



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

**Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación Previo a la Obtención
del Título de Psicólogo Industrial**

**TEMA: “EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL
PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES
MUNDO AZUL”**

Autora: Hilda Jakeline Barahona Calle

Tutor: Lcdo. Msc. Carlos Cecilio Valdez Hernández

AMBATO- ECUADOR

2016

**APROBACIÓN POR EL TUTOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Lcdo. MSC. Carlos Valdez Hernández; CC. 095095941-1 en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: “**EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL**”. Desarrollado por Hilda Jakeline Barahona Calle, 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.



Lcdo. Msc. Carlos Valdez Hernández

CC. 095095941-1

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Hilda Jakeline Barahona Calle**, portador de la C.I. 1804111605, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: “**EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL**”, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autor de este trabajo de grado.

A handwritten signature in blue ink, reading "Hilda Jakeline Barahona Calle", is written over a horizontal line. The signature is enclosed within a large, hand-drawn oval.

Hilda Jakeline Barahona Calle

1804111605

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Hilda Jakeline Barahona Calle, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre: **“EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Hilda Jakeline Barahona Calle

1804111605

AUTOR

**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, sobre el Tema: **“EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL”**. Presentada por la Srta. Hilda Jakeline Barahona Calle, egresada de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, Modalidad Presencial, 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.

LA COMISIÓN



MG. María Gabriela Romero
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



MG. María Judith García
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico éste trabajo con amor y humildad a Dios, que ha sido y será el pilar fundamental de mi vida, quien me ha otorgado el don de la inteligencia y la sabiduría la cual me ha permitido emprender mis estudios, por ser quien me ha guiado y bendecido con todo lo necesario para mi bienestar y el de mi familia

A mi bendición más grande mi madre, María Mercedes Calle, persona inigualable que con su amor y sacrificio ha sido un ejemplo de valores, lucha y fortaleza para alcanzar cada una de mis metas y objetivos, a mis hermanos David, Mesías y Martha quienes han sido mi mi principal motivación para seguir hacia delante.

De manera muy especial agradezco a mi querida hermana Martha Barahona que a pesar de la distancia nunca he sentido su ausencia, por su constante cariño y apoyo, por estar siempre pendiente de mis estudios y brindarme los recursos necesarios para alcanzar esta meta tan importante de mi vida y ser parte del orgullo de mi familia.

Jakeline Barahona Calle

AGRADECIMIENTO

Un grato agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme las puertas de la institución, a la planta docente de la Carrera de Psicología Industrial, por su amistad, apoyo y sobre todo por impartirme sus conocimientos y enseñanzas para formarme profesionalmente.

A mi tutor Lcdo. MSc Carlos Valdez quien con paciencia y esmero ha sido mi guía en el desarrollo de ésta investigación; a todas las personas que de manera directa e indirecta han formado parte de mi formación académica.

Agradezco también a la “Empresa Modas y Textiles Mundo Azul” por la confianza y apertura necesaria para desarrollar este proyecto en su digna Institución.

Jakeline Barahona Calle

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN POR EL TUTOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLA.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1 Tema de investigación.....	2
1.2 Planteamiento del problema	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Árbol de Problemas.....	6
1.2.3 Análisis Crítico	7
1.2.4 Prognosis	8
1.2.5 Formulación del Problema.....	8
1.2.6 Interrogantes.....	9
1.2.7 Delimitación del Objetivo de investigación.....	9
1.3 Justificación.....	10
1.4 Objetivos	11

1.4.1	Objetivo General.....	11
1.4.2	Objetivos Específicos.....	11
CAPÍTULO II.....		12
MARCO TEÓRICO.....		12
2.1	Antecedentes Investigativos.....	12
2.2	Fundamentación filosófica.....	16
2.2.1	Fundamentación ontológica.....	16
2.2.2	Fundamentación epistemológica.....	17
2.2.3	Fundamentación axiológica.....	17
2.2.4	Fundamentación metodológica.....	17
2.3	Fundamentación legal.....	17
2.4	Categorías fundamentales.....	21
2.4.1	Variable independiente.....	24
2.4.2	Variable dependiente.....	36
2.5	Hipótesis.....	50
2.6	Señalamiento de variables de la hipótesis.....	50
CAPÍTULO III.....		51
METODOLOGÍA.....		51
3.1	Enfoque.....	51
3.1.1	Investigación cualitativa.....	51
3.1.2	Investigación cuantitativa.....	51
3.2	Modalidad básica de la investigación.....	52
3.2.1	Investigación bibliográfica.....	52
3.2.2	Investigación de campo.....	52
3.3	Nivel o tipo de la investigación.....	53
3.3.1	Investigación exploratoria.....	53
3.3.2	Investigación descriptiva.....	53
3.3.3	Investigación correlacional.....	54
3.4	Población o muestra.....	54
3.4.1	Población.....	54
3.4.2	Muestra.....	55

3.5	Operacionalización de la variable	56
3.6	Plan de recolección de información	58
3.7	Plan de procesamiento de la información.....	59
CAPÍTULO IV.....		60
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		60
4.1	Análisis e interpretación	60
4.2	Verificación de la hipótesis	70
4.2.1	Planteamiento de la hipótesis	70
4.2.2	X ² tabulado	70
4.2.3	X ² calculado	72
4.3	Decisión final	73
CAPÍTULO V		75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		75
5.1	Conclusiones	75
5.2	Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA.....		78
ARTÍCULO TÉCNICO		82
Resumen.....		83
Summary		84
Introducción		85
Metodología		87
Discusión de resultados.....		89
Conclusiones		92
BIBLIOGRAFÍA		94
Anexo 1.....		99
Anexo 2. Nómina de empleados		102
Anexo 3. Fotos		104

ÍNDICE DE TABLA

Tabla N° 1 Árbol de Problemas	6
Tabla N° 2 Población	54
Tabla N° 3 Variable independiente	56
Tabla N° 4 Variable dependiente	57
Tabla N° 5 Población	58
Tabla N° 6 Procesos y técnicas de reclutamiento.....	60
Tabla N° 7 Publicidad	61
Tabla N° 8 Herramientas psicológicas	62
Tabla N° 9 Distribución de funciones	63
Tabla N° 10 Capacitación.....	64
Tabla N° 11 Conocimientos, habilidades y destrezas	65
Tabla N° 12 Eficacia y eficiencia	66
Tabla N° 13 Objetivo personal	67
Tabla N° 14 Objetivo Organizacional	68
Tabla N° 15 Evaluación de desempeño.....	69
Tabla N° 16 Cálculo de los grados de libertad	71
Tabla N° 17 Grados de libertad	71
Tabla N° 18 Frecuencias observadas.....	72
Tabla N° 19 Frecuencias esperadas	72
Tabla N° 20 X ² calculado	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Superordinación	21
Gráfico N° 2 Supraordinación	22
Gráfico N° 3 Supraordinación	23
Gráfico N° 4 Proceso de reclutamiento	29
Gráfico N° 5 Esquema de un grupo de trabajo	34
Gráfico N° 6 Subsistema del talento humano	35
Gráfico N° 7 Componentes del clima organizacional	43
Gráfico N° 8 Procesos y técnicas de reclutamiento.....	60
Gráfico N° 9 Publicidad	61
Gráfico N° 10 Herramientas psicológicas	62
Gráfico N° 11 Distribución de funciones	63
Gráfico N° 12 Capacitación	64
Gráfico N° 13 Conocimientos, habilidades y destrezas	65
Gráfico N° 14 Eficacia y eficiencia.....	66
Gráfico N° 15 Objetivo personal.....	67
Gráfico N° 16 Objetivo Organizacional	68
Gráfico N° 17 Evaluación de desempeño.....	69
Gráfico N° 18 Representación gráfica de X^2	74

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

TEMA: “El Reclutamiento y la Selección del Personal en el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul”.

AUTOR: Hilda Jakeline Barahona Calle

RESUMEN EJECUTIVO

La Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, una organización que labora con excelencia y pasión. Genera fuentes de empleo para un selecto grupo humano que este comprometido con el desarrollo económico de la empresa y del país, la empresa se dedica a la fabricación de jeans, la misma que es distribuida a nivel nacional con el principal objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes.

El presente trabajo investigativo se encuentra enfocado en un análisis amplio con respecto al reclutamiento y la selección del personal de la organización, con la finalidad de realizar una contratación optima del recurso humano, de manera que el trabajador desarrolle positivamente su potencial obteniendo como resultado un rendimiento laboral eficiente y contribuir al crecimiento de la empresa. Esta investigación tiene como objetivo fundamental analizar el proceso actual de reclutamiento y selección de personal, así como determinar los factores que influye en el rendimiento laboral de los colaboradores, mediante la metodología y el respectivo análisis se determinó que en la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, no existe un adecuado proceso de Reclutamiento y la Selección del Personal, el mismo que afecta negativamente al Rendimiento Laboral de la empresa.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, talento humano, rendimiento laboral, contratación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSYCHOLOGY INDUSTRIAL CAREER
BLENDED MOD STUDIES

TOPIC: " Recruitment and Personnel Selection work performance of employees Company Fashion and Textiles Mundo Azul".

EXECUTIVE SUMMARY

The Fashion and Textiles Mundo Azul, company works with excellence, passion and efficiency, able to meet customer expectations. Generates jobs for a select group of people who is committed to the economic development of the company and the country, the company is engaged in the manufacture of clothing jean, she is affiliated with the Chamber of Small Industry, by the time you make sales nationals. This research work is focused on a comprehensive analysis regarding the recruitment and selection of personnel, in order to make optimal procurement, so that the worker positively develop their potential resulting in an efficient job performance and contribute to growth of the company. This work is essential to analyze the current process of recruitment and selection of personnel, then the factors influencing job performance, using the methodology was determined that there is no adequate process in the company Fashion and Textiles Mundo Azul, it was determined Recruitment and Personnel Selection, it affects the work performance of the company.

Keywords: Recruitment, recruitment, human talent, work performance, engagement.

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de comprender eficientemente, la investigación se ha dividido en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se define el contexto del problema es decir el tema de investigación, el planteamiento del problema, la delimitación del objetivo de la investigación, posteriormente contamos con un análisis de la justificación y los objetivos que se pretende alcanzar.

El capítulo II, está conformado por el marco teórico, el que se encuentra compuesto por los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica y legal, luego tenemos las categorías fundamentales para sustentar el trabajo apoyando en la hipótesis planteada y el señalamiento de las variables.

El capítulo III, contiene el marco metodológico en el cual tenemos el enfoque de investigación utilizado, la modalidad de la investigación, el nivel de investigación, la población y muestra del estudio, posteriormente contamos con la operacionalización de la variable, el plan de recolección de información y el plan de proceso de la información.

El capítulo IV, refleja el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la investigación, posteriormente tenemos la verificación de la hipótesis y por último la decisión final.

El capítulo V, se define las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo, los mismos que permiten proponer alternativas de solución al problema detectado en el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de investigación

“El Reclutamiento y la Selección del Personal en el Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul”

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

Ecuador un país fructífero por su alto porcentaje de participación en el ámbito empresarial y exclusivo en la industria textil, según estimaciones hechas por la Asociación de Industrias Textiles del Ecuador AITE, 50.000 personas laboran directamente y aproximadamente 200.000 laboran de manera indirecta, en el año 2014 este sector ha tenido un incremento del 2% con relación al año 2013, varias provincias del país que se dedican a elaborar éstos productos obteniendo una gran acogida a nivel nacional e internacional, permitiendo obtener una economía sólida gracias a la participación directa del Talento Humano, factor que determina la prosperidad de toda entidad. En éste marco referencial el Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal adquieren gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios para el desarrollo de toda organización.

El talento humano hoy en día es considerado como uno de los ejes más importantes de una empresa y su administración es una tarea muy compleja porque se debe medir muchos factores fundamentales para lograr tener los resultados esperados; se emplea mucho tiempo en reclutar, capacitar y desarrollar al talento humano, a fin

de evitar la continua rotación de personal, es necesario fortalecer los procesos de reclutamiento y selección de personal en base a estrategias y planificación que se deben llevar a cabo para que esta actividad potencialice las habilidades y competencias del personal preparado hacia nuevos retos laborales.

El reclutamiento y la selección del personal (RSP), son actividades fundamentales a las que se enfrenta toda organización, ya desde la antigüedad. El ser humano necesita hacer predicciones sobre las futuras acciones de los demás, sobre todo cuando tiene que contar con su colaboración para lograr sus objetivos. El desarrollo de las estructuras organizativas y la complejidad de las funciones han exigido depurar los procesos de toma de decisiones, sobre la contratación de nuevos empleados. (Blasco, 2010, pág. 52)

Tomando como referencia lo mencionado por el autor, se puede indicar que la selección del personal es una de las actividades esenciales en toda organización, actuando directamente factores psicológicos, de conocimiento y de experiencia del individuo para una adecuada colaboración. Por otro lado, se hace merito en el rendimiento laboral, tiene una relación directa con los objetivos, metas, tareas alcanzadas y por alcanzar considerando que la variable más importante dentro de la entidad son las personas.

La producción manufacturera – industrial de Tungurahua es la más desarrollada de la Región y muy importante para el País. Según estudio del Ministerio de Coordinación de la Producción Empleo y Competitividad, 2011 la producción bruta industrial de Manufacturas de Tungurahua, según el dato oficial del última Encuesta de Manufactura del año 2010, es de 208,4 millones de dólares, correspondiente a un consumo de materias primas de 134,9 millones de dólares, impuestos pagados de 19,7 millones de dólares, generación de empleo, 55.486 personas ocupadas, y sueldos y salarios pagados de 20,4 millones de dólares, según la última Agena de Transformación Productiva de Tungurahua.

Tungurahua es la provincia, cuya industria genera mayor cantidad de empleo en la región, 19,4%³ después de la agricultura, lo que muestra que sus industrias son más intensivas en mano de obra, además es la provincia con mayor variedad de industrias de la región, por ello el objetivo principal de las empresas tungurahueses es contar con personal óptimo que reúnan y cumplan las especificaciones de los diferentes puestos de trabajo y de esta manera obtener una confiabilidad en el personal contratado.

Toda empresa al incorporar a su equipo de trabajo personal nuevo no sólo está cubriendo un puesto vacío, sino incorporando una persona con todas las características solicitadas, es decir; experiencia, conocimientos, personalidad, entre otras, garantizando el enriquecimiento de la organización.

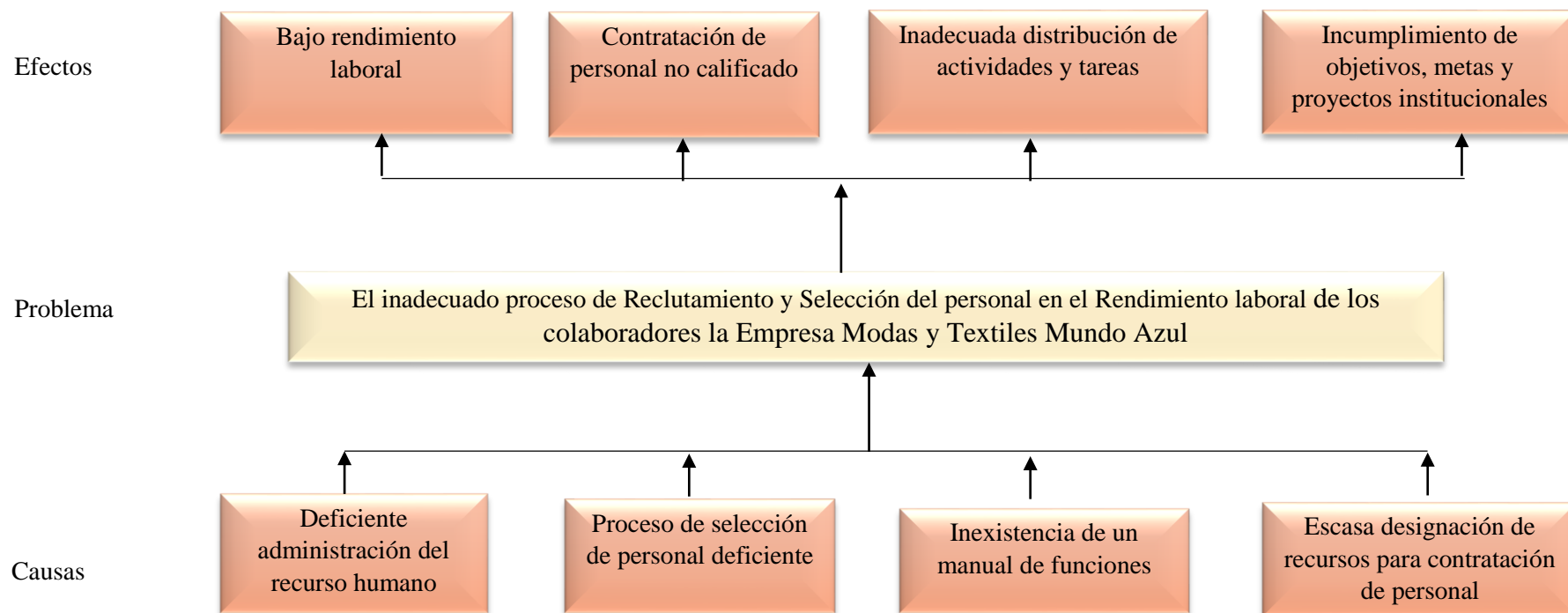
En la ciudad de Ambato la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, dedicada a la confección y comercialización de Jeans para hombre y mujer, se encuentra posicionada en el mercado alrededor de 16 años, con varias sucursales en el país, cuya Misión es el de “Laborar con excelencia, pasión y eficacia, capaz de satisfacer las expectativas de nuestros clientes. Generando fuentes de empleo para un selecto grupo humano que este comprometido con el desarrollo económico de la empresa y del país”. Y teniendo como visión “Ser la empresa de confección textil más grande del país con proyección internacional”.

Sin duda para el cumplimiento de los objetivos empresariales, la administración del recurso humano juega un papel importante, es por ello que la inexistencia de un departamento de talento humano en la empresa Mundo Azul, no ha permitido contar con subsistemas debidamente estructurados que garantice los procedimientos técnicos para la selección de posibles candidatos y ubicarlos en los puestos vacantes.

La escasa experiencia en la gestión de talento humano dentro de la empresa no ha dado paso a tener parámetros óptimos de rendimiento de sus trabajadores, ni el correcto análisis y descripción de cargos, así como también el cumplir con la función de seleccionar, motivar, capacitar y proporcionar inducción a sus colaboradores, generando la realización de actividades insatisfactorias para la institución.

1.2.2 Árbol de Problemas

Tabla N° 1 Árbol de Problemas



Fuente: Empresa Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

1.2.3 Análisis Crítico

Una de las principales causas que genera la problemática planteada es la deficiente administración del recurso humano dentro de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, ésta insuficiencia, no solo afecta al subsistema de reclutamiento y selección de personal, factor fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, sino que también da lugar a un bajo rendimiento laboral, provocando el incumplimiento de diferentes actividades y limitando el desarrollo de la organización.

Por otro lado, el deficiente proceso de selección, no permite contar con el personal eficiente, debido a que los procesos y normativas de reclutamiento y selección son limitados, lo que conlleva a no realizar un escogimiento sobre bases objetivas, es decir, no existe realmente una evaluación sobre características psicológicas o competencias técnicas o conductuales de la persona dando como resultado la obtención de personal no calificado para la realización de las tareas encomendadas.

La inexistencia de un manual de funciones, provoca la asignación de excesivas funciones, horarios y responsabilidades a nivel empresarial, se considera de vital importancia que la comunicación y la coordinación vayan a la par, son dos elementos que están estrechamente interrelacionados y que al no estar adicionalmente programadas manejando una adecuada planeación de la organización y del trabajo por realizar se genera una inadecuada distribución de funciones, tareas y actividades laborales.

Finalmente, la escasa designación de recursos para contratación de personal en la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, no da lugar a que exista un profesional o departamento especializado en el manejo del recurso humano que aplique los procedimientos idóneos en el subsistema de reclutamiento y selección de personal provocando así el incumplimiento de objetivos, metas y proyectos institucionales.

1.2.4 Prognosis

La Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, al no darle la debida importancia a los procesos de reclutamiento y selección del personal, pondrá en riesgo el desarrollo organizacional, dejando así de producir los ingresos necesarios para su efectiva sostenibilidad, puesto que continuará incorporando a su equipo de trabajo personal empíricamente seleccionado que no se encuentre debidamente capacitado y motivado a cumplir con el rendimiento esperado por la organización.

Ante esta situación la necesidad de implementar mecanismos técnicos que permitan seleccionar adecuadamente al personal y den resultados positivos dentro del rendimiento laboral, permitirá que la entidad cuente con Talento Humano apto para desempeñar funciones establecidas por la empresa, reduciendo de ésta forma gastos, y finalmente obteniendo una rentabilidad satisfactoria.

Se hace indispensable conocer que de no realizarse un apropiado análisis del recurso humano que se va integrar, posteriormente la empresa puede hallarse afectada y generar constante rotación de personal, despidos intempestivos, conflictos legales, entre otros lo que repercutirá en la economía de la empresa al igual que en su prestigio y desarrollo.

1.2.5 Formulación del Problema

¿Cómo incide el reclutamiento y selección de personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul?

1.2.6 Interrogantes

- ¿Cuál es el proceso actual de Selección de personal de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul?
- ¿Qué factores influyen en el rendimiento laboral en la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul?
- ¿Cómo las investigaciones científicas aportan a la problemática de la inadecuada selección de personal y el rendimiento laboral de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul?

1.2.7 Delimitación del Objetivo de investigación

Delimitación del Contenido

- **Campo:** Psicología Industrial
- **Área:** Gestión de Talento Humano
- **Aspecto:** Selección del Personal - Rendimiento Laboral

Delimitación espacial

La investigación se desarrollará en los espacios físicos de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Ambato
- **Parroquia:** Izamba
- **Calle:** Quinta – Parque Industrial

1.3 Justificación

El talento humano dentro de una empresa constituye el capital más valioso, por las posibilidades que ofrece o puede ofrecer a futuro.

Es por esta razón que el desarrollo del presente proyecto es de gran **importancia** debido a que permitirá establecer lineamientos para la correcta Selección del Personal y sobre todo en el Rendimiento laboral del Personal de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul dotando de manuales, normas, políticas, y técnicas en el desarrollo de un proceso eficaz y efectivo dentro de las actividades que realiza la empresa.

El **interés por investigar** se encuentra basado en la necesidad que tiene la empresa en la actualidad de contar con un proceso de selección de personal que le permita evaluar las diferentes competencias del candidato para ser integrado a su equipo de trabajo, en el caso de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, se elaborarán procedimientos y pasos a seguir para seleccionar el personal competente para cada uno de los puestos que estén disponibles.

La investigación tendrá un **impacto** favorable puesto que permitirá conocer las características que tiene una adecuada selección del personal, así como un óptimo rendimiento de los empleados para establecer alternativas que ayuden a encontrar soluciones apropiadas a la problemática planteada.

El presente estudio es **Factible** para otras entidades en donde se presenten los mismos factores y los correctivos que se recomienden serían utilizados como referencias para hacer cambios positivos dentro de las funciones de todo el personal.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General.

- Determinar la incidencia que tiene el reclutamiento y selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul”

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Analizar el proceso actual de reclutamiento y selección de personal de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul.
- Diagnosticar los factores que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul.
- Elaborar un artículo académico que contenga los hallazgos principales del estudio realizado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Tema: “El reclutamiento y selección del personal para mejorar el rendimiento laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato.” de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Autor: (Córdova Sánchez María Verónica)

Año: 2014

Conclusiones

- La empresa Equiagro, recurre a fuentes externas para reclutar a su personal, dejando de lado el sistema de promoción, en la cobertura de las nuevas vacantes, utiliza la prensa escrita como medio ideal para la convocatoria de la mayor parte de aspirantes y muy pocas veces se considera la base de datos de reclutamientos anteriores.
- Podemos concluir que no se utilizan las técnicas de selección adecuadas para este proceso como pruebas tanto técnicas, psicológicas, prácticas, examen físico, y la inadecuada estructura de la entrevista personal tal y como se puede verificar por las respuestas obtenidas en la aplicación de la encuesta.
- Un inadecuado Proceso de reclutamiento y selección del talento humano, impide seguir un procedimiento lógico que oriente el proceso, lo que provoca la inadecuada contratación de Personal, la misma que incide en el rendimiento laboral provocando una disminución en los beneficios de la empresa.

Conclusión propia: La empresa Equiagro de la ciudad de Ambato, no cuenta técnicas para el proceso de reclutamiento y selección de personal, este es el principal motivo que los colaboradores de la empresa no generan el rendimiento laboral esperado, en el momento de selección no se aplica ningún tipo de pruebas que permitan determinar las habilidades y destrezas del personal contratado, por lo tanto no se está cumpliendo con las expectativas de la empresa, se requiere que la empresa aplique herramientas actuales para un efectivo proceso de reclutamiento y selección de personal.

Tema: “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Pujilí” de la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Autor: (Pesantes Herrera Helen Iveth)

Año: 2014

Conclusiones

- Los parámetros más tomados en consideración durante el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a la percepción del personal que atravesó este proceso es en primer lugar el conocimiento factor esencial en el talento humano, sin embargo, el segundo más importante que es muy considerado es la experiencia laboral que tiene la persona, lo que limita al departamento de RRHH valorar nuevos talentos con inestimables competencias.
- Del mismo modo se pudo identificar que las únicas herramientas utilizadas durante el proceso de selección de personal, son las pruebas de conocimientos, es decir, que se está limitando reconocer y valorar competencias y tipo de personalidad que le funcionario posee previo a desempeñarse en un cargo específico.

- Se concluye además que el bajo rendimiento laboral de los funcionarios se debe a tres causales específicas, la utilización de un proceso de reclutamiento y selección de personal tradicional, la poca capacitación inmediata a la contratación del personal nuevo y en especial el deficiente clima laboral existente en la Institución.

Conclusión propia: En el proceso de reclutamiento y selección de personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Pujilí, como primer punto se debería tener en cuenta los conocimientos que posee el candidato, posteriormente se analizara la experiencia laboral, con la finalidad de que la persona realice eficientemente las actividades laborales, por lo expuesto anteriormente se concluye que es necesario la utilización de técnicas y un proceso secuencial para una eficiente contratación.

Tema: “El reclutamiento y selección de personal en el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua” de la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Autor: (Alvarado Guerrero Washington Ricardo)

Año: 2014

Conclusiones

- GAMO’S no utiliza métodos para seleccionar al personal, se fija exclusivamente en la experiencia del solicitante y a pesar de ser el único requisito para formar parte del equipo de trabajo no se verifican las referencias de experiencia laboral.
- Calzado GAMO’S no realiza retroalimentación (reclutamiento interno) en la empresa lo que ocasiona que tenga un sistema de reclutamiento de personal débil, porque muchas de las veces se contrata personal que no tiene realmente el

conocimiento de las actividades que debe realizar en el puesto que se le ha asignado.

- En calzado GAMO'S no existe un comité especializado que mida el rendimiento individual de cada empleado, esto no permite identificar si el colaborador está participando en el desarrollo de la empresa.

Conclusión propia: La empresa GAMO'S en el proceso de reclutamiento y selección de personal hacer referencia únicamente en la experiencia del postulante, por lo tanto existe un proceso deficiente en la valoración del candidato, además la empresa no cuenta con un personal que se dedique a evaluar el rendimiento de cada uno de los colaboradores, de manera que se desconoce el nivel de desempeño de los empleados, es necesario que el administrador tome medidas adecuadas para solucionar el problema detectado en la empresa.

Tema: "Reclutamiento y selección de personal como medio de optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Ambato" de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Autor: (Abambari Sandoval Paul Fernando)

Año: 2011

Conclusiones

- Creaciones Rose Cía. Ltda. ejerce una actividad comercial en la Ciudad de Quito, ofreciendo una línea de productos de consumo inmediato y duradero, a un tipo de clientes actuales de nivel medio alto, siendo ellos quienes adquieren los productos en mayores oportunidades, destacándose su nivel de satisfacción y el grado de influencia.
- La empresa está estructurada de forma que cada departamento conoce de cuáles son sus funciones, y del personal a su cargo, dispone de una estructura planificada de forma deliberada de los papeles a desempeñar por las personas,

cuenta con seis departamentos: Presidencia, Gerencia, Ventas, Comercialización, Financiero y Talento Humano.

- Haciendo referencia al Departamento de Talento Humano, al que se analizó a profundidad, no dispone de un procedimiento técnico para seleccionar al personal, ocasionando una serie de problemas cuyo resultado es no disponer de personal preparado y competente.

Conclusión propia: El departamento de la empresa Creaciones Rose Cía. Ltda., no efectúa un proceso de reclutamiento y selección de personal óptimo, por ello no selecciona adecuadamente al personal, aspecto que provoca diferentes problemáticas como el bajo rendimiento laboral, incumplimiento de los objetivos propuestos, insatisfacción por parte de los clientes, factores que no permiten el desarrollo adecuado de la empresa.

2.2 Fundamentación filosófica

Para el desarrollo del presente trabajo se emplea el paradigma crítico – propositivo, posee un carácter de flexibilidad, permite realizar cambios dependiendo de la necesidad.

La investigación tiene un enfoque que se basa en el problema detectado, es necesario analizar el reclutamiento y la selección del personal y el rendimiento laboral, con el propósito de plantear alternativas de solución y se tomara en cuenta las siguientes fundamentaciones:

2.2.1 Fundamentación ontológica

En este mundo cambiante las personas son activas constantemente, el conocimiento del ser humano está estrechamente vinculado al entorno, donde se destacan las habilidades y destrezas propias del individuo, promoviendo el análisis crítico y la toma de decisiones.

2.2.2 Fundamentación epistemológica

Este tipo de fundamentación busca encontrar las posibles soluciones al problema por medio del conocimiento científico, la empresa modas y textiles Mundo Azul, debe analizar el reclutamiento y la selección del personal, con la finalidad de contar encontrar una alternativa de solución a la problemática identificada en su organización.

2.2.3 Fundamentación axiológica

la investigación parte de los valores y el análisis de principios que apoyan en la estabilidad, promueven la observación en la selección de personal, así como capacidades del trabajador, la responsabilidad, respeto, °compañerismo, trabajo en equipo, teniendo relevancia la ética profesional.

2.2.4 Fundamentación metodológica

La construcción de la investigación se realiza mediante la investigación cualitativa, que se obtiene a través de la participación de las personas involucradas.

2.3 Fundamentación legal

El presente estudio se sustenta en los artículos de la (Constitución Política de la República del Ecuador, 2011):

Artículo 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por los siguientes lineamientos:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
6. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
7. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.

Artículo 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

La presente investigación se sustenta en la (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010) mediante los siguientes artículos:

Artículo 4.- Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:
 - g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

La investigación se sustenta en el (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017) mediante el objetivo nueve indica lo siguiente: “*Garantizar el trabajo digno en todas sus formas*”

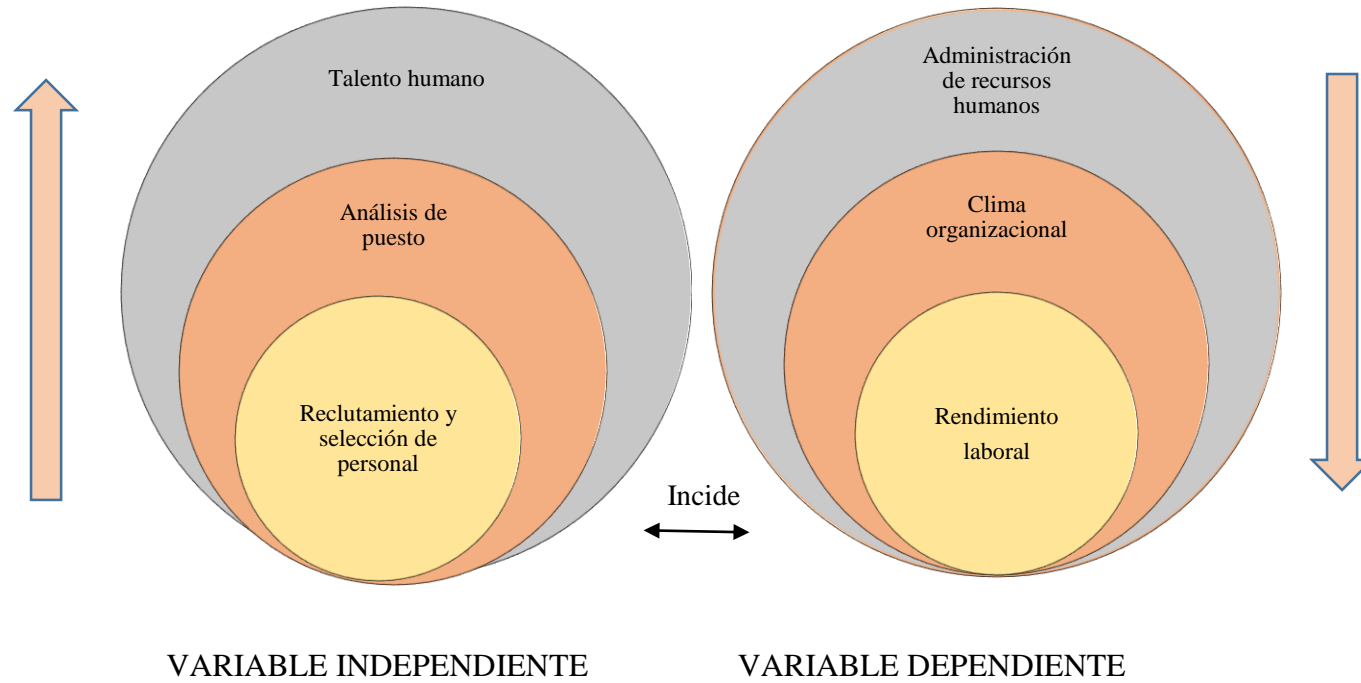
9.1.- Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.

9.2.- promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos.

9.3.- Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

2.4 Categorías fundamentales

Gráfico N° 1 Superordinación



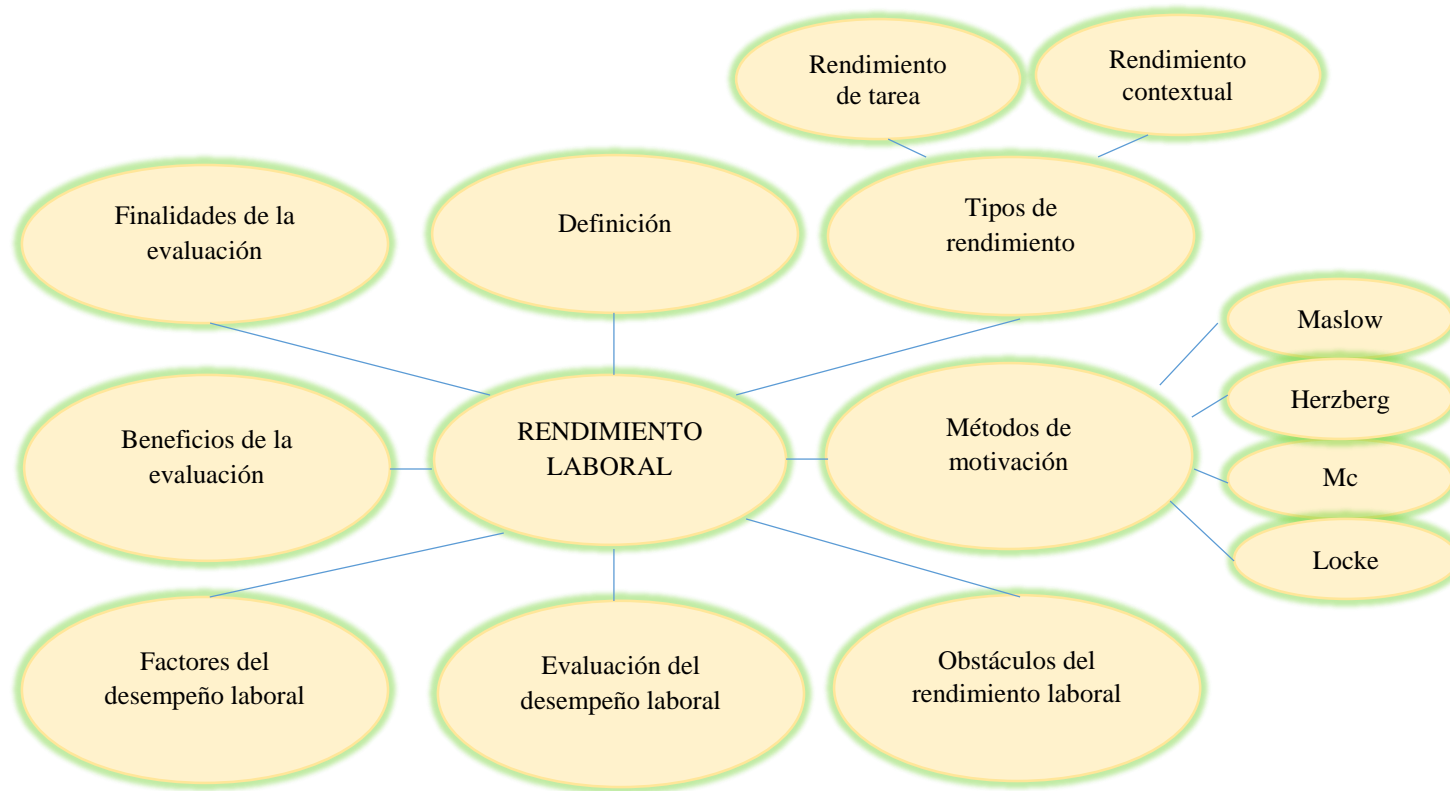
Fuente: Modas y Textiles Mundo Azul
Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 2 Supraordinación



Fuente: Modas y Textiles Mundo Azul
Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 3 Supraordinación



Fuente: Modas y Textiles Mundo Azul
Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

2.4.1 Variable independiente

Reclutamiento y selección de personal

Según (Gracia Ramos, 2010, pág. 73) en su estudio realizado se determina que *“el reclutamiento y la selección de personal es un proceso en el cual se pretende atraer la atención de candidatos cualificados, con la finalidad de mantener o incrementar la eficiencia y el rendimiento laboral de la empresa.”*

El reclutamiento y selección de personal es un proceso en el cual se aplica un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos calificados y capaces de ocupar un determinado cargo dentro de la empresa y tiene como objetivo contar con varios candidatos, de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes que colaboraran con la empresa.

El reclutamiento y selección de personal es una serie de actividades en el cual selecciona al personal idóneo con el fin de ocupar un determina puesto dentro de la empresa, esta acción se lo considera necesaria dentro de la empresa. (Vértice, 2010, pág. 2)

En forma simple y general se puede definir que el Reclutamiento de Personal es un proceso que permite identificar personal idóneo para que ocupe un determinado puesto o cargo en la empresa, con el propósito de que desarrolle adecuadamente las funciones asignadas.

El reclutamiento y la selección de personal puede definirse como la elección de la persona adecuada para el cargo adecuado, o más ampliamente entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a ocupar un puesto de una empresa, el reclutamiento pretende conseguir una cantidad suficiente de candidatos para posteriormente realizar la selección. (Ramos, 2012, pág. 52)

Mediante lo expuesto anteriormente se puede manifestar que el proceso de reclutamiento y selección de personal, permite identificar a los candidatos para llenar una vacante, el proceso inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, es así que se obtiene un conjunto de solicitantes del cual solo se elegirá un nuevo empleado.

Importancia del reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y selección del personal es un aspecto importante puesto que mediante este proceso la empresa trata de detectar a los empleados potenciales, los mismos que cumplan con los requisitos adecuados, para que realicen una determinada función. Al finalizar con este importante proceso la empresa contara con un empleado apto para el cumplimiento de las funciones. (Vértice, 2010, pág. 4)

Con lo expuesto en el párrafo anterior se puede determinar que en la actualidad el proceso de reclutamiento y selección de personal es un factor importante dentro de la empresa, porque permite contar con un personal apto para ser competitivos y productivos, en un mercado que día a día es exigente.

Pruebas de selección

Según (Escobar, 2015) informa que existe tres pruebas de selección las mismas que se detallan a continuación:

- **Pruebas profesionales:** Se refieren a los ejercicios que valora los conocimientos y el nivel de destrezas para el desarrollo de un trabajo, esta prueba se realiza de manera oral o escrita dependiendo el puesto que vaya a utilizar.
- **Test de personalidad:** Evalúan en función a la exigencia del puesto que va a ocupar, la personalidad del candidato ayudara a determinar la elección, existen

aspectos generales de la personalidad que se valoran en cualquier puesto de trabajo.

- **Test psicotécnicos:** Son aquellas pruebas diseñadas que permite evaluar las capacidades intelectuales para la ejecución de tareas relacionadas con un determinado puesto, este test consiste en escoger una pregunta de varias.

La aplicación de las pruebas de selección, como las pruebas profesionales, el test de personalidad y el test psicotécnicos, permite realizar un eficiente proceso de reclutamiento y selección de personal y como resultado se obtendrá al candidato idóneo para que cumpla con las actividades laborales y de esta manera se obtendrá un rendimiento laboral óptimo.

Estrategias del proceso de reclutamiento

Según (Gracia Ramos, 2010, pág. 74) las estrategias del proceso de reclutamiento son dos:

- **Reclutamiento externo:** los candidatos se encuentran al exterior de la organización y para contactarnos se utiliza los anuncios en prensa o páginas web, agencias de empleo entre otros.

Ventajas

- Enriquecer a la empresa con ideas y experiencias nuevas
- Aprovechar inversiones en capacitación

Desventajas

- Es costoso
- Es menos seguro
- El personal interno se frustra

- **Reclutamiento interno:** visualiza la búsqueda de candidatos dentro de la organización.

Ventajas

- Se considera como fuente de motivación
- Es conveniente para la empresa
- Es económico
- Es más rápido
- Desarrolla una sana competencia

Desventajas

- Limita a la empresa en cuanto al personal disponible
- Pérdida de autoridad
- Dar un ascenso por motivo de antigüedad
- Imposibilidad de regreso al puesto anterior
- La depresión y rotación

Fase de selección

Según (Gracia Ramos, 2010, pág. 73) determina las siguientes fases de selección:

- Al concluir con el proceso de reclutamiento, inicia la fase de selección.
- La selección se materializa en un conjunto de actividades encaminadas a incorporar aquellos elementos que resulten idóneos para el desarrollo de la empresa.
- Los costes de esta fase se espera que será compensados a través de la eficiencia del personal incorporado, adjuntando a esto se puede mencionar que existe tres tipos de costes:
 - Costes de selección
 - Costes producidos por la ineficiencia durante un determinado periodo de trabajo
 - Costes de despido

Etapas de la selección

Según (Gracia Ramos, 2010) indica las siguientes etapas de la selección:

- 1. Establecimiento del perfil del puesto de trabajo.-** en esta etapa se lleva a cabo un análisis exhaustivo de las actividades encomendadas, además es importante una adecuada identificación de las tareas las mismas que permite cumplir con los objetivos.

- 2. Establecimiento del perfil del candidato idóneo.-** en esta etapa se realiza una serie de pruebas con la finalidad de establecer una valoración sobre los niveles de aptitud necesarios en una persona con respecto a ciertas cualidades necesarias para el rendimiento adecuado de las tareas.

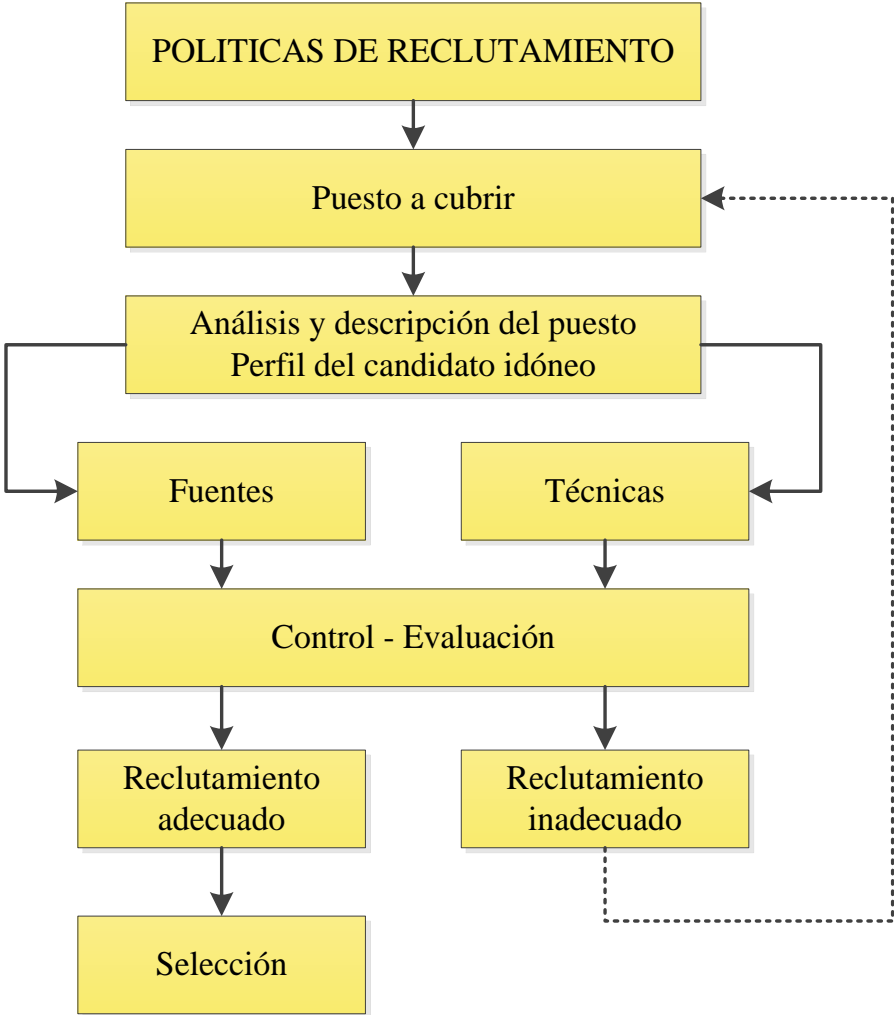
- 3. Evaluación de los candidatos.-** se refiere a plasmar de forma numérica las cualidades que tiene un candidato para la ejecución de tareas, para ello es indispensable lo siguiente:
 - Captación de candidatos (reclutamiento)
 - Realización de pruebas de aptitud
 - Obtención de resultados que se expresan en medidas y valuaciones

- 4. Adaptación del candidato al perfil.-** Al conocer los niveles que el candidato posee para una determinada cualidad, se realiza la comparación con el perfil ideal establecido, este proceso nos permite conocer el grado de adaptación del candidato y así obtener un grado de preferencia.

Proceso de reclutamiento

Según (Gracia Ramos, 2010, pág. 10) indica el proceso de reclutamiento

Gráfico N° 4 Proceso de reclutamiento



Fuente: (Gracia Ramos, 2010)
Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis de puesto

El análisis y la descripción de puestos es una técnica básica a efectos de planificación de personal, como elemento residual y de preferencia a otras herramientas de gestión tales como los perfiles de competencias, evaluación del rendimiento sistema de retribución, entre otros. (Jiménez, 2010, pág. 51)

El análisis de puestos, forma parte de las actividades administrativas de la empresa, que determinan responsabilidades, deberes y obligaciones de las posiciones de trabajo, mediante este análisis se determina el tipo de persona que se debe contratar para ocupar un puesto de acuerdo a la capacidad y experiencia de cada individuo, por lo tanto el análisis de puesto es un procedimiento en el cual se utiliza técnicas y métodos para determinar las tareas y requerimientos de un puesto.

Descripción de puestos

“La descripción de los puestos sirve para evaluar al personal, puesto que define las funciones, actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos con el propósito de ocupar un puesto determinado.” (Fleitman, 2011, pág. 68)

La descripción de puesto es un documento en cual contiene los objetivos y funciones del puesto, además es un indicador importante porque permite realizar la evaluación del personal de la empresa, es este aspecto se define una serie de funciones que están relacionadas con el personal.

Según (Dessler, 2009, pág. 108) el análisis permite conocer los siguientes aspectos:

- El valor del puesto (en aspectos de misión y visión de la institución)
- Los objetivos del puesto
- Las actividades y funciones del puesto
- Los métodos de trabajo
- Las normas que debe seguir el ocupante

- Las decisiones que debe tomar el candidato
- Los problemas y exigencias de las tareas
- Las relaciones internas y externas
- El nivel de conocimiento, habilidades, destrezas, experiencia, entre otros.
- Servir de soporte al desarrollo de los perfiles de competencias

Sistemas de recogida de datos en la descripción de puestos de trabajo

Según (Jiménez, 2010, pág. 72) existe varios tipos de información relacionados con el puesto de trabajo a efectos sistemáticos se establece la siguiente clasificación:

- a) Información específica relacionada con el empleado.-** son los datos que se refieren a los conocimientos y actitudes específicas que los empleados necesitan para el rendimiento laboral.
- b) Información específica relacionada con el puesto.-** son los datos que se relacionan con las actividades y obligaciones específicas que el ejercicio del puesto de trabajo conlleva.
- c) Información estandarizada relacionada con otros puestos.-** los datos se refieren al puesto de trabajo y al segmento de los puestos de trabajo.
- d) Información estandarizada relacionada con la organización.-** es aquella información que tiene que ver con la empresa.
- e) Información relacionada con el entorno del puesto.-** afecta al conjunto de relaciones internas y externas.

Principios básicos en la descripción del puesto

Según (Dessler, 2009, pág. 51) informa que en todo caso cuando se realiza la descripción de un puesto se debe tener presente los siguientes principios:

- Verificar el inventario de personal, es decir el número de puestos existentes en la empresa.
- Analizar globalmente y no fragmentando.
- Centrarse en el puesto y no en las personas.
- Centrarse en hechos y no en las opiniones.
- Realizar una descripción del puesto tal como es en el momento del análisis.

Al aplicar los principios básicos se obtendrá una eficiente descripción del puesto, los mismos que aportaran de manera positiva en las actividades de la empresa.

Técnicas para recoger información

Según (Jiménez, 2010, pág. 59) existen cuatro técnicas básicas para recoger la información en la descripción del puesto de trabajo:

1. La entrevista personal

Es la recopilación de información a través de una entrevista entre el titular del puesto de trabajo y la persona que realiza la descripción, para lo cual es importante seguir las siguientes sugerencias.

- Mantener una actitud abierta
- Escuchar activamente
- Preguntar con interés real
- Asegurar que el titular entienda lo que se está informando

- Ser concreto
- Argumentar y razonar
- Usar correctamente el tono
- No precipitarse en tomar decisiones
- No interrumpir

2. Descripción en grupos de trabajo

Se refiere a una reunión entre los diferentes titulares de puestos y la persona que realiza la descripción, el número máximo de participantes para cada puesto, no debe exceder de diez.

3. Entrevista con el superior inmediato

Es la recopilación de información a través de una entrevista individual de contraste, entre las personas que están llevando a cabo el proceso de descripción del puesto de trabajo y el responsable de estos puestos.

4. Cuestionarios de documentación

Se debe elaborar un cuestionario autoexplicativo que recoja las necesidades de información sobre un puesto, este cuestionario se envía a las personas que ocupan el puesto para su cumplimentación.

Talento humano

El talento humano también tiene varios nombres como: capital humano, recurso humano es aquel grupo de personas de una empresa y puede ser conformada desde la Dirección o por iniciativa de los integrantes, el talento humano de una empresa se encuentra conformado en torno a un jefe. (Puchol, 2010, pág. 45)

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que el talento humano se conforma por las personas que desempeñan las actividades laborales en una empresa, los mismos que tienen un jefe para que les pueda guiar u organizar en cada una de las funciones, por tal motivo es necesario realizar una planeación, organización y coordinación capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

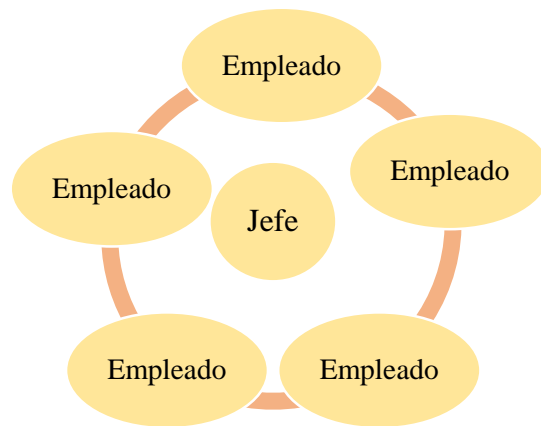
Importancia del talento humano

En una empresa el talento humano es un factor importante porque es un pilar que sustenta las actividades y objetivos de la empresa, también se lo considera importante puesto que el talento humano es el que administra a los demás recursos de la empresa. (Jiménez, 2010, pág. 32)

Por lo expuesto en el párrafo anterior se puede manifestar que el talento humano es un factor importante porque debe orientarse a producir satisfacción en la gente que labora dentro de la empresa, puesto que de ella depende el éxito o el fracaso de la empresa, es decir que si no existiera el talento humano, no existiría la empresa.

Según (Alles, 2011, pág. 42) informa que un esquema de un grupo de trabajo es el siguiente:

Gráfico N° 5 Esquema de un grupo de trabajo



Fuente: (Alles, 2011)

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Como se puede observar en el gráfico el jefe es la persona que coordina, dirige, guía y organiza al conjunto de colaboradores o empleados, con el propósito de cumplir un fin determinado, mediante la realización eficiente de cada una de las actividades que desempeña los empleados.

Características del talento humano

Según (Puchol, 2010, pág. 101) las características del talento humano son las siguientes:

- No es patrimonio de la empresa, el decir la experiencia, las habilidades, destrezas de las personas son patrimonio personal.
- Las actividades de los individuos en la empresa son de manera voluntaria.
- Las experiencias, los conocimientos, de cada persona son intangibles.
- El talento humano se puede perfeccionar mediante la capacitación.
- El talento humano es escaso, puesto que cada persona posee diferentes conocimientos, habilidades y destrezas.

Subsistema del talento humano

Según (Alles, 2011, pág. 53) indica el siguiente subsistema del talento humano

Gráfico N° 6 Subsistema del talento humano



Fuente: (Alles, 2011)

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

2.4.2 Variable dependiente

Rendimiento laboral

(Cuesta, 2010, pág. 45) indica que *“el rendimiento laboral consiste en el desarrollo de competencias, mediante la aplicación de un conjunto de normas y reglamentos establecidos por la organización, con la finalidad de alcanzar la efectividad y el logro de los objetivos.”*

El rendimiento laboral es el resultado que los colaboradores han alcanzado, mediante la realización de las actividades laborales, por ello se considera importante que los empleados adquieran un eficiente para que la empresa cumpla de los objetivos propuestos, actualmente las empresas tienen falacias con respecto al rendimiento de los empleados por lo tanto es perjudicial para la empresa.

Según el autor (Costa Vallés, 2009, pág. 45) *“el rendimiento laboral es la relación que existe entre la cantidad producida con los medios o recursos utilizados, como recurso humano, económico, tecnológico, material.”*

Para un eficiente rendimiento laboral se debe emplear varios factores o recursos, con el propósito de obtener una producción apropiada, es decir tener una mayor productividad y de esta manera cumplir con las expectativas de la empresa y del empleado incrementar la rentabilidad de la empresa.

La evaluación del desempeño y la motivación tiene gran efecto sobre el rendimiento laboral, son elementos fundamentales para el rendimiento y la satisfacción, todo trabajador debe estar convencido que es capaz de ejecutar un buen trabajo, debe ver el lado constructivo de las críticas, construir relaciones de afinidad con los compañeros de trabajo con la finalidad de enfrentar los desafíos y lograr un rendimiento laboral eficiente. (Martínez Guillé, 2013, pág. 285)

El empleado debe estar capacitado para tener un rendimiento laboral eficiente en la empresa y así poder cumplir con los objetivos personales e institucionales, el rendimiento laboral está sujeto a varios factores entre ellos tenemos es el trabajo en equipo, es decir se debe trabajar conjuntamente con los compañeros de trabajo, también implica el comportamiento de los empleados, otro factor importante dentro del rendimiento laboral es la motivación, si el empleado se encuentra motivado su rendimiento laboral será adecuado.

Tipos de rendimiento

Según (Ramos, 2012, pág. 120) *informa los siguientes tipos de rendimiento:*

- **Rendimientos de tareas:** Es la conducta de los trabajadores, con relación a las actividades y obligaciones laborales.
- **Rendimiento contextual:** Es la conducta que no se exige formalmente por la empresa, pero que son necesarias para el éxito empresarial.

Los dos tipos de rendimiento son muy indispensables en el aspecto laboral, el primero se enfoca a la conducta de los trabajadores relacionados a las actividades laborales, mientras que el segundo aspecto se relaciona con la exigencia no formal por parte de la empresa, que son indispensables para el éxito de la empresa.

Métodos de motivación

Por parte de (Jamera, 2010, pág. 45) *“informa que existe varios métodos de motivación los mismos que se detallan a continuación:”*

- **Maslow:** desarrollo una teoría sobre la motivación, en la pirámide de Maslow informa que se debe motivar a las personas para satisfacer una necesidad, en la

jerarquía existe cinco categorías de necesidades que son: filosóficas (aire, comida), de seguridad (protección contra el peligro), social (amistad), de estimación (reputación, amor) de autorrealización (realización del potencial).

- **Herzberg:** esta teoría de motivación que se encuentra enfocada al trabajo, es decir a la motivación de los empleados, la motivación es algo que nos impulsa a realizar una determinada actividad, pues esto ocurre a diario en la vida laboral de las empresas.
- **Mc Gregor:** la teoría X y la teoría Y, son dos actitudes que agrupan diferentes concepciones con respecto a los recursos humanos, en la teoría X los directivos consideran que los colaboradores actúen bajo amenazas, mientras que en la teoría Y el nivel directivo se basa en el principio de la gente quiere y necesita laborar.
- **Locke:** se refiere a los objetivos que las personas persiguen con el desarrollo de las actividades, los que determinaran el nivel de esfuerzo, mediante el modelo se puede formular las conclusiones para la motivación del comportamiento en el contexto empresarial.

Cada uno de los autores presentan su criterio propio con respecto a la motivación, además es importante conocer que la motivación está presente en el entorno diario sobre todo en el ámbito laboral, por ello se considera conveniente que los colaboradores estén motivados para que realicen eficientemente las actividades laborales y existe un rendimiento laboral óptimo. La motivación impulsa al colaborador a realizar eficientemente una actividad o función.

Obstáculos para medir el rendimiento laboral

Según (Bazinet, 2011, pág. 35) informa los siguientes obstáculos que atraviesan los directivos y deben estar alerta:

- Los errores de la persona que realiza la evaluación
- La influencia de los gustos
- La política de la empresa
- En enfoque individual y grupal

En el proceso para medir el rendimiento laboral de los empleados, existen varios obstáculos que pueden distorsionar mencionado proceso, por lo tanto es necesario contar con un personal capacitado, el mismo que desarrolle correctamente el proceso para obtener resultados eficientes.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un instrumento que se emplea para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de cada uno de los colaboradores, a través de este proceso sistemático se puede medir de manera objetiva e integral la conducta profesional, el rendimiento y el logro de los resultados. (Frigo, 2012, pág. 32)

La evaluación del desempeño se refiere a una revisión periódica de las actividades laborales que se desarrolla entre el jefe y el empleado, mediante la evolución se puede determinar la existencia de problemas relacionados con el desempeño de cada empleado de la empresa, para lo cual es necesario realizar frecuentemente la evaluación del desempeño, además permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Según (Romero, 2012, pág. 52), menciona seis factores que influyen e intervienen en el desempeño laboral.

- **La motivación:** en la actualidad el rendimiento de los colaboradores depende de la motivación, por lo general los empleados desean que el tipo de motivación sea económico, la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica.
- **Adecuación / ambiente de trabajo:** es el entorno donde los colaboradores realizan las actividades laborales, para el desarrollo eficiente de los colaboradores es necesario que el lugar de trabajo sea cómodo y agradable, el ambiente de trabajo es importante para la calidad de vida de los trabajadores, para el eficiente rendimiento laboral y para el cumplimiento de los objetivos.
- **Establecimiento de objetivos:** al establecer objetivos se puede medir el nivel de desempeño de los colaboradores, por lo general las empresas establecen objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- **Reconocimiento del trabajo:** algunas empresas hacen al reconocimiento como parte de su cultura, así los empleados sienten que su esfuerzo es valorado y a su vez son los colaboradores retribuyen con esmero, dedicación y compromiso.
- **La formación y desarrollo profesional:** la empresa debe dar la oportunidad a que los colaboradores puedan formarse y desarrollarse profesionalmente, para que sientan su crecimiento personal y profesional, es así que favorecerá el rendimiento laboral.

Beneficios de la evaluación

Según (Davis, 2010, pág. 307) la evaluación del rendimiento laboral es importante en las empresas, a continuación, se presentan los siguientes beneficios:

- Establecer los objetivos y metas de manera clara de cada uno de los departamentos.
- Los empleados deben conocer hacia a donde se encamina el departamento y la empresa.
- Determinar los proyectos y oportunidades que se le dan al colaborador.
- Determinar los recursos que están disponibles para el logro de los objetivos.
- Disponer de parámetros documentados por escrito, de los resultados de los colaboradores, para tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.
- Contribuir al mejoramiento de la comunicación interna.
- Crear la oportunidad de interacción entre directivos y empleados.

Finalidades de la evaluación

Algunos de los importantes objetivos enlazados a este subsistema de la gestión del desempeño expuestos por (Sales, 2010, pág. 52) son:

- Adecuar al colaborador al cargo, sobresaliendo el cumplimiento con objetivos empresariales.
- Capacitación frecuente, para el fortalecimiento del desempeño y el cumplimiento de funciones en la labor empresarial.
- Establecimiento de políticas de compensación, acrecentando la motivación a través de reconocimientos económicos.

- Necesidades de capacitación y desarrollo, para el buen desempeño de las actividades laborales.
- Imprecisión de la información, puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto.
- Errores en el diseño del puesto, esto perjudicará directamente al desempeño laboral de la empresa.
- Desafíos externos, a veces el desempeño se influye por diferentes factores externos como la economía, la familia, la salud, entre otros, que se puede identificar al momento de la evaluación.
- Estímulos salariales por un desempeño eficiente, que favorecen en el mejoramiento de las relaciones humanas entre los miembros de la empresa.

Clima organizacional

El clima organizacional es el lugar donde los empleados desempeñan las actividades laborales y se encuentra conformado por un conjunto de elementos que es percibido de forma directa o indirecta por las personas, este factor se encuentra relacionado con el desempeño laboral. (Cole & Gaynor, 2012, pág. 63)

Al entorno laboral de una empresa se la considera como el clima organizacional en este aspecto influye la conducta de cada uno de los empleados, si existe un adecuado clima laboral la empresa tendrá éxito, pero si es lo contrario es decir si no existe un clima laboral adecuado la empresa fracasará, el clima organizacional es la percepción de los empleados hacia la empresa, para que exista un clima organizacional adecuado el personal de la empresa debe estar motivado.

Componentes del clima organizacional

Gráfico N° 7 Componentes del clima organizacional



Fuente: (Martínez Guillé, 2013)

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Dimensiones del clima organizacional

Según (Chiang & Nuñez, 2010, pág. 26) indica que las características del clima laboral son los siguientes:

1. **Autonomía.**- percepción de una determinación propia, respecto al procedimiento de trabajo y objetivos.
 - Autonomía
 - Supervisión cerrada
 - Responsabilidad individual
 - Iniciación de estructura

2. **Cohesión/unidad.**- percepción de compartir dentro del marco empresarial.

- Cohesión
- Conflicto
- Espíritu
- Relaciones
- Polarización de status
- Universalismo
- Cooperación en grupo
- Sociabilidad
- Intimidad contra reserva

3. **Confianza.**- percepción de una libertad para comunicarse abiertamente, con los directivos.

- Confianza del líder
- Insensibilidad de la dirección
- Confianza en la dirección
- Apertura
- Presión laboral

4. **Presión.**- percepción de exigencias de tiempo respecto a la ejecución de una actividad.

- Posición en conflicto
- Orientación
- Énfasis en los logros
- Standard de trabajo
- Medida de resultado
- Énfasis en la producción

5. **Respaldo/apoyo.**- percepción de la tolerancia por parte de los superiores del comportamiento del empleado.

- Apoyo
- Consideración por parte del líder
- Facilitación del trabajo
- Distancia psicológica
- Influencia jerárquica
- Conocimientos de la dirección

6. **Reconocimiento.**- percepción de las contribuciones de los miembros a la organización son reconocidas.

- Reconocimiento y retroalimentación
- Oportunidades para crecer
- Relaciones de recompensa y castigo

7. **Justicia/imparcialidad.**- percepción de que las prácticas de la empresa son equitativas.

- Imparcialidad y objetividad en las recompensas
- Claridad en la promoción
- Claridad en las políticas
- Claridad de políticas y eficiencia de estructuras
- Altruismo
- Igualitarismo

8. **Innovación.**- percepción de que se potencie el cambio y la creatividad incluido arriesgarse en áreas nuevas y en áreas donde le empleado posee poca experiencia.

- Innovación
- Flexibilidad organizacional

- Impulsivo
- Seguridad frente a riesgos
- Retos y riesgos
- Orientación al futuro

Formas del clima organizacional

SISTEMA ORGANIZACIONAL	DESCRIPCIÓN
<p>Sistema I: Autoritarismo explotador.- se caracteriza porque la dirección directiva no tiene confianza con los empleados, el clima es de temor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de mando: sin ninguna relación de confianza. - Fuerzas motivacionales: las actitudes son hostiles. - Proceso de influencia: no emplean el trabajo en equipo. - Proceso de establecimiento de objetivos: estos no son más que órdenes. - Objetivos de resultados y formación: investigación de los objetivos a nivel medio. - Modos de comunicación: existe poca comunicación ascendente. - Proceso de toma de decisiones: en la cumbre tomas las decisiones. - Proceso de control: se efectúa más que en la cumbre, existe una organización informal.
<p>Sistema II: Autoritarismo paternalista.- En este sistema existe confianza entre la dirección y los subordinados, además se emplea recompensas y castigos como fuentes de motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de mando: poca relación de confianza. - Fuerzas motivacionales: las actitudes son frecuentemente hostiles. - Proceso de influencia: emplean poco trabajo en equipo. - Proceso de establecimiento de objetivos: aceptación abierta de los objetivos. - Objetivos de resultados y formación: investigación de los objetivos elevados con pocas posibilidades de información. - Modos de comunicación: poca comunicación ascendente.

	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de toma de decisiones: las políticas se deciden en la cumbre. - Proceso de control: se efectúa en la cumbre.
<p>Sistema III: Consultivo.- Es caracterizado por la confianza que los superiores tienen en los empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de mando: consulta superiores/subordinados con una confianza bastante elevada. - Fuerzas motivacionales: las recompensas y los castigos se emplean para motivar a los trabajadores. - Proceso de influencia: cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado. - Proceso de establecimiento de objetivos: estos no son más que órdenes. - Objetivos de resultados y formación: investigación de los objetivos muy elevado. - Modos de comunicación: es de tipo descendente y con frecuente comunicación ascendente. - Proceso de toma de decisiones: las políticas y las decisiones se toman en la cumbre, pero los subordinados toman decisiones específicas referentes a su área de trabajo. - Proceso de control: los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo.
<p>Sistema IV: Participación de grupo.- En este factor existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Métodos de mando: delegación de responsabilidades con una relación de confianza grande entre superiores. - Fuerzas motivacionales: la dirección tiene plena confianza en sus colaboradores. - Proceso de influencia: trabajan en equipo con la dirección. - Proceso de establecimiento de objetivos: se realiza mediante la participación del grupo. - Objetivos de resultados y formación: extremadamente elevada. - Modos de comunicación: se realiza de manera ascendente, descendente y lateral. - Proceso de toma de decisiones: se encuentra disperso en toda la empresa. - Proceso de control: existe responsabilidad.

Fuente: (Martínez Guillé, 2013)

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos es el manejo de las personas como recursos con el propósito de cumplir con los objetivos empresariales, por lo general los gerentes realizan algo mediante el esfuerzo de otros esto se da a una adecuada administración de recursos humanos, enfrentando diversos retos que va desde la fuerza laboral hasta las regulaciones gubernamentales. (Mondy & Noe, 2010, pág. 4)

La administración de recursos humanos es un factor indispensable dentro de la empresa, porque se enfoca a la administración de las personas que conforman la empresa, al realizar de manera adecuada este proceso se conseguirá el éxito empresarial, porque el recurso humano es el que administra los demás recursos existentes en la empresa.

El autor (Ibáñez, 2010, pág. 74) indica que “*la administración de recursos humanos es un proceso administrativo aplicado al incremento y conservación del esfuerzo humano, las habilidades, destrezas, conocimientos, experiencia, etc., de los miembros de la empresa, con la finalidad de obtener beneficio individual y empresarial.*”

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que la administración de recursos humanos es un proceso que permite organizar y tratar a los individuos en el trabajo, de tal manera que puedan lograr la mayor realización posible de su esfuerzo, del personal de la empresa, con el fin de lograr un beneficio mutuo.

Funciones de la administración de recursos humanos

Según (Mondy & Noe, 2010, pág. 6) las personas que participan en la administración de recursos humanos laboran a través de un sistema integrado las mismas que se detallan a continuación:

- **Proceso de empleo.-** la empresa se asegura de contar siempre con el número adecuado de empleados.
- **Desarrollo de recursos humanos.-** es una función importante de la administración de recursos humanos que consiste en la capacitación y en la planeación de carreras individuales.
- **Compensación y beneficios.-** un sistema de compensación bien elaborado proporciona a los trabajadores gratificaciones adecuadas y equitativas.
- **Seguridad social y salud.-** este aspecto protege a los empleados de las lesiones causadas por accidentes laborales.
- **Relaciones laborales y con empleados.-** la ley exige a la empresa de negocios que reconozcan a un sindicato.

Las empresas deben aplicar adecuadamente las funciones de la administración de recursos humanos, puesto que esto ayuda a desarrollar correctamente las labores empresariales y permite obtener mejores rendimientos, para ello es necesario planificar, organizar y coordinar las actividades de la empresa.

Características del personal

Según (Ibáñez, 2010, pág. 51) las características del personal son las siguientes:

- No se lo considera como propiedad de la empresa, a diferencia de los otros recursos es decir los conocimientos, habilidades, destrezas, etc., son parte del patrimonio personal.
- El personal de la empresa lo realiza de manera voluntaria las actividades, es decir no por el hecho de existir un contrato de trabajo, l empresa va a contar con el mejor esfuerzo de los empleados.
- Los conocimientos, las habilidades, destrezas, etc., son factores intangibles los mismos que son manifestados mediante el comportamiento de las personas, los

empleados ofrecen un servicio a cambio de una remuneración económica y por una estabilidad emocional.

- La totalidad de recursos humanos de una empresa en un determinado momento tiende a incrementar.
- El recurso humano es escaso, porque no todo el mundo cuenta con las mismas habilidades y destrezas, es decir no cualquier persona es un buen administrador o un buen matemático.

Planificación de recurso humano

La planificación del recurso humano es un proceso sistemático, que permite contar con el personal idóneo, para que los empleados laboren de manera eficiente en la empresa, es necesario la planificación de los recursos humanos. (Mondy & Noe, 2010, pág. 8)

Mediante la planificación del recurso humano las empresas pueden desarrollar adecuadamente las actividades y de esta manera podrán cumplir con los objetivos establecidos. Para que la empresa tenga resultados positivos es necesario que se desarrolle correctamente la planificación, el recurso humano es el que administra los demás recursos de la empresa.

2.5 Hipótesis

H1: El reclutamiento y la selección del personal **SÍ** incide en el rendimiento laboral de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

HO: El reclutamiento y la selección del personal **NO** incide en el rendimiento laboral de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis

- **Variable Independiente:** Reclutamiento y la selección del personal
- **Variable Dependiente:** Rendimiento laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

El presente estudio utilizará un enfoque cualitativo y cuantitativo, los mismos que se detallan a continuación:

3.1.1 Investigación cualitativa

El autor (Vera Velez, 2011, pág. 5) indica que *“la investigación cualitativa es un método de investigación, que es utilizada por los científicos que estudia la calidad de las relaciones de un determinado situación o problema.”*

En el presente trabajo investigativo se emplea la investigación cualitativa, se desarrolla en función de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, identificando la naturaleza misma, así como el comportamiento y manifestaciones del personal que la integra.

3.1.2 Investigación cuantitativa

(Laza Kanuk, 2010, pág. 29) en su investigación manifiesta que *“la investigación cuantitativa, es aquella que se vale de los números, con el propósito de examinar los datos, este método es el más utilizado por la ciencia.”*

El presente trabajo investigativo se utiliza la investigación cuantitativa, ya que se realiza en función de los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores.

3.2 Modalidad básica de la investigación

La modalidad utilizada en el presente trabajo investigativo es la bibliográfica y la de campo, las mismas que se definen a continuación:

3.2.1 Investigación bibliográfica

Según (Porre, 2013, pág. 9) dice que *“la investigación bibliográfica se refiere una búsqueda extensa de información en documentos sobre un determinado asunto, se debe desarrollar de forma sistemática para determinar cuál es el conocimiento existente.”*

Se emplea la investigación bibliográfica, porque para desarrollar el trabajo se ha recurrido a diversas fuentes bibliográficas que corresponden a varios autores que exponen ideas y criterios con referente a las variables en estudio, el trabajo investigativo cuenta con diversas fuentes bibliográficas, las mismas que sustentaran la investigación.

3.2.2 Investigación de campo

El autor (Martinez, 2011, pág. 14) manifiesta que *“la investigación de campo es una técnica, que permite recolectar datos de forma directa, sobre un determinado tema de investigación, permite obtener nuevos conocimientos de la realidad.”*

El trabajo se apoyó en la investigación de campo, puesto que se acudió a las instalaciones de la empresa y se contó con la con la participación activa de los empleados de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, se contará con una información primaria, facilitando el contacto directo con la realidad del objeto en estudio.

3.3 Nivel o tipo de la investigación

A continuación, se detalla los niveles de investigación:

3.3.1 Investigación exploratoria

Según (Brouyere, 2012, pág. 12) *“la investigación exploratoria pretende dar una visión general, de tipo aproximativo de la realidad, además es utilizado para resolver un problema que no ha tenido claridad.”*

Con este tipo de investigación se pretende obtener una visión general sobre la realidad del reclutamiento y selección del personal y el rendimiento laboral de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul y su finalidad es tener una perspectiva general sobre el problema o situación.

3.3.2 Investigación descriptiva

(Morales, 2011, pág. 46) dice que *“la investigación descriptiva tiene como finalidad la descripción de eventos y situaciones, es decir busca especificar las propiedades de grupos, personas o cualquier fenómeno.”*

Mediante este tipo de investigación se pretende determinar las características del reclutamiento y la selección del personal y de rendimiento laboral de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul y se da a notar los estudios descriptivos que permite medir las variables de manera independiente.

3.3.3 Investigación correlacional

El autor (Morales, 2011, pág. 52) informo que *“esta investigación, tiene como propósito relacionar las dos variables en estudio, se caracteriza porque primero se mide las variables y posteriormente por la prueba de la hipótesis.”*

Este tipo de investigación permite medir el grado de asociación y relación entre la variable independiente (reclutamiento y la selección del personal) con la variable dependiente (rendimiento laboral).

3.4 Población o muestra

A continuación se detalla la población o la muestra del presente trabajo de investigación:

3.4.1 Población

(Gonzalez, 2010, pág. 3) indica que la población *“es el número de habitantes o seres vivos que habitan en una determinada zona.”*

La presente investigación cuenta con una población de 44 personas las cuales serán el objeto de investigación.

Tabla N° 2 Población

Empleados	Número
Gerente	1
Personal Administrativo	5
Personal Obrero	38
TOTAL	44

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

3.4.2 Muestra

Según (Gonzalez, 2010, pág. 6) dice que la muestra “*se refiere a los subconjuntos o a una pequeña porción de la población.*”

La población del presente estudio es pequeña y no se aplica la fórmula de la muestra y por ello la encuesta se aplica a los 44 empleados que conforman la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

3.5 Operacionalización de la variable

Tabla N° 3 Variable independiente

Variable Independiente: Reclutamiento y Selección de Personal					
CONTEXTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM BÁSICO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El reclutamiento y la selección de personal es un proceso en el cual se pretende atraer la atención de candidatos cualificados, con la finalidad de mantener o incrementar la eficiencia y le rendimiento laboral de la empresa. (Gracia Ramos, 2010)	Proceso	Reclutamiento Selección Contratación	¿La empresa utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal? Usted llevo a la empresa atraído por la publicidad	Encuesta	Cuestionario
	Atraer	Publicidad escrita y audiovisual Imagen corporativa	¿La empresa utiliza herramientas psicológicas como test de personalidad, entrevistas técnicas, evaluaciones, cuestionarios u otros que permitan evaluar eficientemente al candidato?		
	Candidatos cualificados	Herramientas Psicológicas	¿Usted cree que la distribución de funciones y tareas al personal está realizada de manera eficiente?		
	Incrementar la eficiencia	Distribución de funciones y/o tareas. Capacitación	¿La empresa brinda capacitación periódicamente con el fin de motivar y actualizar conocimientos?		

Fuente: Investigación

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Tabla N° 4 Variable dependiente

Variable dependiente: Rendimiento laboral					
CONTEXTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM BÁSICO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El rendimiento laboral consiste en el desarrollo de competencias, mediante la aplicación de un conjunto de normas y reglamentos establecidos por la organización, con la finalidad de alcanzar la efectividad y el logro de objetivos. (Cuesta, 2010)	Desarrollo de competencias	Conocimientos Habilidades Destrezas	¿Considera usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas?	Encuesta	Cuestionario
	Efectividad	Eficacia Eficiencia	¿Con que frecuencia usted presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones dentro de la empresa? ¿Cómo empleado de la empresa usted cumple con su objetivo personal?		
	Logro de objetivos	Personal Organizacional	¿En el desarrollo de las tareas usted fomenta la colaboración a fin de aportar al cumplimiento del objetivo organizacional? ¿En la empresa Modas y Textiles Mundo Azul se aplica la evaluación de desempeño para dar seguimiento a sus colaboradores?		

3.6 Plan de recolección de información

Tabla N° 5 Población

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	<p>-Determinar la incidencia que tiene el reclutamiento y selección del personal en el rendimiento laboral del personal de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul”.</p> <p>-Analizar el proceso actual de reclutamiento y selección de personal de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul.</p> <p>-Diagnosticar los factores del rendimiento laboral del Personal de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul.</p> <p>-Elaborar un artículo académico que contenga los hallazgos principales del estudio realizado.</p>
¿A qué personas?	Personal de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul
¿Sobre qué aspectos?	Reclutamiento-elección-contratación-publicidad escrita y audiovisual-imagen corporativa-interno-externo-distribución de funciones y/o tareas-seguimiento de actividades-conocimientos-habilidades-destrezas eficacia-eficiencia-personal-organizacional.
¿Quién?	Sta. Hilda Jakeline Barahona
¿A quiénes?	A los 44 colaboradores
¿Cuándo?	Octubre 2015 – Febrero 2016
¿Lugar de la recolección de la información?	Empresa Modas y Textiles Mundo Azul
¿Cuántas veces?	1 vez
¿Con qué técnicas?	Encuesta
¿Con qué instrumentos?	Cuestionario

Fuente: Investigación

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

3.7 Plan de procesamiento de la información

- Tabulación de datos obtenidos, representación gráfica y de tablas para establecer una visión objetiva del análisis efectuado.
- Se realizará representaciones gráficas a través de barras y cuadros, utilizados para la presentación de la información y para obtener de manera objetiva lo que se requiere conocer.
- Se emitirá criterios personales en relación a la información obtenida

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de resultados se realizó con la finalidad de determinar la realidad cuantitativa del presente estudio.

4.1 Análisis e interpretación

Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Mundo Azul

1. ¿La empresa utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal?

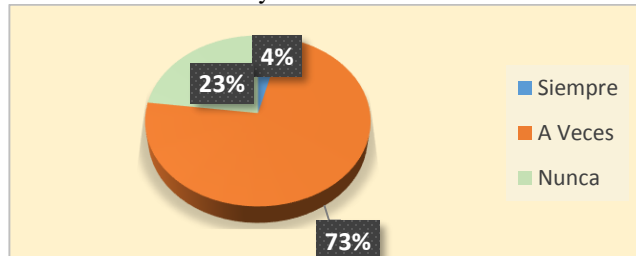
Tabla N° 6 Procesos y técnicas de reclutamiento

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	4%
A Veces	32	73%
Nunca	10	23%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 8 Procesos y técnicas de reclutamiento



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

Del número total de los encuestados, el 73% afirma que la empresa a veces utiliza proceso y técnicas de reclutamiento y selección de personal, el 23% indica que nunca y un 4% indica que siempre.

Interpretación.-

En base a los resultados obtenidos la mayoría de las personas encuestadas indican que la empresa no utiliza ningún proceso para el reclutamiento y la selección de personal, ésta problemática puede estar presente por la inexistencia de un manual de RSP.

2. Usted llego a la empresa atraído por la publicidad:

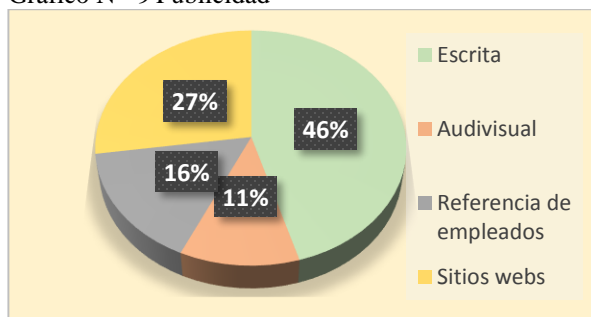
Tabla N° 7 Publicidad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Escrita	20	46%
Audiovisual	5	11%
Referencia de empleados	7	16%
Sitios webs	12	27%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 9 Publicidad



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

En el estudio realizado el 46% informo que llego a la empresa atraída por la publicidad escrita, mientras que el 11% llego a la empresa atraída por la publicidad audiovisual, el 16% llego a la empresa mediante la referencia de empleados y el 27% informo que llego atraída a la empresa por los sitios webs.

Interpretación.-

La mayoría de las personas encuestadas mencionaron que llegaron a la empresa atraídos por la publicidad escrita, es decir que la oferta de trabajo de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul lo vieron en la prensa o letreros, es decir que la empresa no innova nuevos métodos para atraer a los posibles candidatos a su organización.

3. ¿La empresa utiliza herramientas psicológicas como test de personalidad, entrevistas técnicas, evaluaciones, cuestionarios u otros que permitan evaluar eficientemente al candidato?

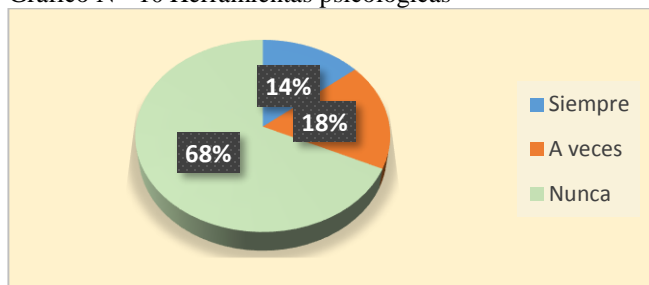
Tabla N° 8 Herramientas psicológicas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	14%
A veces	8	18%
Nunca	30	68%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 10 Herramientas psicológicas



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

De 44 personas encuestadas, el 68% informo que la empresa nunca utiliza herramientas psicológicas, mientras que el 18% indica que solo a veces y el 14% utilizan herramientas psicológicas.

Interpretación.-

Un gran porcentaje de las personas coincide en que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul nunca utiliza herramientas psicológicas ésta falencia puede existir debido a la inexistencia de un departamento de recursos humanos y el personal apto en el manejo de dichas herramientas.

4. ¿Usted cree que la distribución de funciones y tareas al personal está realizada de manera eficiente?

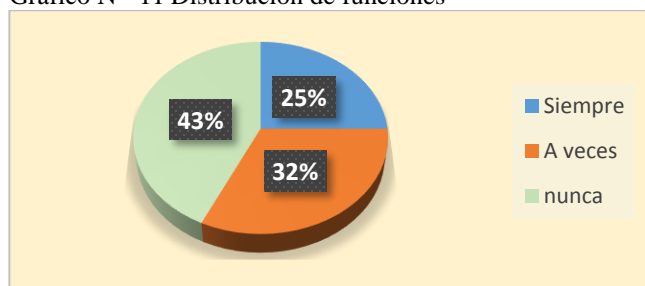
Tabla N° 9 Distribución de funciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	25%
A veces	14	32%
nunca	19	43%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 11 Distribución de funciones



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

En la encuesta realizada el 43% respondió que las funciones de cada uno de los empleados nunca están distribuidas de manera eficiente, el 32% indica que las funciones a veces están distribuidas de adecuadamente y el 25% indica que siempre.

Interpretación.-

Como se puede observar en la gráfica la mayoría de las personas informan que las funciones de los empleados de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul no se encuentran distribuidas de manera eficiente, existe falencias en las actividades que cada colaborador desempeña y esto puede ser ocasionado por el desconocimiento del uso un manual de funciones.

5. ¿La empresa brinda capacitación periódicamente con el fin de motivar y actualizar conocimientos?

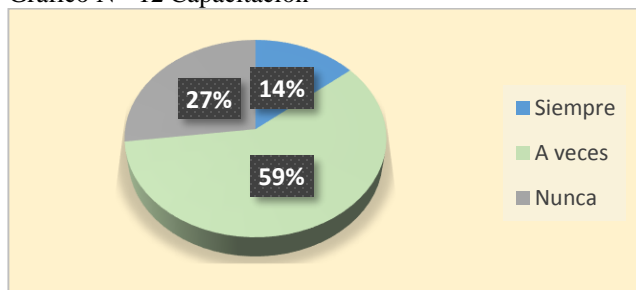
Tabla N° 10 Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	14%
A veces	26	59%
Nunca	12	27%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 12 Capacitación



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

Del 100% de las personas encuestadas, el 59% manifiesta que en la empresa Modas y textiles Mundo Azul a veces brinda capacitación a sus colaboradores, el 27% informó que nunca han sido capacitados y el 14% refleja que en la empresa siempre brinda capacitación.

Interpretación.-

Una gran mayoría de las personas encuestadas dan a conocer que en la empresa Modas y textiles Mundo Azul, nunca brinda capacitaciones a sus colaboradores en cuanto a motivación y actualización de nuevos conocimientos que serían de beneficio para la productividad de la organización.

6. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas?

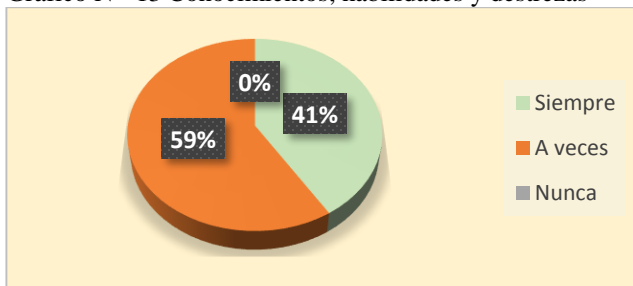
Tabla N° 11 Conocimientos, habilidades y destrezas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	41%
A veces	26	59%
Nunca	0	0%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 13 Conocimientos, habilidades y destrezas



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

En el estudio ejecutado el 59% respondió a veces puede desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su puesto de trabajo, el 41% informo que siempre y ningún colaborador indica que nunca.

Interpretación.-

Una notable parte de las personas encuestadas dan a conocer que desarrollan sus conocimientos, habilidades y destrezas en su lugar de trabajo, puesto que permite llevar a cabo las funciones encomendadas con la finalidad de potencializar cada vez más sus conocimientos en las actividades asignadas por la empresa.

7. ¿Con que frecuencia usted presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones dentro de la empresa?

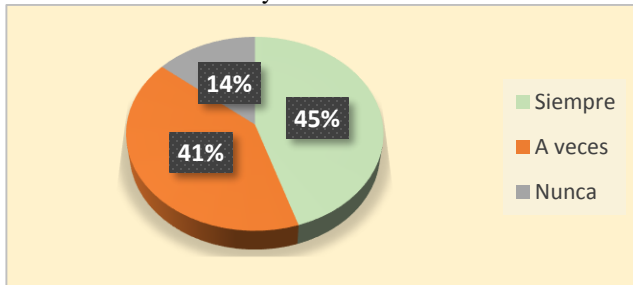
Tabla N° 12 Eficacia y eficiencia

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	45%
A veces	18	41%
Nunca	6	14%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 14 Eficacia y eficiencia



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

El 45% de las personas encuestadas mencionan que siempre presentan dificultad en el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones el 41% manifiesta que a veces presenta dificultad y un 14% respondió que nunca.

Interpretación.-

En base al análisis realizado se hace notable la dificultad que presenta la mayoría de los colaboradores en el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones dentro de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, de manera que ésta puede ser una de las principales causas del deficiente rendimiento laboral en dicha Organización.

8. ¿Cómo empleado de la empresa usted cumple con su objetivo personal?

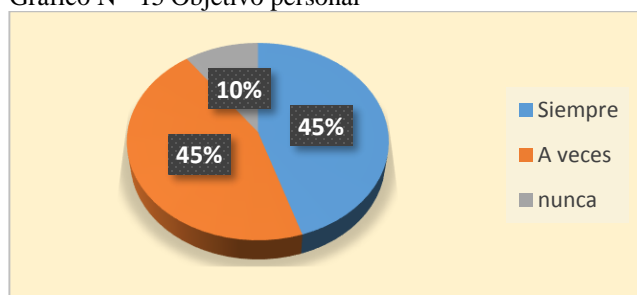
Tabla N° 13 Objetivo personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	45%
A veces	20	45%
nunca	4	10%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 15 Objetivo personal



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

Del número total de los encuestados el 45% informó que siempre cumple con su objetivo personal, de la misma manera un 45% informó que a veces cumple y apenas un 10% dijo que no cumple con su objetivo.

Interpretación.-

En base a los resultados obtenidos se puede mencionar que existe una semejanza en cuanto al cumplimiento de los objetivos personales, considerando así que cada individuo tiene una motivación intrínseca que le permite luchar y alcanzar sus metas propias o individuales para su bienestar y el de su familia.

9. ¿En el desarrollo de las tareas usted fomenta la colaboración a fin de aportar al cumplimiento del objetivo organizacional?

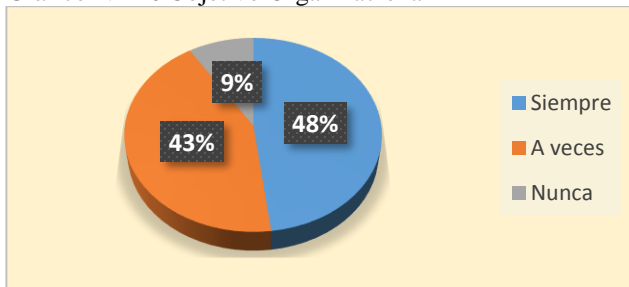
Tabla N° 14 Objetivo Organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	21	48%
A veces	19	43%
Nunca	4	9%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 16 Objetivo Organizacional



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

En el estudio realizado el 52% de las personas encuestadas respondieron que a veces fomentan la colaboración a fin de aportar al cumplimiento del objetivo organizacional mientras que el 48% dijo que siempre y por último apenas un 9% dice no fomentarla colaboración.

Interpretación.-

La mayoría de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul indican que a veces fomentan la colaboración dentro de su ambiente laboral lo que indica que el personal podría estar más motivado a aportar al cumplimiento del objetivo organizacional si la empresa los capacita periódicamente resaltando así el trabajo en equipo y los objetivos en común.

10. ¿En la empresa Modas y Textiles Mundo Azul se aplica la evaluación de desempeño para dar seguimiento a sus colaboradores?

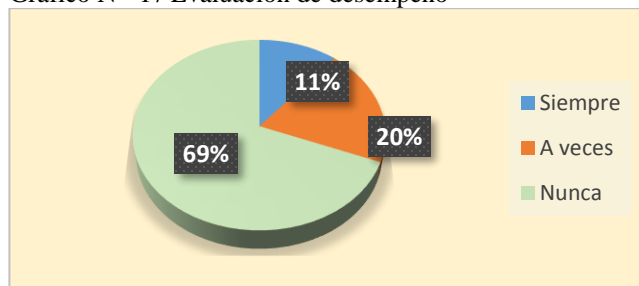
Tabla N° 15 Evaluación de desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
A veces	9	20%
Nunca	30	69%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Gráfico N° 17 Evaluación de desempeño



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Análisis.-

De las 44 personas encuestadas el 69% de colaboradores indican que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul nunca aplica la evaluación de desempeño para dar seguimiento a sus colaboradores el 20% informo que a veces se aplica y el 11% respondió que siempre.

Interpretación.-

Un notable porcentaje de personas indicaron que la empresa no aplica evaluación de desempeño, es decir que no se identifica las principales falencias o necesidades de capacitación que puede beneficiar positivamente al personal y así potencializar un eficiente rendimiento laboral.

4.2 Verificación de la hipótesis

La hipótesis a verificar es la siguiente: “El reclutamiento y la selección del personal incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul”

4.2.1 Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Afirmativa: Alternativa: “El reclutamiento y la selección del personal **SÍ** incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul”.

Hipótesis Negativa: Nula: El reclutamiento y la selección del personal **NO** incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

4.2.2 X^2 tabulado

4.2.2.1 Selección del nivel de significancia y riesgo

Para la verificación de la hipótesis de este trabajo se tendrá un nivel de confianza del 0,95 (95%), por lo tanto el nivel de riesgo es de 0,05 (5%)

4.2.2.2 Grados de libertad

$$gl = (c-1)(f-1)$$

Donde:

gl = grados de libertad

c = columnas de la tabla

f = filas de la tabla

Tabla N° 16 Cálculo de los grados de libertad

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
	Siempre	A veces	Nunca
1. ¿La empresa utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal?	2	32	10
7. ¿Con que frecuencia usted presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones dentro de la empresa?	20	18	6

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

$$gl = (c-1)(f-1)$$

$$gl = (3-1)(2-1)$$

$$gl = (2*1)$$

$$gl = 2$$

Tabla N° 17 Grados de libertad

Grados de libertad (GL)	0,05	0,01
1	3,84	6,64
2	5,99	9,21
3	7,82	11,35
4	9,49	13,28
5	11,07	15,09
6	12,59	16,81
7	14,07	18,48
8	15,51	20,09

Fuente: Investigación

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Con un grado de libertad de 2 y con un nivel de significancia de 0,05 se determina que el X^2 tabulado es igual a 5,99.

4.2.3 χ^2 calculado

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Datos observados

E = Datos esperados

4.2.3.1 Frecuencia observada

Tabla N° 18 Frecuencias observadas

PREGUNTA	Siempre	A veces	Nunca	TOTAL
1	2	32	10	44
7	20	18	6	44
TOTAL	22	50	16	88

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Mientras que la frecuencia esperada se calcula con el empleo de la siguiente fórmula:

$$fe = \frac{(Total\ o\ marginal\ de\ la\ fila)(Total\ o\ marginal\ de\ la\ columna)}{N}$$

La suma de cada fila, se multiplica por la suma de cada columna y se divide para la suma total de los reglones.

Ejemplo:

$$fe = \frac{(44)(22)}{88} = 11$$

Tabla N° 19 Frecuencias esperadas

PREGUNTA	Siempre	A veces	Nunca	TOTAL
1	11	25	8	44
7	11	25	8	44
TOTAL	22	50	16	88

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

Tabla N° 20 X² calculado

OBSERVADOS	ESPERADOS	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
2	11	-9	81	7,36
20	11	9	81	7,36
32	25	7	49	1,96
18	25	-7	49	1,96
10	8	2	4	0,5
6	8	-2	4	0,5
X² Calculado				19,64

Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul

Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

4.3 Decisión final

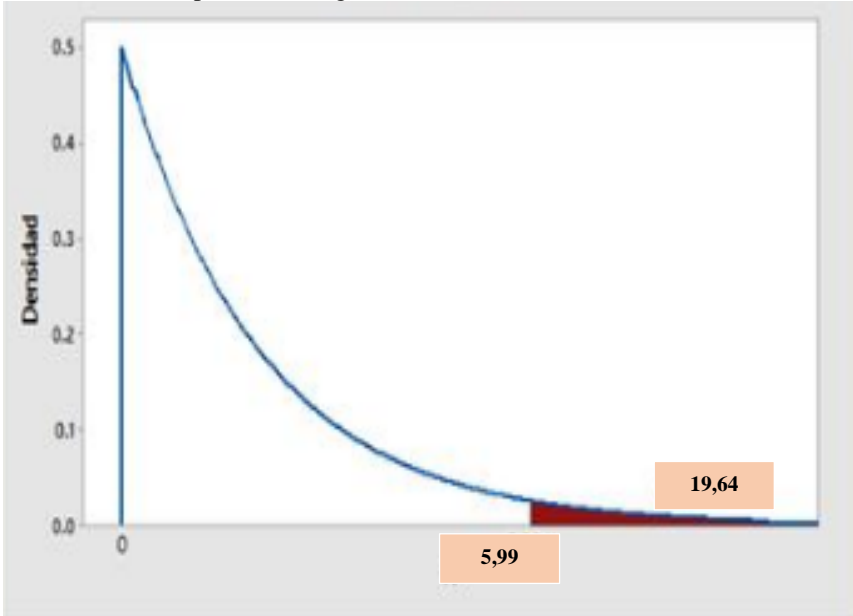
El X² calculado debe ser mayor que el X² tabulado para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Resultados obtenidos:

$$X^2 c = 19,64 > X^2 t = 5,99$$

Debido que el X² calculado es mayor que el X² tabulado se acepta la hipótesis alternativa que es el reclutamiento y la selección del personal **SÍ** incide en el rendimiento laboral de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul y se rechaza la hipótesis nula.

Gráfico N° 18 Representación gráfica de X^2



Fuente: Encuesta colaboradores de Modas y Textiles Mundo Azul
Elaborado por: Jakeline Barahona, 2016

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En base a la investigación realizada se puede concluir que efectivamente el reclutamiento y selección de personal marca su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul puesto que el contratar personas de manera empírica y poco capacitadas para el desarrollo adecuado de las actividades del puesto asignado, genera múltiples dificultades limitando el cumplimiento de objetivos en general.
- En el estudio realizado, se determinó que en la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, no se emplean métodos actuales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, es decir no se aplican herramientas técnicas que permitan una valoración objetiva y estandarizada de actitudes, conocimientos y habilidades de un individuo, la carencia de éstos métodos dentro de la empresa no ha permitido obtener personal competente que brinde un desempeño eficiente y de calidad.
- Se concluye a de más que los factores que dan origen a ésta problemática es la deficiente administración del recurso humano, así como la inexistencia de un manual tanto de funciones como de reclutamiento de personal, lo que ha generado dificultades en la operatividad y rendimiento de los colaboradores.

- Sin duda los hallazgos que más sobresalen en ésta investigación es que los colaboradores, no realiza eficientemente las actividades encomendadas, los empleados no cumplen con el perfil que el puesto lo requiere, además que la distribución de funciones no está realizada de manera eficiente por ello es evidente la existencia de varias falencias en el área de trabajo dentro de la empresa.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul preste la atención a la problemática planteada y designe el recurso pertinente en cuanto se refiere a selección de personal, con el propósito de garantizar la idoneidad del posible colaborador, de esta forma se obtendrá una eficiente contratación de personal, el mismo que demuestre la operatividad confiable y óptima en el desempeño de cada una de las funciones.
- El recurso humano forma parte del éxito de toda organización por ello es recomendable que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul incorpore métodos actuales para el proceso de reclutamiento y selección de personal, además se debe exigir a quien corresponda la verificación de las referencias de la experiencia laboral del candidato, con la finalidad de contar con el personal idóneo que cubra la vacante existente.
- Para obtener un rendimiento laboral óptimo se recomienda que se realice a los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul un seguimiento de las actividades, con el propósito de identificar necesidades de capacitación, determinar el nivel de cumplimiento de tareas asignadas y medir el desempeño individual de cada colaborador, de ésta manera corregir ciertos factores que están influyendo en el eficiente rendimiento laboral.

- Una correcta administración del recurso humano favorece directamente en la satisfacción y bienestar organizacional, por ello es recomendable que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul cuente con profesionales capacitados en cuanto al proceso de reclutamiento y selección de personal tomando en consideración, los hallazgos efectuados en ésta investigación y dar solución a las falencias presentadas a fin de mantener un clima laboral favorable y un propicio rendimiento laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abambari Sandoval Paul Fernando. (2011). *Reclutamiento y selección de personal como medio de optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alvarado Guerrero Washington Ricardo. (2014). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alvarado Guerrero, W. R. (2014). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alles, M. (2011). *Recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Anzola, B. (2010). *Clima de empresa*. Brazil: Romin.
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Bogotá: Eco.
- Bazinet, A. (2011). *La evaluación del rendimiento*. México: Herder.
- Blasco, D. R. (2014). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Scielo*.
- Blasco, R. D. (2010). Reclutamiento y Selección de Personal viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista de Ciências Humanas - Portal de Periódicos UFSC*, 1-2.
- Brouyere, J. (2012). *Investigación de mercado*. México: UNAD.
- Cole, D., & Gaynor, E. (2012). *Desarrollo organizacional*. Buenos Aires: FADU.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2011). *Del trabajo*. Quito: Registro Oficial Supelmento.
- Córdova Sánchez María Verónica. (2014). *El reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Córdova Sánchez María Verónica. (2014). *El reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Costa Vallés, M. (2009). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universitat.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano*. Bogotá: ECOE.
- Chiang, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Davis, W. (2010). *Human Resourcer and Personnel Management*. México: Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de personal*. México: Pearson.
- Escobar, E. (2 de Marzo de 2015). *Pruebas de selección*. Obtenido de Pruebas de selección: <http://recursos.donempleo.com/pruebas-seleccion-test-psicotecnicos.html>
- Fleitman, J. (2011). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Pax México.
- Friego, E. (2012). *Capacitación y formación profesional*. Buenos Aires: fpls.
- García Avendaño, P. (2011). *Introducción a la investigación*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Gonzalez, L. A. (2010). *Estadísticas para las ciencias agropecuarias*. México: Brujas.
- Gracia Ramos, M. C. (2010). *Guía práctica de economía de la empresa II*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Ibáñez, M. (2010). *Administración de recursos humano*. Lima : San Marcos.
- Jamera, V. (2010). *Salud Ocasional*. México: Iberoamericana.
- Jiménez, D. P. (2010). *Manual de recursos humanos*. Madrid: Esic.

- Laza Kanuk, L. (2010). *Comportamiento del consumidor*. Mexico: Paerson.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Principios, ámbito y disposiciones fundamentales*. Quito: Registro oficial suplemento.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Principios, ámbito y disposiciones fundamentales*. Quito: Registro oficial suplemento.
- Martínez Guillé, M. d. (2013). *Rendimiento laboral* . México: Pearson.
- Martínez Guillén, M. d. (2013). *La gestión empresarial* . Madrid: Díaz de Santos.
- Martinez, J. (2011). *Definiendo competitividad*. Santiago de Chile: Cepal.
- Mondy, W., & Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Morales, F. (2011). *Tipos de investigación* . México: Limusa.
- Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Ballanquilla. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* .
- Organización Internacional de Trabajo. (2012). *Programa de actividades sectoriales*. España.
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. México: Pearson.
- Pérez Redondo, R. (2014). La selección de persona en tiempos de crisis. *Ciencias Sociales*.
- Pesantes Herrera Helen Iveth. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Pujilí*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). *Disposiciones fundamentales*. Quito: Registro Oficial Suplemento.
- Porre, J. (2013). *Metodología del trabajo universal*. Puerto Rico.
- Puchol, L. (2010). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Rojas López, M. D., & Gutiérrez Roa, F. (2012). *Sistema de control de gestión* . Bogotá: De la U.

Romero, A. (2012). *Mejorando el desempeño laboral de los colaboradores*. México: UAA.

Sales, M. (2010). *El desempeño laboral*. México: Pearson.

Vera Velez, L. (2011). *Proyectos creativos*. Puerto Rico: Recinto de Ponce.

Vértice. (2010). *Selección de personal*. España: Vértice.



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

Artículo Académico

**“EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN
EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL”**

Autora: Hilda Jakeline Barahona Calle

Tutor: Lcdo. MSc. Carlos Cecilio Valdez Hernández

AMBATO- ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MODAS Y TEXTILES MUNDO AZUL

Resumen

Con el objetivo de determinar la influencia que tiene el reclutamiento y selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul, fue necesario realizar un análisis de los métodos actuales de reclutamiento y selección de personal, además se diagnosticó los factores que influyen en rendimiento laboral de los empleados de la empresa, con la finalidad de elaborar el presente informe. La investigación cuenta con un enfoque cualitativo, debido a que los colaboradores de la empresa participaron activamente en el proceso investigativo y el análisis se realizó en base a los resultados obtenidos que arrojó la encuesta, además se utilizó la investigación bibliográfica, misma que sustenta la investigación, otro tipo de investigación fue la de campo, se acudió directamente a las instalaciones a recolectar información pertinente para el desarrollo de éste trabajo. La investigación contó con una población de 44 personas las cuales permitieron comprobar la hipótesis. Se realizó el cálculo del chi cuadrado, con el que se determinó que efectivamente el reclutamiento y la selección de personal si incide notablemente en el rendimiento laboral. Los aspectos más relevantes de ésta investigación fue que la empresa no utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal al igual que carece de herramientas psicológicas como test de personalidad, entrevistas, técnicas, evaluaciones, cuestionarios u otros aspectos que permiten evaluar al candidato, factores que fueron identificados como la principal causa de ciertas falencias en el rendimiento laboral.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, procesos, rendimiento laboral, Herramientas Psicológicas.

ABSTRACT

RECRUITMENT AND PERSONNEL SELECTION WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES COMPANY FASHION AND TEXTILES MUNDO AZUL

Summary

In order to determine the influence of the recruitment and selection of personnel in work performance of employees of Fashion and Textiles Mundo Azul Company, it was necessary to perform an analysis of current methods of recruitment and selection of staff, also was diagnosed factors influencing job performance of employees of the company, in order to prepare this report. The research has a qualitative approach, because company employees actively participated in the investigation and analysis of the results that threw the survey was conducted based also bibliographical research was used, same underlying research, other research was the field, he went directly to the facility to collect relevant for the development of this work information. The research was a population of 44 people which allowed test the hypothesis. He is calculating chi square, with which it was determined that effective recruitment and selection of staff if a significant impact on work performance was performed. The most important aspects of this research was that the company does not use processes and techniques of recruitment and selection of personnel as lacking psychological tools as personality tests, interviews, techniques, assessments, questionnaires or other aspects that allow to evaluate the candidate, factors were identified as the main cause of certain shortcomings in work performance.

Keywords: Recruitment, recruitment, processes, work performance, psychological tolos.

Introducción

En la revista de Ciencias Sociales publicado por (Pérez Redondo, 2014, pág. 33) con el tema “La selección de Personal en Tiempos de Crisis” menciona que la crisis global en la que nos vemos envueltos, ha generado importantes modificaciones en el mercado laboral que tiene su efecto en la dinámica de los departamentos de Recursos Humanos. Es evidente que un responsable de selección debe hacer todas las preguntas que considere oportunas al candidato y verificar con sus medios las aptitudes y actitudes del mismo para poder elegir a la persona más adecuada para un puesto en su empresa, pero también sería muy saludable que el candidato pudiese hacer preguntas y poner condiciones sobre sus expectativas, así como tomar referencias de la empresa a los trabajadores que están en plantilla de la empresa objeto. Eso nos daría con una fórmula muy saludable de equilibrio y de esfuerzo por ser mejores por ambas partes.

Posteriormente contamos con un artículo científico de (Naranjo Arango, 2012, pág. 112) con el tema “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla” que publico en la revista Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, el autor informa que el proceso de reclutamiento y contratación que se presenta en mayor proporción es la recomendación, lo que denota que no es equitativo ni justo el proceso para el resto de posibles aspirantes. La transparencia en los procesos de selección en las medianas empresas de Barranquilla no existe. Las medianas empresas de Barranquilla no tienen establecido un Departamento de Recursos Humanos que se encargue de la verificación y seguimiento del proceso de selección, lo que genera traumatismo cuando no se escoge a la persona más calificada para un cargo.

Según (Hernández Sánchez, 2012, pág. 183) presenta un artículo con el tema “La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas” que fue publicado en la revista Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, en el cual manifiesta que la selección de personal es un proceso que

es necesario en las organizaciones, toda vez que la empresa requiere identificar competencias laborales propias del personal que ingresa a la empresa; sin embargo, complicar el proceso con artefactos como el polígrafo, los centros de simulación, entrevistas intimidantes, no resulta ser la solución, máxime cuando este en ocasiones puede llegar a violar principios éticos fundamentales, el propósito de este escrito no ha sido otro que buscar un acercamiento a los procesos de selección de personal desde una mirada crítica y reflexiva, en un afán por propender por formas más dignas de establecer un primer contacto con las organizaciones mediante los procesos de selección de personal.

En la revista Scielo, se encontró un artículo científico con el tema “Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo” donde (Blasco D. R., 2014) menciona que el Reclutamiento y Selección de Personal, está sufriendo una notable evolución, paralela a los cambios sociales, tecnológicos, económicos y hasta filosóficos que se están produciendo en el mundo actual en forma vertiginosa. En este contexto, es interesante plantear muy sintéticamente el trayecto desde los orígenes de la aplicación de la psicología a la evaluación y selección del personal, hasta nuestra proyección en un futuro inmediato que llega con gran rapidez e importantes cambios. Los nuevos conocimientos psicológicos, la aplicación de las nuevas tecnologías al reclutamiento y a la evaluación del personal, los cambios importantísimos en los mercados de trabajo, así como los nuevos y profundos retos de las organizaciones justifican la oportunidad de esta reflexión

Con respecto a la investigación realizada en los artículos científicos se concluye que el reclutamiento y selección de personal es la elección de la persona adecuada a los cargos existentes en la empresa, es la detectar a los empleados potenciales que cumplan con el perfil ideal, por lo tanto se lo considera como un elemento fundamental porque contribuye al logro de un óptimo rendimiento laboral, aspecto que concuerda con el criterio de (Ramos, 2012) y (Vértice, 2010) autores reconocidos por su amplio criterio con respecto al Recurso Humano.

Metodología

En el estudio realizado se aplicó el enfoque cualitativo porque la investigación se desarrolló en función de los colaboradores, es decir se contó con la participación activa de los mismos, además se utilizó el enfoque cuantitativo que se realizó en función a los resultados obtenidos en la encuesta, en este enfoque se utilizó medios matemáticos y estadísticos para presentar los resultados de forma numérica. Posteriormente se empleó la investigación bibliográfica, con el propósito de contar con fuentes bibliográficas, para sustentar el trabajo investigativo, también se aplicó la investigación de campo, para recolectar información de manera directa, en el cual se utilizó una encuesta que contiene 10 preguntas, las mismas que se encuentran enfocadas al reclutamiento y la selección del personal y el rendimiento laboral, mediante este instrumento se obtuvo la información necesario, que permitió determinar la situación actual de la empresa con respecto a las dos variables en estudio.

Posteriormente, mediante la investigación exploratoria permitió obtener una visión general con respecto a la situación del reclutamiento y selección de personal y al rendimiento laboral, mientras que la investigación descriptiva ayudo a determinar las características de las variables en estudio y por último la investigación correlacional permitió relacionar la variable independiente (reclutamiento y selección del personal) con la variable dependiente (rendimiento laboral).

La investigación contó con una población de 44 personas que se conformó de la siguiente manera 1 Gerente, 5 Administrativos y 38 Obreros, por contar con una población pequeña no se aplicó la fórmula de la muestra, de manera que la encuesta se aplicó a los 44 colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, es así que se obtuvo datos confiables. Uno de los hallazgos detectados en la empresa Modas y Textiles Mundo Azul es que nunca se ha utilizado herramientas psicológicas como los test de personalidad, las entrevistas técnicas, las evaluaciones, los cuestionarios, no se evalúa de manera eficientemente al candidato, por ello la empresa no evalúa tanto

técnica como psicológicamente a su personal ocasionando falencias en cada una de las actividades que el empleado desempeña dentro de la empresa, otro hallazgo detectado en la empresa es que nunca se aplicó una evaluación del desempeño, no se conoce el verdadero desempeño laboral de los colaboradores, además la empresa no realiza capacitaciones a los empleados, por consiguiente no se podría hablar de un desempeño laboral eficiente, pues los empleados no desarrollan adecuadamente sus conocimientos, las habilidades y las destrezas que requiere el puesto.

La investigación cuenta con la operacionalización de variables, en la cual se define el concepto de la variable independiente que es el reclutamiento y la selección de personal donde (Gracia Ramos, 2010) señala que el reclutamiento y la selección de personal es un proceso en el cual se pretende atraer la atención de candidatos cualificados, con la finalidad de mantener o incrementar la eficiencia y el rendimiento laboral de la empresa, de este concepto se estableció cuatro dimensiones, los mismos que genero ocho indicadores que se utilizó para la generación de las preguntas, luego tenemos a la variable dependiente que es el rendimiento laboral que según (Cuesta, 2010) informa que consiste en el desarrollo de competencias, mediante la aplicación de un conjunto de normas y reglamentos establecidos por la organización, con la finalidad de alcanzar la efectividad y el logro de objetivos, con esta definición se determinó tres dimensiones para generar siete indicadores los mismos que ayudaron a estipular preguntas relacionadas al estudio, además se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, compuesto por un conjunto de preguntas que fueron diseñadas y aplicadas a los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, con el objetivo de conocer la opinión de los empleados a cerca del reclutamiento y selección de personal y el rendimiento laboral.

Posteriormente se cuenta con un plan de recolección de información donde se responde a diez preguntas básicas las mismas que se encuentran enfocadas a la obtención de la información y como último aspecto se cuenta con el plan de procesamiento de la información, donde se define el cómo se va a dar tratamiento a la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas.

Discusión de resultados

Mediante la aplicación de la encuesta se determinó que la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, a veces aplican los procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal, al emplear eficientemente este proceso la empresa contara con el candidato capacitado y especializado para cubrir una determinada vacante, de ahí poder demostrar la eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa, mediante el cumplimiento de las actividades o funciones de cada empleado de esta manera se lograra un rendimiento laboral eficiente.

El resultado obtenido con respecto a la publicidad es que la mayoría de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, fueron atraídos por la publicidad escrita, es decir que la oferta laboral la observaron en la prensa, al existir una vacante la organización emite varios anuncios a través de sitios webs, también emiten comunicados a los empleados indicando que existe una vacante en la empresa, actividad que se realiza con el fin de obtener un personal que cubra un determinado cargo.

En el componente herramientas psicológicas, la mayoría de las personas encuestadas menciono que en el proceso de reclutamiento y selección de personal nunca se ha utilizado herramientas psicológicas como el test de personalidad, que mide y evalúa algunos aspectos sobre el carácter y el comportamiento habitual, para la aplicación del test se debe realizar en un ambiente relajado, tranquilo para que la persona pueda leer atentamente cada pregunta las veces que sea conveniente, mientras que las entrevistas técnicas es un proceso de comunicación que se realiza entre dos personas se lo realiza con el fin de obtener información del candidato, las evaluaciones y cuestionarios se los realiza con el propósito de medir el nivel de conocimientos, las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que el candidato posee, al aplicar estas herramientas la empresa Modas y Textiles Mundo Azul contara con un eficiente personal y mejorara el rendimiento laboral.

Con respecto a la distribución de funciones, las personas encuestadas dijeron que no se encuentran distribuido eficientemente las funciones y/o tareas de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul, es así que existen falencias en las actividades que cada colaborador desempeña, esto conlleva a que exista un bajo rendimiento laboral en la empresa, actualmente las organizaciones se encuentran enfocadas a implementar lineamientos que permitan mejorar el rendimiento laboral, en ocasiones el trabajo de los colaboradores no satisfacen las expectativas de los jefes, el rendimiento laboral juega un papel muy importante porque permite el cumplimiento de las metas de corto, mediano y largo plazo establecidas.

La empresa Modas y Textiles Mundo Azul, a veces brinda capacitaciones para motivar y actualizar conocimientos, esta actividad se debe realizar más seguido para que los colaboradores de la empresa permanezcan motivados y posean conocimientos actualizados, si el empleado se encuentra motivado, desarrollara eficientemente las actividades encomendadas y así conseguirá el éxito empresarial, por ello es importante conocer que la motivación es un componente psicológico que determina la conducta de una persona, por consiguiente se puede decir es el motivo o la razón que provoca la realización o ejecución de una acción o actividad.

En cuanto a los conocimientos, habilidades y destrezas las personas encuestadas informaron que en las funciones o actividades realizadas a veces lo desarrolla al máximo, por lo tanto se puede manifestar que la mayoría de los colaboradores no cuentan con conocimientos suficientes para el buen desempeño de las actividades laborales, adjuntando a esto se puede manifestar que las habilidades y destrezas son elementos importantes y necesarios para la realización eficiente de las actividades empresariales, para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas es fundamental capacitarse de forma frecuente.

Un porcentaje notable de colaboradores respondieron que a veces presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de las actividades, esto se da porque en la empresa no existe una eficiente distribución de funciones, y el candidato no cumpla con el perfil que el puesto lo requiere, no son identificadas las competencias del candidato para la ejecución del trabajo, por ello un bajo rendimiento laboral es la principal consecuencia de las dificultades laborales.

Dentro de las inconsistencias encontradas en la empresa, los colaboradores a veces cumplen con el objetivo personal, esto es provocado porque la persona no se encuentra motivado para el buen desempeño de las actividades laborales, además el proceso de reclutamiento y selección de personal se realizó de forma empírica es decir no se aplicó ningún tipo de parámetro o herramienta que evalúe las aspiraciones y condiciones emocionales del trabajador, adjuntando a esto la empresa no realiza una evaluación del desempeño, para conocer los verdaderos conocimientos de los empleados de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

Los colaboradores informaron a veces fomentan la colaboración con la finalidad de aportar al cumplimiento del objetivo organizacional, lo realizan por desconocimiento o porque no quieren colaborar, los empleados de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul no se encuentran comprometidos con la misma por eso no aportan para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es decir no consiguen el resultado o el fin que pretende alcanzar.

En referencia a la evaluación del desempeño, las personas indicaron que la empresa Modas y textiles Mundo Azul, nunca ha utilizado un instrumento que permita determinar el nivel de desempeño laboral de cada empleado de la empresa, la evaluación del desempeño es una revisión frecuente que determina los aspectos del comportamiento y desempeño de los empleados, conoce las expectativas del jefe referente al desempeño, permite tomar decisiones con el fin de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

Mediante la pregunta número uno, se menciona que actualmente en la empresa Modas y Textiles Mundo Azul existe un inadecuado proceso de reclutamiento y selección del personal, por eso no se ha realizado eficientemente las actividades laborales dentro de la empresa, es importante conocer que el talento humano constituye el capital más valioso, posteriormente la pregunta tres nos indica que la empresa no utiliza herramientas psicológicas como test de personalidad, entrevistas técnicas, evaluaciones, cuestionarios u otros que permitan evaluar eficientemente al candidato, con la pregunta siete efectivamente se puede comprobar que el personal presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de las actividades laborales y como último aspecto importante se puede decir que no se aplica la evaluación del desempeño es decir no se realiza un seguimiento a las actividades laborales de los empleados de la empresa, por lo tanto no se conoce el verdadero rendimiento laboral.

Conclusiones

Efectivamente el reclutamiento y selección de personal es uno de los elementos más importantes a la hora de integrar personal a la organización si se busca obtener un adecuado rendimiento laboral, la Empresa Modas y Textiles Mundo Azul al contratar personas de manera empírica y poco capacitadas pone en riesgo su desarrollo, sostenibilidad y éxito empresarial, la selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la organización.

La carencia de métodos actuales de reclutamiento y selección no ha permitido establecer lineamientos los cuales sirvan como base para identificar al candidato más idóneo que aporte oportunamente a satisfacer las necesidades de adquirir personal calificado, tampoco se ha efectuado un seguimiento de las actividades que realizan los empleados de la empresa, por ende, es evidente las falencias en el área de trabajo y perjudica el rendimiento laboral de la empresa.

Tomando en cuenta los principales factores que dan origen al deficiente rendimiento laboral se toma como una de las alternativas de solución la elaboración de un manual de reclutamiento y selección de personal, el mismo que debe contener lineamientos, normativas y procedimientos para el adecuado proceso de reclutamiento y la selección de personal y así se podrá contar con el personal necesario que contribuya con las actividades que la empresa ejecuta.

Para ser una empresa más productiva “Mundo Azul” necesita de tecnología, calidad, eficiencia y para todo esto lo más importante es tener al personal adecuado, la elaboración de éste artículo académico basado en la investigación en cuanto a la temática del reclutamiento y selección de personal entre los diferentes criterios de autores, ha permitido dar la pauta para que la organización refuerce ciertas falencias detectadas, en busca de potencializar la motivación y el compromiso de sus colaboradores teniendo como resultado un satisfactorio rendimiento laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abambari Sandoval Paul Fernando. (2011). *Reclutamiento y selección de personal como medio de optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alvarado Guerrero Washington Ricardo. (2014). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alvarado Guerrero, W. R. (2014). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Alles, M. (2011). *Recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Anzola, B. (2010). *Clima de empresa*. Brazil: Romin.
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Bogotá: Eco.
- Bazinet, A. (2011). *La evaluación del rendimiento*. México: Herder.
- Blasco, D. R. (2014). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Scielo*.
- Blasco, R. D. (2010). Reclutamiento y Selección de Personal viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista de Ciências Humanas - Portal de Periódicos UFSC*, 1-2.
- Brouyere, J. (2012). *Investigación de mercado*. México: UNAD.
- Cole, D., & Gaynor, E. (2012). *Desarrollo organizacional*. Buenos Aires: FADU.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2011). *Del trabajo*. Quito: Registro Oficial Supelmento.
- Córdova Sánchez María Verónica. (2014). *El reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Córdova Sánchez María Verónica. (2014). *El reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Costa Vallés, M. (2009). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universitat.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano*. Bogotá: ECOE.
- Chiang, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Davis, W. (2010). *Human Resourcer and Personnel Management*. México: Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de personal*. México: Pearson.
- Escobar, E. (2 de Marzo de 2015). *Pruebas de selección*. Obtenido de Pruebas de selección: <http://recursos.donempleo.com/pruebas-seleccion-test-psicotecnicos.html>
- Fleitman, J. (2011). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Pax México.
- Friego, E. (2012). *Capacitación y formación profesional*. Buenos Aires: fpls.
- García Avendaño, P. (2011). *Introducción a la investigación*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Gonzalez, L. A. (2010). *Estadísticas para las ciencias agropecuarias*. México: Brujas.
- Gracia Ramos, M. C. (2010). *Guía práctica de economía de la empresa II*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Ibáñez, M. (2010). *Administración de recursos humano*. Lima : San Marcos.
- Jamera, V. (2010). *Salud Ocasional*. México: Iberoamericana.
- Jiménez, D. P. (2010). *Manual de recursos humanos*. Madrid: Esic.

- Laza Kanuk, L. (2010). *Comportamiento del consumidor*. Mexico: Paerson.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Principios, ámbito y disposiciones fundamentales*. Quito: Registro oficial suplemento.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Principios, ámbito y disposiciones fundamentales*. Quito: Registro oficial suplemento.
- Martínez Guillé, M. d. (2013). *Rendimiento laboral* . México: Pearson.
- Martínez Guillén, M. d. (2013). *La gestión empresarial* . Madrid: Díaz de Santos.
- Martinez, J. (2011). *Definiendo competitividad*. Santiago de Chile: Cepal.
- Mondy, W., & Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Morales, F. (2011). *Tipos de investigación* . México: Limusa.
- Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Ballanquilla. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* .
- Organización Internacional de Trabajo. (2012). *Programa de actividades sectoriales*. España.
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. México: Pearson.
- Pérez Redondo, R. (2014). La selección de persona en tiempos de crisis. *Ciencias Sociales*.
- Pesantes Herrera Helen Iveth. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Pujilí*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). *Disposiciones fundamentales*. Quito: Registro Oficial Suplemento.
- Porre, J. (2013). *Metodología del trabajo universal*. Puerto Rico.
- Puchol, L. (2010). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Rojas López, M. D., & Gutiérrez Roa, F. (2012). *Sistema de control de gestión* . Bogotá: De la U.

Romero, A. (2012). *Mejorando el desempeño laboral de los colaboradores*. México: UAA.

Sales, M. (2010). *El desempeño laboral*. México: Pearson.

Vera Velez, L. (2011). *Proyectos creativos*. Puerto Rico: Recinto de Ponce.

Vértice. (2010). *Selección de personal*. España: Vértice.

ANEXOS

Anexo 1.

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO



Encuesta para los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul

Objetivo:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información necesaria para determinar la incidencia del reclutamiento y la selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Modas y Textiles Mundo Azul.

Instrucciones:

- Lea determinadamente cada pregunta y responda con una X de acuerdo a su criterio.
- Señalar una sola alternativa.
- Responda todas las preguntas.

1. ¿La empresa utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal?

- Siempre
- A veces
- Nunca

- 2. ¿Usted llegó a la empresa atraído por la publicidad?**
- Escrita
 - Audiovisual
 - Referencia de empleados
 - Sitios web
- 3. ¿La empresa utiliza herramientas psicológicas como test de personalidad, entrevistas técnicas, evaluaciones, cuestionarios u otros que permitan evaluar eficientemente al candidato?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
- 4. ¿Usted cree que la distribución de funciones y tareas al personal está realizada de manera eficiente?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
- 5. ¿La empresa brinda capacitación periódicamente con el fin de motivar y actualizar conocimientos?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
- 6. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca

7. ¿Con que frecuencia usted presenta dificultad para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones dentro de la empresa?

- Siempre
- A veces
- Nunca

8. ¿Cómo empleado de la empresa usted cumple con su objetivo personal?

- Siempre
- A veces
- Nunca

9. ¿En el desarrollo de las tareas usted fomenta la colaboración a fin de aportar al cumplimiento del objetivo organizacional?

- Siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿En la empresa Modas y Textiles Mundo Azul se aplica la evaluación de desempeño para dar seguimiento a sus colaboradores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2. Nómina de empleados

Nº	C.I	NOMBRE	SECCIÓN
1	1803621745	AYME CHOTO MARIA ESMERALDA	PRODUCCION TERMINADO
2	0922823323	BANCHON VILLAMAR LEIDA VILMANIA	VENTAS
3	0550089635	BOMBON ORTIZ NANCY YOLANDA	PRODUCCION MAQUILA
4	1716494545	BONES CAICEDO ISRAEL ALEJANDRO	ADMINISTRATIVO
5	1800741298	CAGUANA LAGUA JORGE OSWALDO	DISENO-CORTE
6	1803560034	CHAMORRO PAZMIÑO CARLOS BOLIVAR	DISENO-CORTE
7	1805089917	CHANGO REMACHE MARTHA PIEDAD	PRODUCCION MAQUILA
8	0201122652	CHIDA CHASI LEYDY LUCIA	VENTAS
9	1805104401	CORDOVA VELASTEGUI VICTORIA GUADALUPE	ADMINISTRATIVO
10	0104810767	FARFAN PACHECO RAQUEL EULALIA	VENTAS
11	0927274373	FLORES GRANJA LUISA MARIELA	VENTAS
12	1803695178	FLORES MASAQUIZA NORMA MARGOTH	PRODUCCION TERMINADO
13	1312851049	GALLEGOS MENDOZA NARCISA VERONICA	VENTAS
14	1804047031	GUANGASI MUZO SANDRA MARIBEL	PRODUCCION MAQUILA
15	1802859999	GUANIN CONZA OMAR GEOVANNY	ESTAMPADO-BORDADO
16	0954003364	HERNANDEZ MAXE PERLA FLOR	VENTAS
17	1804145769	LALALEO CHANGO JENNY ALEXANDRA	PRODUCCION MAQUILA
18	1803448859	LLERENA RIPALDA VERONICA MARITZA	ADMINISTRATIVO
19	1802377935	LLERENA VILLACIS OSWALDO RODRIGO	ADMINISTRATIVO
20	1003401575	MACHADO REA SARA MARIBEL	VENTAS
21	1804313516	MOPOSITA GUANGASI FLAVIO GUSTAVO	PRODUCCION MAQUILA
22	1302229362	MORA MACIAS CARLOTA HAYDEE	PRODUCCION TERMINADO
23	1803521622	MORALES BRIONES MARIA ARACELY	PRODUCCION MAQUILA
24	1311329203	MORALES BRIONES RAMONA PATRICIA	PRODUCCION MAQUILA
25	1803322468	MORALES ORTEGA ROBERTO CARLOS	ADMINISTRATIVO
26	0200825933	MUÑOZ CHELA MARIA ROSA ELENA	PRODUCCION TERMINADO
27	1804100426	NUÑEZ CASTRO VLADIMIR PATRICIO	DISENO-CORTE
28	0502064405	OCAMPO JARAMILLO XAVIER MARCELO	VENTAS
29	1310791841	OÑATE PEREZ MARCELA VERONICA	VENTAS
30	0503115149	ORTIZ CHICAIZA DEYSI MERCEDES	ESTAMPADO-BORDADO
31	0502486137	ORTIZ CHICAIZA EDWIN LEONARDO	PRODUCCION TERMINADO
32	1718329194	OTERO CONTENTO MARDYN ORALIA	VENTAS
33	1803631868	PUJOS CULQUE GABRIELA MARGARITA	DISENO-CORTE

34	1803821832	QUINAPANTA CHATO NELSON JAVIER	PRODUCCION MAQUILA
35	1803468782	QUISINTUÑA SISA CARMEN DEL ROCIO	PRODUCCION TERMINADO
36	1804505616	RAMIREZ FLORES CRISTIAN SANTIAGO	DISENO-CORTE
37	1803758695	REDROBAN CHAMORRO DELIA FLOR	VENTAS
38	1804843017	REDROBAN CHAMORRO MERY MARGARITA	OTROS
39	1801591247	RIPALDA NARANJO EUFEMIA ALICIA	PRODUCCION TERMINADO
40	0503221715	RODRIGUEZ CAIZA MARIA LUZMILA	VENTAS
41	0924219066	ROMERO YANCE TATIANA VANESSA	VENTAS
42	0925540080	ROSALES SANTOS DOLORES VANESSA	VENTAS
43	1801280239	TOAPANTA TOAPANTA JUAN MANUEL	PRODUCCION TERMINADO
44	1720200284	TONATO AGUIRRE BETTY ALEXANDRA	VENTAS

Anexo 3. Fotos

Empresa “Mundo Azul”



Aplicación de encuestas



Aplicación de encuestas



Materia prima para la confección de jeans



Botones, hilos, etiquetas



Área de diseño



Confección



Colocación de botones y accesorios



Planchado y control de calidad



Empacado

