla de resumen del procesamiento se presenta los valores de la variable independiente: descripción de cargos y variable dependiente: rendimiento laboral, trabajándose con una totalidad de 28 casos validos equivalente al 100% siendo inexistente los casos perdidos.

Tabla N° 26: Pruebas no paramétricas

Pruebas no paramétricas

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Descripción de cargos y Rendimiento laboral es igual a 0.	Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo de muestras relacionadas	,018	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Fuente: Pruebas no paramétricas

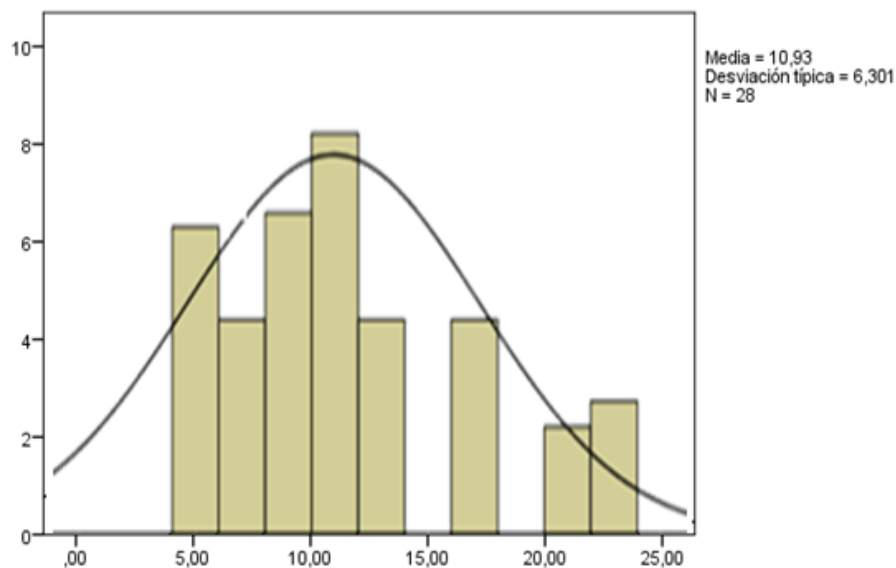
Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En las medidas simétricas se aplica intervalo R. de Pearson con un error o típico asintótico de 0,010 y una significación aproximada de 0,00; mientras la correlación de Spearman determina como valor típico asintótico 0,031 de igual forma la significación aproximada es 0,00; siendo los valores presentados inferiores a 0,05

se asume la hipótesis alternativa, con base en una aproximación normal detallándose que

Campana de Gauss

Gráfico N° 25: Campana de Gauss



Fuente: Campana de Gauss
Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En el resumen de prueba de hipótesis con sustento en la prueba de hipótesis con sustento en la prueba no paramétrica de nuestras Wilcoxon de los rangos con signos de muestra relacionada se obtiene una significación de 0,018 inferior a la significación propuesta en el estudio de 0,05, por esta razón se rechaza la hipótesis nula H_0 : La descripción de cargos no influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se acepta la hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Decisión

En la curva de Gauss presentada mediante el histograma se obtiene una medida de 10,93, desviación típica de 6,3; presentándose valores superiores entre los 5 a 10 casos de estudio existiendo un pico no diferencial en los casos 22 a 25, siendo así que el resto de casos se encuentra en relación al valor de la media, por esta razón se rechaza la hipótesis nula: La descripción de cargos no influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se acepta la hipótesis afirmativa

Hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de efectuado el análisis de la información estadística se determina que en la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la escasa descripción de cargos, la contratación de personal sin experiencia, el incumplimiento de objetivos empresariales, reducción de márgenes de beneficios, problemas de adaptación, insatisfacción, inestabilidad, rotación, ausentismo, coste económico en formación y capacitación ha perjudicado en el cumplimiento de responsabilidades, roles y funciones.

Entre las causas que perjudican al rendimiento laboral se encuentra; insuficiente motivación, carente planificación del sistema de evaluación, falta de incentivos, o inexistente descripción del cargo, clima laboral inapropiado, y deficientes procesos de selección.

En la empresa la inexistencia de un documento que profundice en la importancia de describir los cargos el proceso de selección en base a competencias, el establecimiento de planes motivacionales ha perjudicado en el rendimiento laboral, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la productividad empresarial.

Se establece que la descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial, la concentración en el manejo de procesos tradicionales la limitado la capacitación, organización del trabajo, salarios, protección e higiene, de esta forma afecta en la eficiencia, eficacia, calidad, satisfacción, grado de compromiso e implicación del trabajador con la labor que realiza.

Desde la concepción teórica se determina que la Gestión de Recursos Humanos promueve la selección de personal, teniendo como finalidad mejorar el rendimiento, la productividad, mediante condiciones organizacionales que benefician en la participación activa, la planificación, control; clarifica los objetivos y funciones que se deben alcanzar, mejora el clima y ambiente de trabajo.

En la selección técnica de personal, resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la organización, así como los objetivos generales departamentales, seccionales, implica la valoración de los recursos existentes, definición de políticas y programas para garantizar la incorporación del personal idóneo, teniendo como fin mejorar el rendimiento laboral, la productividad, un alto desempeño y desarrollo.

5.2. Recomendaciones

Elaborar la descripción de cargos, para la contratación de personal con experiencia, con la finalidad de cumplir con los objetivos empresariales, para fortalecer la adaptación, satisfacción, estabilidad, motivación capacitación favoreciendo en el cumplimiento de responsabilidades, roles y funciones.

Fortalecer el rendimiento laboral mediante la motivación, trabajo en equipo, planificación de actividades y tareas que conlleven al cumplimiento de metas y propósitos empresariales, teniendo como fin reforzar el cumplimiento de funciones mediante la descripción de cargos y el proceso de selección.

Elaborar un documento que profundice en la importancia de la descripción de cargos el proceso de selección en base a competencias, el establecimiento de planes motivacionales que favorecen en el rendimiento laboral, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la productividad empresarial.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía

- Acosta, R. (2016). *El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal en las Empresas Pecuarias de la ciudad de Guayaquil*. (<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15571/1/TESIS%20VALORACI%C3%93N%20DE%20CARGOS%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20PECUARIAS.pdf>, Ed.) Guayaquil, Ecuador, Ecuador: Universidad de Guayaquil
- Agudelo, S. (1993). *Certificación Ocupacional: Manual Didáctico*. Montevideo: CINTERFOR.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (Agosto de 2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. (<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231340289003.pdf>, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, 31, 12.
- Antezana, P., & Linkimer, M. (Julio de 2015). Guía para el análisis de puestos de trabajo y competencias laborales. (http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_5.pdf, Ed.) *Red de Empresas Inclusivas* , 14.
- Atalaya Pisco, M. C. (5 de Septiembre de 1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de Satisfacción laboral y productividad: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Barón, P. (2017). (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16133/1/BaronHernandezPaulina%202017.pdf>, Ed.)
- Barrionuevo, D. (2018). *Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de*

- Ambato, provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guauana, Venezuela. *Strategos*, 5-18.
- Bedoya, E., Carrillo, M., & Severiche, C. (11 de Diciembre de 2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. (<http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>, Ed.) *Espacios*, 39(2), 14.
- Begoña, A. (2016). *Análisis y descripción de puestos dentro de una organización*. (<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/7383>, Ed.) Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., . . . Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. (<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>, Ed.) *Scielo*, 7.
- Carvajal, M. (2014). *Satisfacción laboral y la productividad en la panadería Calidad de la ciudad de Ambato*. (<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21007/1/T2841i.pdf>, Ed.) Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Chavenato, I. (2012). Selección de personal. *Administración de Personal*, 1-11.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, J. N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 159-165.
- Chiang, M., & San Martín, N. (10 de Noviembre de 2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los. (<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>, Ed.) *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 7.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. México, México: Ediciones McGraw Hill.

- Código del Trabajo. (2012). *Art. 3. Libertad de trabajo y contratación.* (<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador: Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente.
- Coka, C. (2018). *Diseño de un modelo para reclutamiento y selección interna con enfoque a la satisfacción laboral del personal en el área administrativa de una empresa industrial privada.* Ambato, Ecaudor : Pontificia Universidad Católica del Ecaudor.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Sección Segunda del Trabajo.* (<https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/CONSTITUCI%C3%93N-DE-LA-REP%C3%9ABLICA-DEL-ECUADOR.pdf>, Ed.) Quito, Ecuador: Decreto Legislativo, Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 21-dic.-2015.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Sección Segunda del Trabajo.* Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Esperanza, A. (3 de 20 de 2014). Una aproximación a la concepción de ciencia en la contemporaneidad desde la perspectiva de la educación científica. (<http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v20n3/1516-7313-ciedu-20-03-0549.pdf>, Ed.) *Scielo*, 12.
- Espinosa, E. (Noviembre de 2016). Universo, muestra y muestreo. (<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>, Ed.) *Revista - Dirección de Innovación Educativa*, 23.
- Espinoza, M. (2015). *Doagnóstico y plan de mejoramiento del clima laboral del área productiva de Vaciado de la Empresa EDESA, S.A.* (<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8481/DISERTACION%20MARIA%20ANGEL%20ESPINOZA.pdf>, & sequence=1, Edits.) Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. (<http://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>, Ed.) Buenos Aires , Argentina: Universidad de la Plata .
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. (file:///C:/Users/PC-146/Downloads/15714-43082-1-SM.pdf, Ed.) *Evaluar*, 16, 15.
- Gobierno de Colombia. (Abril de 2018). Informe sobre evaluación del desempeño laboral 2017. (<http://www.dps.gov.co/ent/gen/trs/Documents/Informe%20sobre%20EDL%202017%20versio%CC%81n%20abril%20de%202018.pdf>, Ed.) *Prosperidad Social. Subdirección de Talento Humano Departamento Administrativo para la Prosperidad Social*, 12.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 229-259.
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, V. (20 de Octubre de 2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. (<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>, Ed.) *Revista Espacios*, 39(6), 19.
- Iranzo, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones*. Madrid, España : Ediciones Patria.
- Jeréz, A. (2018). *El estrés y el empowerment en los trabajadores del Área Operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*. Baños, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. (+. <https://books.google.com.ec/books?id=m2FRDwAAQBAJ&pg=PA99&lp g=PA99&dq=Jim%C3%A9nez>, Ed.) Madrid, España: Editorial ESIC.

- Jiménez, D. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. (https://esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=Manual+de+recursos+humanos&isbn=9788416462919, Ed.) Madrid, España: Editorial ESIC.
- Jurburg, D., Tanco, E., & Viles, R. (Julio de 2015). La participación de los trabajadores: clave para el éxito de los sistemas de mejora continua. (<http://www.um.edu.uy/docs/2-participacion-de-los-trabajadores-clave-para-el-exito-de-los-sistemas-de-mejora-continua.pdf>, Ed.) *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, 13.
- Ley de Seguridad Social. (2014). *Ley de Seguridad Social*. (<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador: Ley 55 Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001 Última modificación: 10-feb-2014.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2015). *Título I, del Servicio Público, Capítulo I, Principios*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis. Registro Oficial Suplemento 294.
- López Pazmiño, M. N., & Inga Loja, L. (2015). *Gestión de Proyectos (Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación)*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- López, R., Vera, C., Mendoz, O., & Mendoza, N. (20 de Junio de 2017). Diseño del perfil profesional por competencias. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244043>, Ed.) *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(3), 32.
- Luengo, M., Lara, J., & López, R. (Enero de 2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. (<http://revistas.um.es/eglobal/article/view/212481/188481>, Ed.) *Enfermería Global*, 15(1), 13.
- Mallma Vivanco, J., & Córdova Marcelo, J. (2015). El liderazgo natural. *Revista Cuaderno Empresarial Vol. 1, Num. 1*, 66-72.

- Manosalva, M., Suarez, M., Emilsen, D., & Molina, J. (2018). El riesgo operativo y su influencia en las pequeñas y medianas empresas. (<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15372/2/01%20Resumen-analitico%20RAE.pdf>, Ed.) *Scielo*, 5.
- Matabajoy, J., Matabachoy, S., & Obando, L. (21 de Diciembre de 2018). Procesos de desarrollo del Talento Humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. (<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf>, Ed.) *Universidad de Nariño*, 20(1), 11.
- Medina Giacomozzi, A., & Severino González, P. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 63-72.
- Meneghel, I., Solares, J., Peñalver, J., & Salanova, M. (2016). DESARROLLANDO EQUIPOS EMPÁTICOS: LA INFLUENCIA DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES EN LA EMPATÍA COLECTIVA. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San pablo)* /, 51-63.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2017). *Instituciones Públicas*. Quito: Ruiz.
- Morgan, J. (Octubre de 2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. (<https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>, Ed.) *Universidad Fidélitas* , 14.
- Motta, S. (2014). Características del líder en la empresa moderna. (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11819/1/LAS%20CARACTERÍSTICAS%20DEL%20LIDER%20EN%20LA%20EMPRESA%20MODERNA.pdf>, Ed.) *Universidad Militar Nueva Granada* , 20.
- Muchinsky, P. (25 de Mayo de 2018). Resumen: Paúl Muchinsky. (<https://es.scribd.com/doc/161247806/Resumen-Muchinsky-Ps-Io>, Ed.) *Psicología Cognitiva y Ciencia*, 5.
- Naranjo Barrera, M., & Pachón Castillo, S. (2014). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y hablas* , 158-169.

- Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Formación Profesional. Glosario de Términos Escogidos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ostau, F., & Niño, L. (Enero, Junio de 2014). La filosofía del Derecho y el mundo del trabajo. (file:///C:/Users/PC-146/Downloads/Dialnet-LaFilosofiaDelDerechoYElMundoDelTrabajo-3718278.pdf, Ed.) *Diálogo de Saberes*(34), 14.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM, Ciencias Gerenciales*, 33-51.
- Ramírez, A. (27 de Junio de 2018). *Lo que cuesta a empresas que sus trabajadores se aburran y no duren*. (E. Tiempo, Editor) Recuperado el 28 de Junio de 2018, de Cuando una persona deja su cargo, la compañía incurre en un gasto de hasta 12 veces el salario: <http://www.eltiempo.com/economia/el-dinero-de-los-evasores-recuperado-por-la-dian-236688>
- Restrepo Escobar, F., & Arias Vargas, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 20-32.
- Rodríguez Gutiérrez, F. (2015). Características del ambiente y satisfacción laboral. *Universidad de Nariño*, 1-68.
- Rodríguez, E. (2014). *Análisis Ocupacional de Venezuela y España*. Valencia: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Romero Delgado, J. J. (2016). Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal. 1-42.
- Romero, J. (12 de Abril de 2016). Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal. (<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>, Ed.) *Universistas Miguel Hernández*, 1-42.
- Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal. 1-42.
- Rosario, P., Pereira, A., Hogemann, J., Nunes, A., Figueiredo, M., Núñez, J., & Gaeta, M. (2014). Autorregulación del aprendizaje: una revisión sistemática

- en revistas de la base SciELO. *Universitas Psychologica. Universidad de Granada*, 13(2), 781-797.
- Rueda, C. (2017). Terapia Ocupacional en tiempos de posverdad y hechos alternativos. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 17(2), 2.
- Runa. (21 de Diciembre de 2017). *¿En qué consiste la selección de personal?* Obtenido de *¿En qué consiste la selección de personal?:* <https://runahr.com/en-que-consiste-la-seleccion-de-personal/>
- Ruvalcaba Coyaso, F. J., & Vermonden, A. (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 239-256.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*, 93-108.
- Santacruz, D. (1998). *El Análisis Ocupacional. Estrategia de Cambio en la Enseñanza y Eje para la Orientación Vocacional*. Caracas: Escuela de Educación, UCV.
- Santamaría, S. (2015). *Estudio comparativo de factores estresantes y el nivel de agotamiento emocional en los médicos que laboran en el Hospital Municipal de Ambato*. Ambato, Tungurahua , Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Saunders, S., Vera, M., Fernández, J., & Zamora, J. (2016). *Relación entre las habilidades de solución de problemas sociales y los rasgos emocionales negativos de la personalidad: la " tríada emocional negativa"(depresión, ansiedad e ira)*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Sevillano, J. (2015). *Manual de descripción de cargos y clima laboral para el Comisariato el Cuaderno AIDIPA de la ciudad de Santo Domingo*. (<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3721/1/TUSDADM016-2016.pdf>, Ed.) Santo Domingo, Ecuador: Universidad Autónoma de los Andes, UNIANDES.
- Toro, L. (Mayo de 2015). Importancia del trabajo en organizaciones actuales. (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20Y>

- OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf, Ed.) *Universidad Militar Nueva Granada* , 2.
- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno-2014 Perú. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 5-14.
- Vallejo, L. (Febrero de 2015). *Gestión del talento humano*. (<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>, Ed.) Riobamba, Ecuador: ESPOCH.
- Villavicencio, R. (2017). *Capacitación para todos (Bachelor's thesis, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas)*. Villavicencio Bargas, R. R. (2016). *Gestión del talento humano en la Empresa Cooperativa de Transportes Loja Internacional Cia. Ltda. de la ciudad de Loja* (Vol. 13). (<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12956/1/Richard%20Rolando%20Villavicencio%20Bargas.pdf>, Ed.) Loja , Ecuador: Universidad Nacional de Loja . Obtenido de Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional. Venezuela.: <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-personal-definicion-objetivos-y-estructura/>
- Vinueza, S., & Morán, D. (26 de Febrero de 2016). Descripción y análisis de cargos en el Departamento de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (file:///C:/Users/PC-146/Downloads/Dialnet-DescripcionYAnalisisDeCargosEnElDepartamentoDeAdmi-5761543.pdf, Ed.) *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 12.
- Zayas Aguero, P., Báez Santana , R., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA. *rev.fac.cienc.econ*, 35-51.

DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y RENDIMIENTO LABORAL

Diego Barrionuevo¹

¹ Universidad Técnica de Ambato,
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador
diegojbarrionuevo@gmail.com

Resumen. Las empresas actuales al proyectarse en el crecimiento empresarial, el desempeño y competitividad incluyen procesos que benefician en el clima laboral, por las razones mencionadas el tema: Descripción de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, que presenta como objetivos analizar la importancia de la descripción de cargos, describa las causas que perjudican el rendimiento laboral, profundizar en el estudio, mediante la utilización de los enfoques cuantitativo, cualitativo, las modalidades de campo, bibliográfica documental, los niveles o tipos exploratorios, descriptivo, explicativo, con una población de 8 personas del área administrativa, 28 trabajadores del área operativa, empleándose como técnicas la encuesta, y como instrumento el cuestionario estructurado; obteniéndose como conclusión que la escasa descripción de cargos perjudica, en el cumplimiento de responsabilidades, la insuficiente motivación afecta en el rendimiento laboral y desconocimiento de perfiles apropiados condiciona la productividad empresarial.

Palabras clave: Descripción der cargos, rendimiento laboral, productividad, clima laboral, competitividad.

1 Introducción

Las empresas y organizaciones actuales se proyectan en tendencias administrativas enfocadas en la optimización de procesos para alcanzar la eficacia, competitividad,

el liderazgo en el mercado; incluye como valor agregado la consecución de objetivos estratégicos según (Motta, 2014) desde la función directiva integra como indicadores la cultura de la empresa, los valores de convivencia, la motivación, descripción de cargos como componentes necesarios para el crecimiento empresarial, el desempeño y rendimiento laboral.

La gestión de la empresa al fortalecer el liderazgo desarrolla en el trabajador habilidades que fomentan la responsabilidad, el trabajo en equipo (Esperanza, 2014) enfatiza que el fortalecimiento de competencias y destrezas para enfrentar los desafíos de la sociedad moderna en el campo laboral, resalta que la ética de responsabilidad, permite al trabajador tomar sus propias decisiones, orientando en el desempeño, producción y crecimiento.

Las empresas ecuatorianas durante los últimos años han incrementado la producción; sin embargo los inapropiados procesos de reclutamiento han perjudicado en la selección de personal (Ramírez, 2018); además, la inexistencia de perfiles adecuados genera dificultades en la contratación de personal idóneo, aumenta los gastos para la empresa, siendo así que el inapropiado desempeño, falta de comunicación, asignación insertada de tareas y responsabilidades a coadyuvando en la rotación, inestabilidad y ausentismo.

El escaso mejoramiento de la calidad y productividad a través de la fuerza de trabajo, perjudica en el desarrollo de competencias, (Atalaya Pisco, 1999) afirma que es necesario fortalecer la innovación y el cambio mediante capacitaciones que aporten en el comportamiento y clima ético con la finalidad de brindar oportunidades laborales que promuevan la aplicación de habilidades y capacidades, sobretodo en la realización de tareas en un ambiente de libertad y retroalimentación que conlleven al cumplimiento de estándares de calidad.

De la misma manera (Agudelo, 1993) menciona que los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso; los retos en condiciones moderadas, permiten que los empleados experimenten placer y satisfacción.

1.1. Descripción de puestos y competencias laborales

Las empresas para establecer un proceso de contratación realizan una revisión del puesto de trabajo toman como referencia la descripción de cargo, mediante criterios basados en funciones, el detalle de ocupaciones y tareas de esta manera favorece en el cumplimiento de metas y objetivos, constituyéndose en elementos para el éxito empresarial (Romero, 2016) menciona que los recursos y herramientas se constituyen en componentes que mejoran el rendimiento, producción y desempeño, mientras (Rosario, y otros, 2014) afirma que la descripción del entorno incluye las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad en las condiciones de ambiente y espacio; de esta forma se deduce que la planificación de actividades mejora la productividad al tener como propósito el alcance de la eficiencia y calidad que contribuyen en las competencias la descripción o el detalle de competencias permiten un mejor desempeño en el cargo o puesto de trabajo.

El análisis de cargos en la función empresarial tiene como visión formalizar contratos a través de la gestión de administración de personal que direcciona el proceso de reclutamiento, el desempeño adecuado en el puesto que incluye la prevención de riesgos laborales planificación y promocional.

El análisis de un cargo es efectuado mediante el detalle competencias, funciones, al ser un procedimiento determina los requisitos y requerimientos para efectuar las tareas, influyendo en el conocimiento, precisión responsabilidades, condiciones de trabajo y clima laboral.

Los métodos de mayor utilización en el análisis de datos son especificación del puesto a través de la observación, mientras la entrevista permite conocer al candidato, estableciéndose un desglose en cuanto a: descripción de funciones, perfil, responsabilidades, requerimientos para continuar con el análisis de cargo.

1.2. La descripción de cargos requiere de las etapas de planeación, preparación y ejecución

La planeación requiere de la elaboración de un organigrama, un cronograma, la descripción de métodos, selección de factores, criterios de diversidad; (Manosalva, Suarez, Emilsen, & Molina, 2018) afirma que la etapa de preparación incluye el material de trabajo, el reclutamiento, forma de selección, entrenamiento, disposición del entorno; en la etapa de ejecución se integra la redacción del análisis de cargo que contiene requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades y condiciones de trabajo; la aplicación de resultados de la descripción de cargos se constituye en la base para el reclutamiento, la selección, capacitación, administración de salarios, evaluación de desempeño; mientras la evaluación de desempeño incluye como aspectos esenciales, el conocimiento de aspecto de comportamiento y desempeño, las expectativas del jefe, las fortalezas y debilidades, programas de entrenamiento autodesarrollo, autocontrol, trabajo en equipo, clima laboral; elementos que fortalecen la justicia y equidad entre los colaboradores, estimula la práctica de valores para una convivencia empresarial sin discriminación. La evaluación del desempeño presenta variables que conllevan a mejorar el comportamiento, la organización, productividad y el mejoramiento de las relaciones humanas, siendo así que la descripción del puesto beneficia en el cumplimiento de funciones, deberes y responsabilidades, teniendo como fin mejorar la productividad, alcanzar la eficiencia y calidad.

En las empresas la descripción del cargo detalla las funciones que debe cumplirse, es decir tiene como fin especificar el nivel jerárquico al establecer una línea de equilibrio entre la responsabilidad de las autoridades y el cumplimiento de funciones; su aplicación beneficia en el análisis y síntesis de conocimientos, saberes, competencias potencialidades del postulante información que favorece en la toma de decisiones e identificación de labores, responsabilidades (Runa, 2017), mientras la determinación de factores vinculados con aspectos personales permite esquematizar los términos intelectuales, físicos, condiciones de trabajo, es así como

el futuro trabajador se familiariza con las funciones, de misión, visión, principios que posee la empresa.

1.3. Gestión del Talento Humano en el rendimiento laboral

La gestión del talento humano, es un factor exclusivamente instrumental al constituirse en un factor estratégico clave en el desarrollo de las empresas y sus trabajadores benefician en el logro de objetivos planteados, al integrar la descripción de puestos para lograr mayor autonomía en la realización de actividades es considerada como un conjunto de actividades vinculadas con la organización laboral, la interacción con las personas y el desempeño eficiente; de esta forma las actividades que incluyen la planeación estratégica del personal, elección, compromiso, valoración de desempeño, (Restrepo Escobar & Arias Vargas, 2015) incluye además; el intercambio, formación y planes de carrera, ámbito laboral, motivación, ordenación del trabajo, seguridad y calidad de vida laboral, sistemas de compensación, actividades tendientes a lograr el equilibrio entre los objetivos organizacionales, teniendo como propósito alcanzar la satisfacción laboral que ha fluctuado entre la perspectiva afectiva y la cognitiva (Salessi & Omar, 2016) afirma que desde la perspectiva afectiva, se considera como un sentimiento positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y en el ámbito de una organización, siendo así que desde la perspectiva cognitiva, se define a la satisfacción laboral como una evaluación objetiva, o un juicio mensurable acerca del trabajo laboral, (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015) mencionan que el rendimiento laboral es el comportamiento que destacan de los funcionarios o empleados para alcanzar los objetivos; también, hace referencia a las capacidades, habilidades y cualidades que interactúan dentro del campo profesional.

La descripción de cargos al aportar en la selección de personal influye en la productividad y eficiencia de la empresa (Romero, 2016), menciona que la descripción del puesto evoluciona de forma constante de acuerdo al avance de la

tecnología, la ciencia, el crecimiento de las empresas, siendo necesario el cumplimiento de criterios aplicados en estándares de calidad

2. Método/ Metodología

Al constituirse la descripción de cargos en una herramienta que beneficia en el desempeño laboral incluye conductas y comportamientos que se encuentran orientados al acatamiento de compromisos y responsabilidades del cargo que de acuerdo a la aplicación de procesos inherentes, la realización de actividades extras el cumplimiento de normas y principios definidos por la organización benefician en el rendimiento, por esta razón en la metodología se aplicó el enfoque cualitativo para obtener datos que fueron descritos mediante un proceso inductivo, que desde una perspectiva integradora y humanística, se fundamentó en un análisis argumentativo que contribuyó en la elaboración del marco teórico, la operacionalización de variables, el análisis e interpretación y determinación de conclusiones; además al ser el cuestionario un instrumento estandarizado que permitió establecer un contraste entre las variables; mientras el enfoque cuantitativo benefició en la obtención de resultados, respondiendo a los objetivos planeados en la investigación; los datos recolectados permitieron la medición de las variables, utilizándose como instrumento el cuestionario que mediante la escala de Likert y el coeficiente Alfa de Cronbach facilitó la comprobación de la validez, confiabilidad y fiabilidad, según López & Inga, (2015) el estudio al ser de campo se caracteriza por su aspecto factible que tiene como perspectiva contribuir en la solución del problema, al efectuarse la investigación en el lugar donde ocurrieron los acontecimientos vinculados con la inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores se estableció un contacto directo con la realidad, siendo la finalidad de describir, interpretar, explicar las causas y efectos producidos, información que favoreció en la comprobación de la hipótesis.

La modalidad que fue aplicada con el fin de recolectar, seleccionar, analizar sintetizar la información y presentar resultados mediante procedimientos lógicos y mentales que dieron origen al proceso de abstracción para incrementar el

conocimiento científico; promoviendo el redescubrimiento de hechos que orientaron en la revisión de trabajos para la elaboración de la hipótesis; además, la selección de material escrito apoyó en la consolidación del marco teórico.

En relación a la profundidad de la investigación de descripción de cargos y rendimiento laboral, se utilizó el estudio exploratorio, descriptivo y explicativo; el tipo exploratorio fue utilizado para analizar un tema para conocido como es la descripción de cargos en el rendimiento laboral, orientándose el trabajo en la reflexión y estudio de las variables: independiente descripción de cargos, dependiente rendimiento laboral; destacando aspectos fundamentales que beneficiaron en la comprobación de la hipótesis.

La investigación descriptiva fue utilizada porque permitió conocer las situaciones predominantes en el problema: inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los trabajadores con el propósito de formular la hipótesis, elaborar y aplicar técnicas de instrumentos de recolección de información que promovieron la organización, agrupación y presentación estadística, en combinación con los métodos analítico, argumentativo.

El tipo explicativo admitió el establecimiento y análisis de las causas y efectos que dieron origen al problema inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral facilitando el estudio mediante conceptos y definiciones con la finalidad de determinar los resultados y conclusiones basadas en la comprensión el análisis criterial y síntesis.

La población de la presente investigación se realizará con 36 colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, según, (Espinosa, 2016) la población incluye los elementos definidos por sus particularidades comunes; es decir de acuerdo a su Homogeneidad (iguales características en relación a las variables de estudio); tiempo (determinación del momento de investigar); espacio (lugar donde se ubica la población objeto de estudio) cantidad (tamaño de la población) se relaciona con la determinación de la muestra, es así como la población en la presente investigación se encuentra integrada por una totalidad de 8 trabajadores del área Administrativa entre ellas dos mujeres y 6 varones; mientras en el área operativa se efectuará el estudio de 28

sujetos que incluye 13 mujeres y 15 varones; es decir se trabajó con una totalidad de 36 personas que dio una equivalencia del 100%.

Tabla N° 27: Población

Objeto de Estudio	Frecuencia				Frecuencia global	Porcentaje Global
	Femenino	%	Masculino	%		
Personal Administrativo	2	5%	6	17%	8	22%
Personal Operativo	13	36%	15	42%	28	78%
Subtotales Totales	15	41%	21	59%	36	100%

Fuente: Talento Humano: Empresa LACOV Seguridad Industrial
Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Al constituirse la descripción de cargos en una herramienta que beneficia en el desempeño laboral incluye conductas y comportamientos que se encuentran orientados al acatamiento de compromisos y responsabilidades del cargo que de acuerdo a la aplicación de procesos inherentes, la realización de actividades extras el cumplimiento de normas y principios definidos por la organización benefician en el rendimiento, por esta razón en la metodología se aplicó el enfoque cualitativo para obtener datos que fueron descritos mediante un proceso inductivo, que desde una perspectiva integradora y humanística, se fundamentó en un análisis argumentativo que contribuyó en la producción, elaboración el marco teórico, la operacionalización de variables, el análisis e interpretación y determinación de conclusiones; además al ser el cuestionario un instrumento estandarizado que permitió establecer un contraste entre las variables; mientras el enfoque cuantitativo benefició en la obtención de resultados, respondiendo a los objetivos planeados en la investigación; los datos recolectados permitieron la medición de las variables, utilizándose como instrumento el cuestionario que mediante la escala de Likert y el coeficiente Alfa de Cronbach facilitó la comprobación de la validez, confiabilidad y fiabilidad, según (López & Inga Loja, 2015) el estudio al ser de campo se caracteriza por su aspecto factible que tiene como perspectiva contribuir en la solución del problema, al efectuarse la investigación en el lugar donde ocurrieron

los acontecimientos vinculados con la inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los colaboradores se estableció un contacto directo con la realidad, siendo la finalidad de describir, interpretar, explicar las causas y efectos producidos, información que favoreció en la comprobación de la hipótesis.

La modalidad que fue aplicada con el fin de recolectar, seleccionar, analizar sintetizar la información y presentar resultados mediante procedimientos lógicos y mentales que dieron origen al proceso de abstracción para incrementar el conocimiento científico; promoviendo el redescubrimiento de hechos que orientaron en la revisión de trabajos para la elaboración de la hipótesis; además, la selección de material escrito apoyó en la consolidación del marco teórico.

En relación a la profundidad de la investigación de descripción de cargos y rendimiento laboral, se utilizó el estudio exploratorio, descriptivo y explicativo; el tipo exploratorio fue utilizado para analizar un tema para conocido como es la descripción de cargos en el rendimiento laboral, orientándose el trabajo en la reflexión y estudio de las variables: independiente descripción de cargos, dependiente rendimiento laboral; destacando aspectos fundamentales que beneficiaron en la comprobación de la hipótesis.

La investigación descriptiva fue utilizada porque permitió conocer las situaciones predominantes en el problema: inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral de los trabajadores con el propósito de formular la hipótesis, elaborar y aplicar técnicas de instrumentos de recolección de información que promovieron la organización, agrupación y presentación estadística, en combinación con los métodos analítico, argumentativo.

El tipo explicativo admitió el establecimiento y análisis de las causas y efectos que dieron origen al problema inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral facilitando el estudio mediante conceptos y definiciones con la finalidad de determinar los resultados y conclusiones basadas en la comprensión el análisis criterial y síntesis.

La población de la presente investigación se realizará con 36 colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, según, (Espinosa, 2016) la población incluye los elementos definidos

por sus particularidades comunes; es decir de acuerdo a su homogeneidad (iguales características en relación a las variables de estudio); tiempo (determinación del momento de investigar); espacio (lugar donde se ubica la población objeto de estudio) cantidad (tamaño de la población) se relaciona con la determinación de la muestra, es así como la población en la presente investigación se encuentra integrada por una totalidad de 8 trabajadores del área Administrativa entre ellas dos mujeres y 6 varones; mientras en el área operativa se efectuará el estudio de 28 sujetos que incluye 13 mujeres y 15 varones; es decir se trabajó con una totalidad de 36 personas que dio una equivalencia del 100%.

Al ser la muestra es un subconjunto particular de la población se determina el tipo de muestreo que dependerá de la eficacia del estudio de la población según Espinosa, (2016) Cuando no es posible o efectuar un censo, es necesario emplear una muestra significativa de la totalidad de la población objeto de estudio, debiendo ser específica y útil, que refleje similitudes y diferencias correspondientes a la población, teniendo como tipos la aleatoria (selección al azar, todos tienen las mismas oportunidades de participar); estratificada (requiere la conformación de subgrupos); sistemática (es necesario determinar un criterio al seleccionar la muestra), por las razones mencionadas o fue necesaria establecer la muestra, al ser la población inferior a 50 personas se aplicó los instrumentos de recolección de información a la totalidad.

En la operacionalización de variables se menciona el concepto de la variable independiente La descripción de cargo es una herramienta que define las tareas, funciones, atribuciones, capacidades, responsabilidades que debe cumplir el personal que labora en una empresa; su relación con la capacidad de autodirección y autocontrol, eleva los niveles de competitividad, productividad, satisfacción y calidad de desempeño (Chiavenato, 2007, pág. 192), teniendo como categorías e indicadores funciones (objetivos estratégicos, experiencia), capacidades (competencias), desempeño (evaluación y responsabilidades).

En la variable dependiente el rendimiento laboral Es el resultado de las acciones que se efectúan para alcanzar los objetivos de la empresa incluye la motivación, creatividad, comunicación, elementos que contribuyen en la competitividad,

mejoran el clima, la cultura organizacional y el desempeño para alcanzar la satisfacción y bienestar laboral (Muchinsky, 2018), en las categorías y dimensiones sobresalen: competitividad (reconocimientos), cultura organizacional (estabilidad, eficiencia), satisfacción laboral (ambiente físico, cumplimiento de objetivos).

La técnica que favoreció en la recolección de datos fue encuesta, encaminada a encontrar una solución al problema, mientras el instrumento fue el cuestionario, la encuesta fue utilizada con la finalidad de determinar el problema inapropiada descripción de cargos en el rendimiento laboral y comparar con situaciones existentes en la Empresa LACOV Seguridad Industrial mencionándose que la investigación tuvo como fin fortalecer la búsqueda de información para cumplir con los requerimientos del trabajo, al sustentarse en un enfoque cuantitativo utiliza la encuesta aplicada al personal administrativo y operativo que promovió la recopilación de datos numéricos, mediante procesos estandarizados que dieron oportunidad de responder a interrogantes en igualdad de condiciones; donde cada trabajador seleccionó la alternativa que consideró pertinente, presentándose los resultados mediante tablas y gráficos que conservaron un orden estadístico.

El instrumento fue seleccionado en base a la necesidad de la investigación y su relación con los objetivos y metodología, por esta razón, el diseño del cuestionario fue efectuado mediante el empleo de conceptos definidos; el mismo que estuvo compuesto de diez interrogantes: cinco correspondientes a la variable independiente y cinco de la variable dependiente; las alternativas de selección de respuestas correspondieron a la escala de Likert con sus respectivo valor, detallándose: siempre (S = 5) casi siempre (CS = 4); a veces (AV = 3); rara vez (RV = 2); nunca (N = 1).

La validación en cuanto a fiabilidad fue efectuada mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach con los criterios (0,80 nivel de precisión, 0.90 criterio de consistencia).

En el cálculo de fiabilidad se utilizó el programa Microsoft Excel, junto con el Software Estadística SPSS, (Paquete estadístico para Ciencias Sociales) que incluyó la selección de variables para el análisis, clarificación de datos en filas como en columnas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla N° 28: Análisis de fiabilidad Personal Administrativo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,957	,959	10

Fuente: Programa Estadístico SPSS. Fiabilidad

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

Mediante la utilización de la escala de codificación Likert, que mide las actitudes y comportamientos de las variables, se obtiene un resultado del coeficiente de fiabilidad de 0,957 manteniéndose a través de Alfa de Cronbach basada en elementos tipificados un valor estandarizado 0,959 con criterio de excelente.

Tabla N° 29: Análisis de fiabilidad Personal Operativo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	28	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,968	,968	10

Fuente: Programa Estadístico SPSS. Fiabilidad

Elaborado por: Diego Javier Barrionuevo Miranda

La correlación entre las variables a través de la fiabilidad del Alfa de Cronbach tiene una equivalencia del 0,968 siendo un criterio de excelente, superior a 0,80. La comprobación de la hipótesis se efectuó mediante la aplicación de los modelos lógico y estadístico, detallándose a continuación:

Modelo Lógico Hipótesis Nula H_0 : La descripción de cargos no influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Modelo Estadístico: en la prueba de hipótesis se aplicó el nivel de significación es del 5% que representa al 0.05. El nivel de confiabilidad es del 95% que representa al 0.95

Tabla N° 30: Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Descripción de cargos *	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Rendimiento laboral						

Fuente: Resumen del procesamiento de los casos

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

Tabla N° 31: Medidas simétricas

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,972	,010	21,152	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,919	,031	11,845	,000 ^c
N de casos válidos		28			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente: Medidas simétricas

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En la tabla de resumen del procesamiento se presenta los valores de la variable independiente: descripción de cargos y variable dependiente: rendimiento laboral, trabajándose con una totalidad de 28 casos validos equivalente al 100% siendo inexistente los casos perdidos.

Tabla N° 32: Pruebas no paramétricas

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Descripción de cargos y Rendimiento laboral es igual a 0.	Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo de muestras relacionadas	,018	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

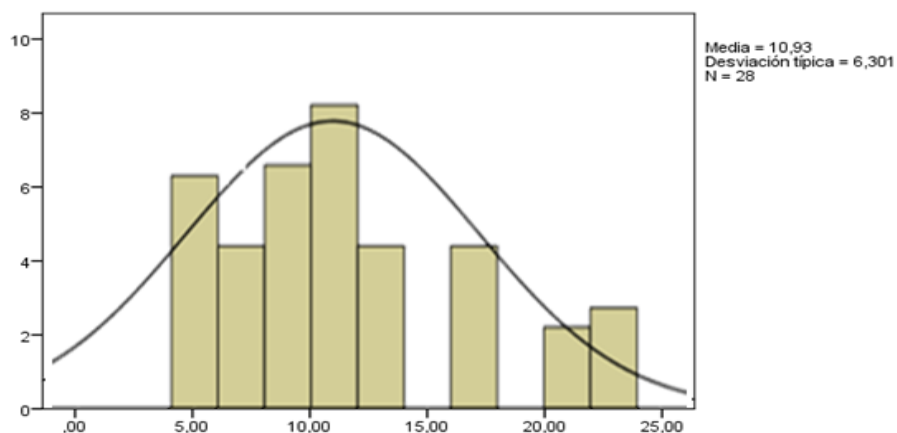
Fuente: Pruebas no paramétricas

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En las medidas simétricas se aplica intervalo R. de Pearson con un error o típico asintótico de 0,10 y una significación aproximada de 0,00; mientras la correlación de Spearman determina como valor típico asintótico 0,31 de igual forma la significación aproximada es 0,00; siendo los valores presentados inferiores a 0,05 se asume la hipótesis alternativa, con base en una aproximación normal.

Campana de Gauss

Gráfico N° 26: Campana de Gauss



Fuente: Campana de Gauss

Elaborado por: Barrionuevo, (2018)

En el resumen de prueba de hipótesis con sustento en la prueba de hipótesis con sustento en la prueba no paramétrica de nuestras Wilcoxon de los rangos con signos de muestra relacionada se obtiene una significación de 0,18 inferior a la significación propuesta en el estudio de 0,05, por esta razón se rechaza la hipótesis nula H_0 : La descripción de cargos no influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se acepta la hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Decisión

En la curva de Gauss presentada mediante el histograma se obtiene una medida de 10,93, desviación típica de 6,3; presentándose valores superiores entre los 5 a 10 casos de estudio existiendo un pico no diferencial en los casos 22 a 25, siendo así que el resto de casos se encuentra en relación al valor de la media, por esta razón se rechaza la hipótesis nula: La descripción de cargos no influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se acepta la hipótesis afirmativa Hipótesis Alternativa H_1 : Descripción de cargos si influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

3. Resultados

El 75% de trabajadores desempeñan sus funciones aun cuando no se encuentran relacionadas con el cargo que desempeñan, siendo reiterativa la incidencia en el desempeño y obtención de las fines de la empresa; mientras el 76% considera que la experiencia del trabajador no es considerada en el proceso de selección, lo que repercute en el clima laboral, las condiciones de trabajo, el nivel de satisfacción

del talento humano traducido en la escasa efectividad del cumplimiento de sus ocupaciones, en la productividad y competitividad general de la organización.

El 88% no ha fortalecido las competencias en el puesto que desempeña considerando que los aspectos personales e intelectuales no son estimadas en el proceso de postulación; es decir en la selección de personal casi nunca y nunca se efectúa la descripción de competencias requeridas para el desempeño de determinado cargo; influyendo en la adaptación, el trabajo en equipo e iniciativa, situación que aumenta conductas prepotentes, el trato despectivo derivándose una inapropiada convivencia al interior de la empresa.

En un 75% no se aplica el proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación, dificultad que incrementa problemas de comunicación que conllevan a situaciones inapropiadas, influyendo en la pertenencia entre la empresa y los colaboradores.

En un 75% no cumple con las responsabilidades dentro del grupo de trabajo siendo escasos los procesos y conducciones apropiados para la resolución de problemas; además la escasa implementación de una política de incentivos y reconocimientos para los trabajadores que efectúan su trabajo en forma apreciable es una situación que condiciona el mejoramiento del ambiente de trabajo.

Un 88% de trabajadores se siente desmotivado por la escasa aplicación de incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales, aspectos que dificultan el establecimiento de metas, el clima laboral, el rendimiento, desempeño, cumplimiento de normas y disposiciones, siendo así que el bajo rendimiento incrementa la pérdida del capital humano; de lo anterior se desprende que la inexistente descripción de cargos influye de forma negativa en la valoración del potencial de cualidades y capacidades, considerándose necesaria la implementación de manuales o guías que describan analicen y difundan las normativas, funciones, referente a cada uno de los cargos en la empresa, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y para que las funciones de cada colaborador contribuyan a lograr los objetivos y alcanzar la consolidación de la productividad necesaria para mantener la competitividad.

El 75% de trabajadores incumple con normas, principios y valores; es decir no se ha difundido la cultura organizacional para alcanzar el conocimiento en relación a la necesidad de la empresa en cuanto a misión, visión, objetivos estratégicos, funciones departamentales, actividades a ejecutar en cada uno de los cargos, siendo necesaria la aplicación de un proceso que describa y detalle el cargo, con el fin de fortalecer la experiencia laboral para garantizar un buen rendimiento.

El 50% de capacitaciones incrementan la productividad, eficiencia y calidad, fortaleciendo conocimientos generales que permiten un mejor desarrollo intelectual, garantizando la eficacia y eficiencia que influyen en el rendimiento laboral; el 63% de trabajadores no es reconocido por su talento, constituyéndose en una barrera que perjudica en el ámbito laboral, para la obtención de buenos resultados en cuanto a satisfacción la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales.

4. Discusión

En la descripción de cargos, la experiencia es uno de los indicadores que debe ser fortalecido para obtener un mejor rendimiento en el área de trabajo, (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015) menciona que la experiencia es un aspecto potencial que contribuye en el desempeño laboral, las relaciones interpersonales, la conformación de equipos de trabajo siendo así que la valoración de conocimientos, habilidades, competencias y facultades se constituye en un aspecto necesario para alcanzar buenos resultados laborales.

La contratación de personal, sin establecer una descripción del cargo y aspectos relevantes perjudica en el cumplimiento de funciones, el alcance del rendimiento siendo necesario asegurar una adecuada motivación para que de acuerdo a las individualidades se conforme un entorno laboral apropiado se influya en el comportamiento laboral, en la salud física, mental o psicológica del empleado, de esta forma se fortalecerá el comportamiento empresarial, el desempeño y rendimiento.

El desempeño laboral incluye conductas que se encuentran orientadas al cumplimiento de responsabilidades del cargo siendo así que la descripción de normas y principios definidos por la organización, beneficia en el comportamiento alcance altos niveles de eficacia y desempeño laboral. (Quintero, Africano, & Faría, 2013), el detalle de funciones o actividades incluye la difusión de aspectos significativos relacionados a la empresa, de esta forma se mejora el comportamiento organizacional, las interacciones y actividades.

La libertad en el cumplimiento de actividades beneficia en el rendimiento, sin embargo la determinación de lineamientos de control aporta en el crecimiento empresarial, mejora el rendimiento y estimula el éxito, (Mallma Vivanco & Córdova Marcelo, 2015), los líderes empresariales al aplicar manuales que describan los cargos identifican su emotividad, el criterio de responsabilidad y la sinergia, siendo así que las experiencias de cada miembro con la organización aportan en la satisfacción de sus necesidades, motivando en la conducta laboral.

La descripción del cargo al contribuir en la responsabilidad empresarial es un factor que determina el rol que posee la organización en el aspecto legal, político y social, (Medina Giacomozzi & Severino González, 2014) afirma que es necesario establecer en la descripción de cargos el concepto de competencia relacionando con el sector productivo que permite el mejoramiento de la productividad a partir de su conocimiento y habilidad en áreas específicas, (Naranjo Barrera & Pachón Castillo, 2014) siendo el trabajador un apoyo fundamental para la organización, en el rendimiento laboral. El rendimiento laboral se encuentra afectado por la inexistente descripción, deficiente análisis y proceso de selección, (Ruvalcaba Coyaso & Vermonden, 2015) incluyen el escaso detalle de funciones en relación al puesto de trabajo; además la carente motivación, incentivos y reconocimiento al trabajo desde una visión global repercute en el clima, el comportamiento y productividad.

En la empresa la inexistencia de un documento que profundice en la importancia de describir los cargos el proceso de selección en base a competencias, el establecimiento de planes motivacionales ha perjudicado en el rendimiento laboral, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la productividad empresarial.

El concepto del clima organizacional durante las últimas décadas ha incluido como elementos la práctica de valores, relaciones interpersonales, canales de comunicación acciones dialógicas; aspectos incluidos en la descripción de cargos (Hernández Sampieri, Méndez Valencia, & Contreras Soto, 2014) afirma: la cultura y el clima son conceptos relativamente semejantes, puesto que ambos describen las experiencias de los empleados con respecto a sus organizaciones; del criterio expuesto (Saunders, Vera, Fernández, & Zamora, 2016) establecen que un buen clima organizacional conlleva a mejorar el rendimiento en el área laboral, que requiere de una estructura, responsabilidad individual, remuneración, relaciones sociales, compromiso, desinterés, colaboración participación, estándares e identificación con la organización.

Una organización saludable pretende diferenciar formas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo con resultados más saludables que otros; este concepto plantea que el enfoque de los recursos humanos conlleve al fortalecimiento del capital humano mediante la aplicación de descripciones de cargo que beneficien en el rendimiento laboral no como un medio, sino como un fin porque pueden instrumentalizarse para alcanzar una meta. (Meneghel, Solares, Peñalver, & Salanova, 2016), exponen que es necesario establecer planes de motivación para mejorar el rendimiento laboral.

La descripción de cargo en las empresas actuales se ha constituido en un recurso esencial para definir tareas, funciones, capacidades, facultades, arbitrios, responsabilidades que debe cumplir el personal que labora en una empresa, (Chavenato, 2012) su correlación con la capacidad de autodirección y autocontrol beneficia en el nivel de capacidad, productividad, bienestar y calidad de desempeño.

(Toro, 2015), menciona que el cumplimiento de tareas y funciones con responsabilidad, autonomía e independencia conlleva al mejoramiento de los procesos de producción manteniendo estándares organizacionales que incluye la fuerza laboral (Santacruz, 1998) es así como las capacitaciones aportan en el entrenamiento personal, contribuyen en la responsabilidad social que tiene como fin alcanzar el rendimiento laboral exitoso, aumentar la productividad, fortalecer

las habilidades , conocimientos, el trabajo cooperativo, la capacidad de liderazgo, orientándose en el cumplimiento de objetivos.

En la empresa el detalle de tareas junto con el tiempo de ejecución permite cumplir con exigencias del cargo en las áreas intelectuales, físicas responsabilidades y condiciones de trabajo (Zayas Agüero, Báez Santana , Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015) mientras el proceso selección incluye, instrucción, adaptabilidad, motivación e iniciativa, teniendo las empresas como objetivo en la selección de personal contratar personal que cumpla a satisfacción con las funciones determinadas adicionalmente los conocimientos que debe poseer, las habilidades y funciones a desempeñar, la determinación de roles y funciones en cuanto a la relación con la misión, visión y objetivos.

5. Conclusiones

Después de efectuado el análisis de la información estadística se determina que en la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la escasa descripción de cargos, la contratación de personal sin experiencia, el incumplimiento de objetivos empresariales, reducción de márgenes de beneficios, problemas de adaptación, insatisfacción, inestabilidad, rotación, ausentismo, coste económico en formación y capacitación ha perjudicado en el cumplimiento de responsabilidades, roles y funciones.

La contratación de personal con escasa experiencia o conocimiento en relación al cargo aumenta la baja productividad, la carga laboral, entrenamiento, repetición de procesos, el inadecuado clima laboral, pérdidas económicas, errores que repercuten en la participación, libertad en la toma de decisiones que conllevan a la insatisfacción laboral.

Entre las causas que perjudican al rendimiento laboral se encuentra; insuficiente motivación, carente planificación del sistema de evaluación, falta de incentivos, o inexistente descripción del cargo, clima laboral inapropiado, y deficientes procesos de selección.

El rendimiento laboral se encuentra afectado por la inexistente descripción; análisis y proceso de selección, incluye el escaso detalle de funciones en relación al puesto de trabajo; además la carente motivación, incentivos y reconocimiento al trabajo desde una visión global repercute en el clima, el comportamiento y producción.

Bibliografía

- Agudelo, S. (1993). *Certificación Ocupacional: Manual Didáctico*. Montevideo: CINTERFOR.
- Atalaya Pisco, M. C. (5 de Septiembre de 1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de Satisfacción laboral y productividad: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Barrionuevo, D. (2018). *Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Chavenato, I. (2012). Selección de personal. *Administración de Personal*, 1-11.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, J. N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 159-165.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, México: Ediciones McGraw Hill.
- Esperanza, A. (3 de 20 de 2014). Una aproximación a la concepción de ciencia en la contemporaneidad desde la perspectiva de la educación científica. (<http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v20n3/1516-7313-ciedu-20-03-0549.pdf>, Ed.) *Scielo*, 12.
- Espinosa, E. (Noviembre de 2016). Universo, muestra y muestreo. (<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>, Ed.) *Revista - Dirección de Innovación Educativa*, 23.

- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 229-259.
- López Pazmiño, M. N., & Inga Loja, L. (2015). *Gestión de Proyectos (Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación)*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Mallma Vivanco, J., & Córdova Marcelo, J. (2015). El liderazgo natural. *Revista Cuaderno Empresarial Vol. 1, Num. 1*, 66-72.
- Manosalva, M., Suarez, M., Emilsen, D., & Molina, J. (2018). El riesgo operativo y su influencia en las pequeñas y medianas empresas. (<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15372/2/01%20Resumen-analitico%20RAE.pdf>, Ed.) *Scielo*, 5.
- Medina Giacomozzi, A., & Severino González, P. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 63-72.
- Meneghel, I., Solares, J., Peñalver, J., & Salanova, M. (2016). DESARROLLANDO EQUIPOS EMPÁTICOS: LA INFLUENCIA DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES EN LA EMPATÍA COLECTIVA. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San pablo)* /, 51-63.
- Motta, S. (2014). Características del líder en la empresa moderna. (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11819/1/LAS%20CARACTERÍSTICAS%20DEL%20LÍDER%20EN%20LA%20EMPRESA%20MODERNA.pdf>, Ed.) *Universidad Militar Nueva Granada*, 20.
- Muchinsky, P. (25 de Mayo de 2018). Resumen: Paúl Muchinsky. (<https://es.scribd.com/doc/161247806/Resumen-Muchinsky-Ps-Io>, Ed.) *Psicología Cognitiva y Ciencia*, 5.
- Naranjo Barrera, M., & Pachón Castillo, S. (2014). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y palabras*, 158-169.

- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM, Ciencias Gerenciales*, 33-51.
- Ramírez, A. (27 de Junio de 2018). *Lo que cuesta a empresas que sus trabajadores se aburran y no duren*. (E. Tiempo, Editor) Recuperado el 28 de Junio de 2018, de Cuando una persona deja su cargo, la compañía incurre en un gasto de hasta 12 veces el salario: <http://www.eltiempo.com/economia/el-dinero-de-los-evasores-recuperado-por-la-dian-236688>
- Restrepo Escobar, F., & Arias Vargas, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 20-32.
- Romero, J. (12 de Abril de 2016). Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal. (<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>, Ed.) *Universistas Miguel Hernández*, 1-42.
- Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección de personal. 1-42.
- Rosario, P., Pereira, A., Hogemann, J., Nunes, A., Figueiredo, M., Núñez, J., & Gaeta, M. (2014). Autorregulación del aprendizaje: una revisión sistemática en revistas de la base SciELO. *Universitas Psychologica. Universidad de Granada*, 13(2), 781-797.
- Runa. (21 de Diciembre de 2017). *¿En qué consiste la selección de personal?* Obtenido de *¿En qué consiste la selección de personal?:* <https://runahr.com/en-que-consiste-la-seleccion-de-personal/>
- Ruvalcaba Coyaso, F. J., & Vermonden, A. (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 239-256.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*, 93-108.

- Santacruz, D. (1998). *El Análisis Ocupacional. Estrategia de Cambio en la Enseñanza y Eje para la Orientación Vocacional*. Caracas: Escuela de Educación, UCV.
- Saunders, S., Vera, M., Fernández, J., & Zamora, J. (2016). *Relación entre las habilidades de solución de problemas sociales y los rasgos emocionales negativos de la personalidad: la " tríada emocional negativa"(depresión, ansiedad e ira)*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Toro, L. (Mayo de 2015). Importancia del trabajo en organizaciones actuales. (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>, Ed.) *Universidad Militar Nueva Granada* , 2.
- Zayas Agüero, P., Báez Santana , R., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA. *rev.fac.cienc.econ*, 35-51.

Anexos

Anexo 1: Encuesta aplicada al personal administrativo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
 Personal Administrativo



Objetivo: Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Indicaciones: Ubique una X acorde a la alternativa que usted considere pertinente

SIEMPRE (S) = 5 CASI SIEMPRE (CS) = 4 A VECES (AV) = 3 RARA VEZ (RV) = 2 NUNCA (N) = 1

N/ orden	Interrogantes	Alternativas				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
1	¿Considera usted que las funciones del trabajador se relacionan con las actividades que desempeña?					
2	¿Considera usted que la experiencia del trabajador contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales?					
3	¿Cree usted que las competencias del trabajador se encuentran relacionadas con el puesto que desempeña?					
4	¿En la empresa usted aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación?					
5	¿Considera que el trabajador conoce las responsabilidades que debe cumplir?					
6	¿Cree usted que la empresa motiva a los trabajadores mediante incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales?					
7	¿Considera usted que en la empresa las normas, principios y valores fortalece la integración de los trabajadores?					
8	¿Considera usted que las capacitaciones incrementan la productividad, eficiencia y calidad?					
9	¿En la empresa el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento?					
10	¿Cree usted que el trabajador siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales?					

Anexo 2: Encuesta aplicada al personal operativo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
Personal Operativo



Objetivo: Descripción de cargos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa LACOV Seguridad Industrial en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Indicaciones: Ubique una X acorde a la alternativa que usted considere pertinente

SIEMPRE (S) = 5 CASI SIEMPRE (CS) = 4 A VECES (AV) = 3 RARA VEZ (RV) = 2 NUNCA (N) = 1

N/ orden	Interrogantes	Alternativas				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
1	¿Las funciones que usted cumple se relacionan con las actividades que desempeña?					
2	¿Usted mediante su experiencia laboral contribuye en el cumplimiento de objetivos empresariales?					
3	¿Cree usted que sus competencias se relacionan con el puesto que desempeña?					
4	¿En la empresa se aplica un proceso de selección de personal, reclutamiento y evaluación?					
5	¿Usted conoce las responsabilidades que debe cumplir?					
6	¿Usted se siente motivado, recibe incentivos salariales y reconocimientos personales como laborales?					
7	¿Considera usted que las normas, principios y valores determinados por la empresa fortalece la integración de los trabajadores?					
8	¿Usted mediante capacitaciones continuas incrementa la productividad, eficiencia y calidad?					
9	¿Cree usted que el clima de trabajo y condiciones de seguridad contribuyen en el mejoramiento del rendimiento?					
10	¿Usted siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales?					

Anexo 3: Vista de Datos. Fiabilidad instrumento aplicado al Personal Administrativo

	Actividades	Experiencia	Competencia	Evaluación	Responsabilidad	Reconocimiento	Integración	Eficiencia	Seguridad	Ejecucion
1	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
2	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00
3	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
5	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00
6	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00
7	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00
8	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00

Anexo 4: Vista de Variables. Fiabilidad instrumento aplicado al Personal Administrativo

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Actividades	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
2	Experiencia	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
3	Competencia	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
4	Evaluación	Numérico	6	2	¿En la empres...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
5	Responsabil...	Numérico	6	2	¿Considera que...	{1,00, Nunc...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
6	Reconocimi...	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
7	Integración	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
8	Eficiencia	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Seguridad	Numérico	6	2	¿En la empres...	{1,00, Nunc...	Ninguna	6	Centrado	Escala	Entrada
10	Ejecucion	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	6	Centrado	Escala	Entrada

Anexo 5: Vista de Datos. Fiabilidad instrumento aplicado al personal operativo

	Actividades	Experiencia	Competencia	Evaluación	Responsabilidad	Reconocimiento	Integración	Eficiencia	Seguridad	Ejecucion
1	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
2	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
3	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00
6	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00	3,00
7	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
9	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00
10	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
11	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
13	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
14	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00
15	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
17	2,00	2,00	1,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
18	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
19	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
20	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
21	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
22	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
23	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
24	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
26	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
27	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
28	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00

Anexo 6: Vista de variables. Fiabilidad instrumento aplicado al personal operativo

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Actividades	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
2	Experiencia	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
3	Competencia	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
4	Evaluación	Numérico	6	2	¿En la empres...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
5	Responsabil...	Numérico	6	2	¿Considera que...	{1,00, Nunc...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
6	Reconocimi...	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
7	Integración	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	7	Centrado	Escala	Entrada
8	Eficiencia	Numérico	6	2	¿Considera ust...	{1,00, Nunc...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Seguridad	Numérico	6	2	¿En la empres...	{1,00, Nunc...	Ninguna	6	Centrado	Escala	Entrada
10	Ejecucion	Numérico	6	2	¿Cree usted qu...	{1,00, Nunc...	Ninguna	6	Centrado	Escala	Entrada

Anexo 7: Infraestructura







Anexo 7: Personal que labora en la empresa

