



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

Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial

TEMA:

LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LA EMPRESA “G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE” DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA PROVINCIA DE CHIMBORAZO.

Autor: Walter Mecias Almendariz Paguay

Tutora: Mg. Lcda. Mónica Narciza López Pazmiño

AMBATO – ECUADOR

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, desarrollado por el egresado: Walter Mecias Almendariz Paguay con C.I. 160049476 – 7; considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



.....
Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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



.....
Walter Mecias Almendariz Paguay

C.I. 160049476-7

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Walter Mecias Almendariz Paguay, cedo los derechos en La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo 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.



.....
Walter Mecias Almendariz Paguay

C.I. 160049476-7

AUTOR

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

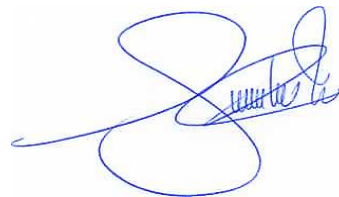
La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo”, presentada por el Sr. Walter Mecias Almendariz Paguay , egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Septiembre 2010– Febrero 2017, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



.....
Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora
C.I. 170718607-6

MIEMBROS DEL TRIBUNAL



.....
Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez
C.I. 1803691136

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación ha sido posible gracias a la determinación, valentía y voluntad que el Altísimo puso en mí, por ese motivo dedico este proyecto de investigación a DIOS, que ha sido mi compañía, me ha ayudado a mantenerme de pie a lo largo de mi vida, me ha apoyado para no quebrar y nunca me abandonó; dedico este trabajo a mis padres Mecias Almendariz y Rosa Paguay quienes con su apoyo incondicional han contribuido al cumplimiento de esta meta, a mis hermanos Fernando, José y Evelyn, un eterno gracias a cada uno pues son los tesoros y los grandes pilares que la vida me pudo dar.

Walter Mecias Almendariz Paguay

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos al Ing. Douglas Guzmán Gerente de la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente” que permitió el desarrollo de la tesis con la información e instalaciones prestadas para el desarrollo del proyecto investigativo. A mis profesores que durante toda la carrera me brindaron sus conocimientos y en especial a mi tutora de tesis Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño por la ayuda, conocimientos científicos, apoyo y respeto brindados durante la elaboración de esta investigación, y sobre todo volvió a confiar en mí; a quien puedo decir de todo corazón MUCHAS GRACIAS. Y un agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas, solo él es responsable de la culminación de mi carrera profesional.

Walter Mecias Almendariz Paguay

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Página
A. PRELIMINARES	
Portada.....	I
Autoría de la Investigación	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
Indice General de Contenidos	VIII
Indice de Tablas	XII
Indice de Graficos	XIII
Indice de Cuadros.....	XIV
Resumen Ejecutivo.....	XV
Executive Summary	XVI
B. TEXTO	
Introducción	1
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol del Problema	6
1.2.3. Análisis Crítico.....	7

1.2.4. Prognosis	8
1.2.5. Formulación del Problema	8
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	8
1.2.7. Delimitación del Problema.....	8
1.2.7.1. Delimitación de Contenido	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial	9
1.2.7.3. Delimitación Temporal	9
1.2.7.4. Unidades de Observación.....	9
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo General	10
1.4.2. Objetivos Específicos.....	10

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos	12
2.2.1. Fundamentación Fisiológica	13
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	14
2.2.3. Fundamentación Axiológica	14
2.2.4. Fundamentación Ontológica	15
2.3. Fundamentación Legal	15
2.4. Categorías Fundamentales	16
2.4.1. Constelación de Ideas Variable Independiente	17
2.4.2. Constelación de Ideas Variable Dependiente.....	18
2.4.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	19
2.4.3.1. Selección de Personal.....	19
2.4.4. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente	35
2.4.4.1 Rendimiento Laboral.....	35
2.5. Hipótesis.....	44
2.6 Señalamiento de la Variable de la Hipótesis.....	44

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque	45
3.1.1. Enfoque Cualitativo	45
3.1.2. Enfoque Cuantitativo	45
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.....	45
3.2.1. Modalidad de Campo	45
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental.....	45
3.3. Tipos o Niveles de Investigación	46
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	46
3.3.2. Nivel Descriptivo	46
3.3.3. Nivel Explicativo	46
3.4. Población y Muestra.....	46
3.5. Operacionalización de las Variables	48
3.5.1. Variable Independiente: Selección de Personal	48
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	50
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	50
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario	50
Validez y Confiabilidad	50
3.7. Plan para La Recolección de la Información	51
3.7.1. Procesamiento de la Información.....	52
3.7.2. Análisis e Interpretación de Resultados	52

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados de la de la Entrevista Aplicada a 2 Personas del Personal Administrativo.....	53
4.2 Análisis e Interpretación de Resultados de la Encuesta Aplicada a 8 Personas del Departamento Operativo, Pertenecientes al Departamento Administrativo.	57

4.3 Verificación de Hipótesis	67
Cálculo del Estadístico T de Student	68

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	75
5.2. Recomendaciones.....	76

C. MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía	72
Artículo	74

INDICE DE TABLAS

Contenido	Página
Tabla N°: 4.12: Punto Muestral.....	71
Tabla N°: 4.13: Matriz de Cálculos.....	72

INDICE DE GRAFICOS

Contenido	Página
Gráfico N° 1 Planteamiento del problema.....	6
Gráfico N° 2 Categorización de Variables	16
Grafico N° 3. Constelación de Ideas Variable Independiente.....	17
Gráfico N° 4 Constelación de Ideas Variable Dependiente	18
Grafico N°. 15. Adaptación	57
Grafico N°. 16. Comunicación	58
Grafico N°. 17. Integración	59
Grafico N°. 18. Seguridad	60
Grafico N°. 19. Productividad.....	61
Grafico N°. 20. Experiencia	62
Grafico N°. 21. Desempeño.....	63
Grafico N°. 22. Responsabilidad.....	64
Grafico N°. 23. Oportunidades.....	65
Grafico N°. 24. Políticas.....	66
Gráfico N° 4.15: Hoja de Resultados de la T de Student	70
Gráfico N° 4.16: Campana de Gauss.....	73

INDICE DE CUADROS

Contenido	Página
Cuadro N°. 1.....	20
Cuadro N°. 2 Objetivos	24
Cuadro N°. 3 Operacionalización Variable Independiente	49
Cuadro N° 4 Plan De Recolección de Información.....	51
Cuadro N°. 15 Adaptación	57
Cuadro N°.16 Comunicación.....	58
Cuadro N°. 17 Integración.....	59
Cuadro N°. 18 Información	60
Cuadro N°. 19 Productividad	61
Cuadro N°. 20 Experiencia.....	62
Cuadro N°. 21 Desempeño.....	63
Cuadro N°. 22 Responsabilidad	64
Cuadro N°. 23 Oportunidades	65
Cuadro N°. 24 Política.....	66

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

TEMA: La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

Autor: Walter Mecias Almendariz Paguay

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo se orienta a la selección de personal a través de un análisis de gestión por competencias teniendo como finalidad alcanzar el rendimiento laboral, favoreciendo en las condiciones laborales, brindando oportunidades de aprender y crecer en el ambiente laboral favoreciendo en la comunicación interna, relaciones interpersonales, alcanzando la competitividad a través de aplicaciones como selección, entrenamiento capacitación; desarrollo, mejorando la evaluación del desempeño, estimulando la iniciativa, autonomía, agilidad analítica, trabajo en equipo, orientación al cliente, capacidad de aprendizaje, fortaleciendo la productividad, responsabilidad, mediante la adecuación del personal a su puesto de trabajo; sobresaliendo entre las competencias la capacidad para entender a los demás, pensamiento analítico, adaptabilidad, conllevando al desarrollo potencial, sentido de pertenencia, induciendo a la seguridad, confianza, emisión de juicios de valor que permiten cumplir con los principios propuestos.

Descriptor: Selección de personal, desempeño laboral, eficiencia, productividad, desempeño, competitividad, adecuación de personal.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: The selection of personnel affects the work performance of the company "G & G Construcciones y Ambiente" of the city of Riobamba province of Chimborazo.

Autor: Walter Mecias Almendariz Paguay

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

EXECUTIVE SUMMARY

The work is oriented to the selection of personnel through a management analysis by competencies aiming at achieving work performance, favoring in the working conditions, providing opportunities to learn and grow in the workplace favoring in internal communication, interpersonal relationships , Reaching competitiveness through applications such as selection, training training; Development, improving performance evaluation, stimulating initiative, autonomy, analytical agility, teamwork, customer orientation, learning ability, strengthening productivity, responsibility, through the adaptation of staff to their job; The ability to understand others, analytical thinking, adaptability, leading to potential development, a sense of belonging, leading to security, confidence, and the issuance of value judgments that allow us to comply with the proposed principles.

Descriptors: Selection of personnel, work performance, efficiency, productivity, performance, competitiveness, adequacy of personnel.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad estudiar la incidencia que conlleva la selección de personal hacia el rendimiento laboral y así identificar las razones por las cuales los postulantes a un cargo alteran sus hojas de vida

El presente trabajo investigativo consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, Las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento,

la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Tema

LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LA EMPRESA “G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE” DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA PROVINCIA DE CHIMBORAZO.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el Ecuador, las empresas integran las funciones de reclutamiento y selección de personal considerándose un proceso trascendental en la administración de recursos humanos; desafortunadamente es insuficiente el análisis de puestos limitando la descripción de tareas, niveles de desempeño, afectando los planes de recursos humanos a corto y largo plazo generando una oferta limitada en la empresa repercutiendo en los aspectos éticos, políticas de la organización y marco legal.

Según, Chiavenato, (2010) Manifiesta. “la selección de personal es el proceso mediante el cual una organización tiene la facultad de elegir, entre una lista de candidatos, a la persona que cubrirá de manera satisfactoria las necesidades que exija el cargo vacante, fundamentándose en las condiciones de mercado actuales” p. 111

En varias empresas no se dispone de un grupo idóneo de postulantes para la selección de personal originando una complejidad en la decisión de contratar, limitando las funciones de reclutamiento perjudicando en la administración de personas e incluso en el éxito de la organización; considerando el ambiente laboral, el desempeño productivo, la comunicación y el liderazgo.

La selección de personal es un proceso en el cual la empresa opta por el individuo que presente las habilidades, aptitudes y actitudes que aseguren una correcta ejecución de las funciones que presenta el cargo; tomando en cuenta todas las exigencias que deba afrontar en cuanto al cumplimiento de su trabajo, como también los requerimientos de la empresa.

Innumerables empresas de la provincia de Chimborazo no aplican un adecuado proceso de selección de personal generando limitaciones en las competencias generales repercutiendo en la motivación, conocimiento del trabajo, en la cultura organizacional, afectando en la productividad, eficiencia y eficacia, estimulando un inadecuado comportamiento, disminuyendo la satisfacción por el trabajo.

Según; Chiavenato (2000) “El rendimiento laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos tanto personales como los de la organización y avanzar en el mejoramiento permanente del desarrollo profesional en los colaboradores” P 262.

Es así que las actividades realizadas por los trabajadores muestran las competencias laborales al desempeñarse en su lugar de trabajo con el fin de lograr los objetivos y metas, estas competencias se basan en conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, valores y características personales las cuales generan los resultados esperados en la empresa.

En La Empresa G&G Construcciones y Ambiente, el proceso de selección es aplicado con tiempo inadecuado, esta falta de tiempo genera complicaciones en la recepción de postulantes, entrevistas, verificación de información y demás actividades cuyos resultados son indispensables al momento de contratar al nuevo personal. Este inconveniente ha sido aprovechado por algunos candidatos tanto en datos de experiencia laboral como en referencias laborales, el tiempo limitado para el proceso y la adulteración de los curriculums repercute el rendimiento laboral, desafortunadamente esto provoca declives productivos y pérdidas representativas para las empresas.

El proceso que ejecutan al elegir una persona para un cargo los ha llevado a presentar dificultades en el rendimiento laboral, obteniendo como resultado un bajo desempeño por parte del nuevo personal.

Para Alles M. (2013) “la selección de personal es una actividad donde se clasifica a las personas idóneas para adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización y del perfil con la finalidad de mantener un alto desempeño laboral que beneficie el desarrollo empresarial”. P. 168

Los procesos de selección de personal son de gran importancia por ser una herramienta que ayuda al funcionamiento óptimo de la empresa con las que se logran alcanzar las metas propuestas, el rendimiento que presenten los trabajadores tendrán relación con las decisiones que los directivos hayan tomado al momento de contratar al nuevo personal.

1.2.2. Árbol del Problema

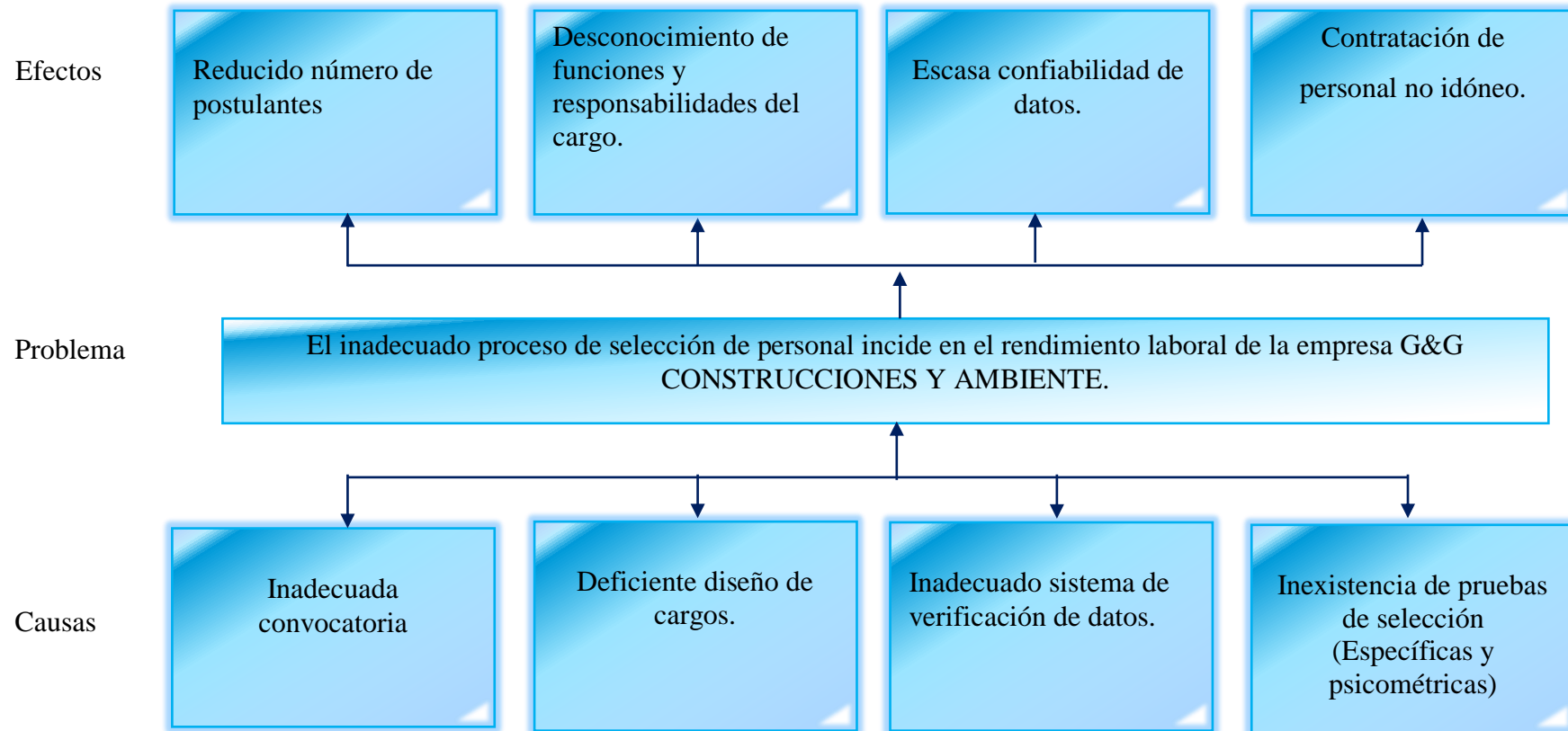


Gráfico N. 1. Planteamiento del problema
Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

1.2.3. Análisis Crítico

Una de las funciones más afectadas dentro de la gestión de personas ha sido la de selección del personal. La poca oferta y la alta demanda del mercado laboral ha despertado una creencia errónea sobre la facilidad de contratar. No obstante, nos encontramos en una situación bien diferente, algunas compañías han eliminado el Departamento de Recursos Humanos delegando esta tarea a otros departamentos, la pérdida de eficacia en los procesos de selección podría tener consecuencias importantes para empresa.

La inadecuada convocatoria que realiza la empresa inobservando diferentes medios como: bolsa de empleos, sitios web, prensa escrita y oral conlleva a que exista un reducido número de postulantes y se reduce la posibilidad de reclutar al personal idóneo.

El deficiente diseño de cargos no proporciona datos suficientes para elaborar un perfil profesiográfico en el que se especifiquen o se definan las características y requerimientos profesionales así como las competencias, aptitudes, actitudes, responsabilidades, etc.

Es importante contar con un adecuado sistema de verificación de datos del postulante para comprobar las referencias laborales que describen la trayectoria del solicitante en el campo del trabajo, la confiabilidad de la información aseguran en el potencial del candidato para la vacante.

Al no existir pruebas de idoneidad que son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto, como son las pruebas psicométricas y simuladores que demuestren el nivel de conocimiento que tiene la persona o el estado anímico en el que se encuentra, esto conlleva a que la empresa realice la contratación de personal no idóneo.

1.2.4. Prognosis

Si continúa el problema en la empresa, se seguirá contratando personal no idóneo para los cargos vacantes dificultando el desarrollo de la empresa y el incumplimiento de los objetivos organizacionales desembocando en un limitado rendimiento laboral que afectaría directamente en la productividad de la empresa.

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide la selección de personal al rendimiento laboral de la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuál es el proceso de selección utilizado por la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente?”
- ¿Cuáles son los niveles de rendimiento laboral en la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente?”
- ¿Se puede presentar los resultados de la investigación en un documento técnico en la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente?”

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación de Contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Gestión del talento humano

Aspecto: Selección de Personal – Rendimiento Laboral

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La investigación se la realizara en el Área Operativa de la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente, ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

Provincia: Chimborazo
Ciudad: Riobamba
Parroquia: Unamuncho
Calles: Panamericana Norte Km 7 1/2

1.2.7.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se realizara el periodo octubre 2016 – marzo 2017.

1.2.7.4. Unidades de Observación

Se aplicara a todo el Personal de la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente, ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

1.3. Justificación

El trabajo de investigación es **importante** considerando que la selección de personal aporta en el cultivar relaciones formales, trabajar en equipo, favoreciendo en el rendimiento laboral a través de competencias claves para el éxito del desarrollo empresarial.

Es un tema de **Interés** y **Beneficio** para los directivos de la empresa, con esto se asegura la participación y respaldo de gerencia para el progreso del proyecto

El trabajo es de **utilidad práctica** porque contribuye al mejoramiento del proceso de selección de personal, convirtiendo el procedimiento del tal forma que

se logre una selección objetiva de personal, eliminando a individuos que pueden presentar conocimientos favorables para el cargo pero que no cuenten con las competencias que se exige.

La investigación tendrá **impacto** porque se pretende cambiar el modo tradicional de selección de personal para evitar los problemas que ocasiona dicho modo, el impacto de la presente contribuirá de manera eficiente en la obtención de personal idóneo para evitar así los problemas antes mencionados.

El presente proyecto es **factible** al contar con el apoyo incondicional del Gerente general de la empresa, con esto se puede afirmar que contaremos con la información y las autorizaciones necesarias para realizar la investigación antes mencionada.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Investigar la incidencia de la selección de personal en el rendimiento laboral de la Empresa G&G Construcciones y Ambiente de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar el proceso de selección de personal aplicado en la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.
- Determinar las causas que afectan en el rendimiento laboral en la Empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

- Elaborar un artículo académico que evidencie el estudio de la selección de personal y el rendimiento laboral en la Empresa G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Tomando en cuenta artículos relacionados se ha llegado a los siguientes antecedentes investigativos.

Autor: Blasco, Ricardo Diego. (2004).

Tema: Reclutamiento y selección de personal: Viejo y Nuevo Rol del psicólogo. Organizaciones de la revista Psicología y Trabajo, 4 (1), 91-122.

El rol profesional de psicólogo que trabaja en Recursos Humanos, y más concretamente en 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.

Autor: José Eladio Flores Díaz

Tema: Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida.

La presente investigación tuvo como propósito ofrecer una propuesta de estrategias para el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de Teleinformática de la Gobernación del Estado Mérida. Metodológicamente, se desarrolló bajo el criterio de la modalidad de un proyecto

factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo, en virtud que pretende una propuesta como alternativa viable en la optimización de dicho proceso, con el fin de elevar la eficiencia en la gestión de administración del talento humano. La población y muestra quedó conformada por un total de sesenta y seis (66) personas, quienes en su conjunto integran la nómina de empleados de la Dirección de Teleinformática de la Gobernación del Estado Mérida. Para recolectar la información, se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Según los resultados obtenidos se concluye que en la prenombrada Dirección de Teleinformática no se ejecuta un proceso de reclutamiento y selección ajustado a los paradigmas gerenciales de administración de personal; en tal sentido, se recomienda la implementación de la propuesta que se ofrece.

Autor: Francisco Ganga Contreras, Romina Sánchez Álvarez

Tema: Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile.

Esta investigación intenta explorar los elementos necesarios para el conocimiento acerca de cómo las organizaciones de la comuna de Puerto Montt, ubicada en la Región de Los Lagos de Chile, realizan el proceso de reclutamiento y selección de personal. Para ello, se abordan los principales fundamentos teóricos y prácticos vinculados al tema. Así mismo, se presentan y analizan los resultados de una encuesta aplicada a las organizaciones de la comuna de Puerto Montt con el propósito de indagar como estas realizan el proceso de obtención de personal, la importancia que tiene para las organizaciones este proceso, los aspectos más importantes que consideran al momento de seleccionar a un candidato, las ventajas de aplicar una técnica y no otras, los métodos más utilizadas y una serie de datos que aportan de manera significativa al estudio.

2.2.1. Fundamentación Filosófica

(Aguilar E. , 2008). “En empresas innovadoras se pretende propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores aportando en el liderazgo, ambiente laboral, siendo importante el análisis y evaluación de cargos

favoreciendo en la selección de personal, evaluación de desempeño, entrenamiento y capacitación, colaborando en la mejora del talento humano el espíritu de equipo mediante el mejoramiento de estrategias que aporten en la toma de decisiones” p. 34

El trabajo presentado se fundamenta en el constructivismo al apoyar en la retención de personal mediante programas de entrenamiento, capacitación, programas de desarrollo profesional que aporten en el desarrollo organizacional que favorezca en el pensamiento crítico propositivo.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

El trabajo resalta su importancia por que analiza las competencias, habilidades y destrezas para el mejor desempeño en el campo empresarial, tomando como enfoque el desempeño laboral y la productividad a través del cumplimiento de funciones, la integración, interrelación y el trabajo en equipo, donde el conocimiento aporta en el rendimiento laboral.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

Según; Heller, S. (2010). Manifiesta “La axiología se enfoca en analizar los valores y principios basados en el producto del razonamiento, que establecen el juicio y fundamento de una situación o acontecimiento dejando en evidencia si los resultados de la misma son positivos o negativos”. P 174.

El trabajo de investigación se localiza dentro de una perspectiva netamente axiológica, como manifiesta el autor, con la aplicación total de valores como la responsabilidad, veracidad, honestidad, justicia, libertad y demás principios que dentro del contexto empresarial proporcionan sustento solido en el accionar de cada individuo constituyendo un aporte de gran valor a la sociedad, erradicando situaciones de controversia y aplicación de antivalores en nuestra sociedad.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

Según; Alles, M. (2013). Manifiesta “En la última década el desarrollo del talento humano en el área empresarial ha tenido un cambio vertiginoso enfatizando el concepto de que el capital más valioso que tiene una organización son las personas, considerándolas no como un recurso inteligente que mantiene necesidades, expectativas, emociones y con el derecho de ser motivadas y recompensadas por su labor empresarial”. P 16.

El ser humano ha logrado desarrollarse en el campo empresarial de tal forma que la apertura de desarrollo que las organizaciones proporcionan a su personal laboral ha roto diversos paradigmas sobre la gestión de talento humano, patrocinando el crecimiento, la comunicación, el trabajo en equipo, y sobre todo adoptando la concepción de cambio.

2.3. Fundamentación Legal

Ministerio de Relaciones Laborales

Norma Técnica Del Subsistema de Selección de Personal Capítulo I Del Objeto, Ámbito Y Definiciones

Art. 1.- Del Objeto.- Esta norma tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las unidades de administración del talento humano - UATH de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, escoger a la persona más idónea entre las y los postulantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y la instrucción formal, la experiencia y las competencias de las y los postulantes.

Art. 3.- De la selección de personal.- Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la ejecución de este proceso.

2.4. Categorías Fundamentales

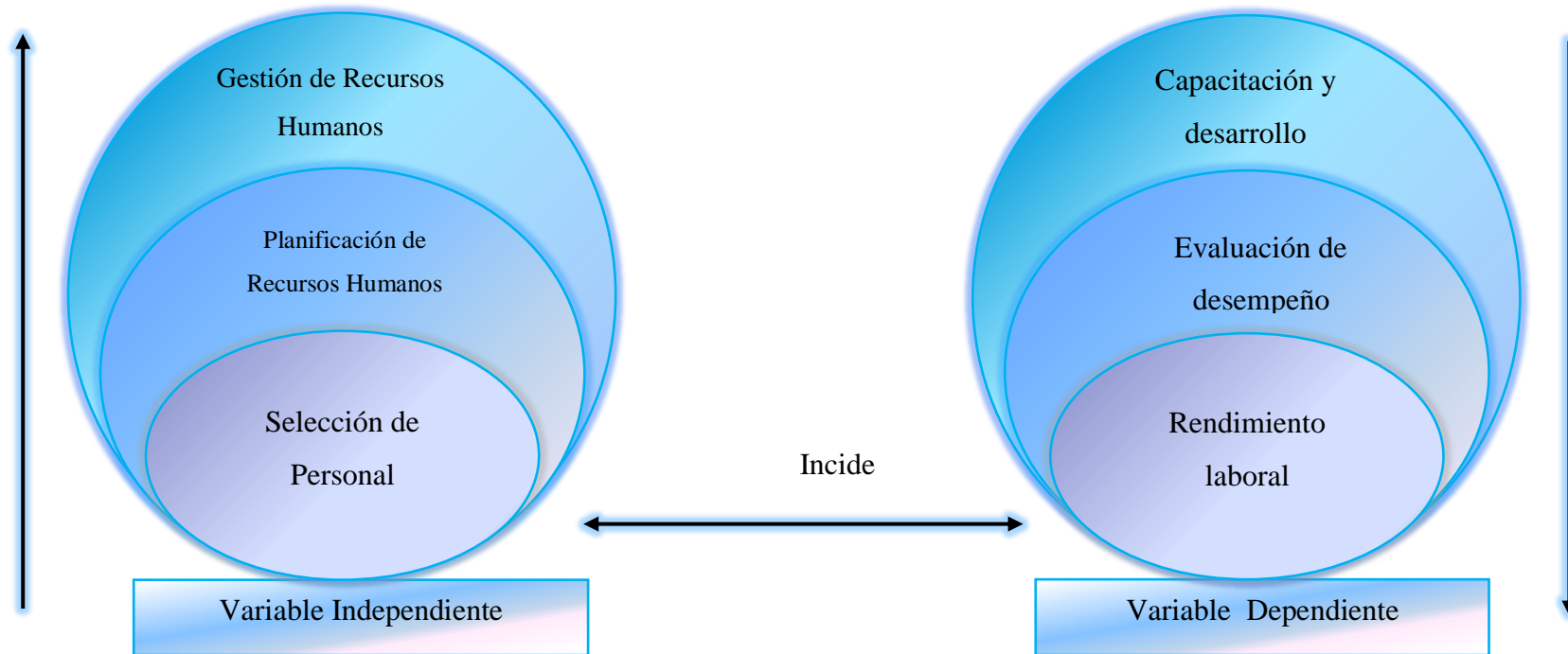


Gráfico No 2 Categorización de Variables
Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

2.4.1. Constelación de Ideas (Variable Independiente)



Grafico No 3. Constelación de ideas Variable Independiente
Elaborador por: Almendariz Paguy Walter Mecias

2.4.2. Constelación de ideas variable dependiente

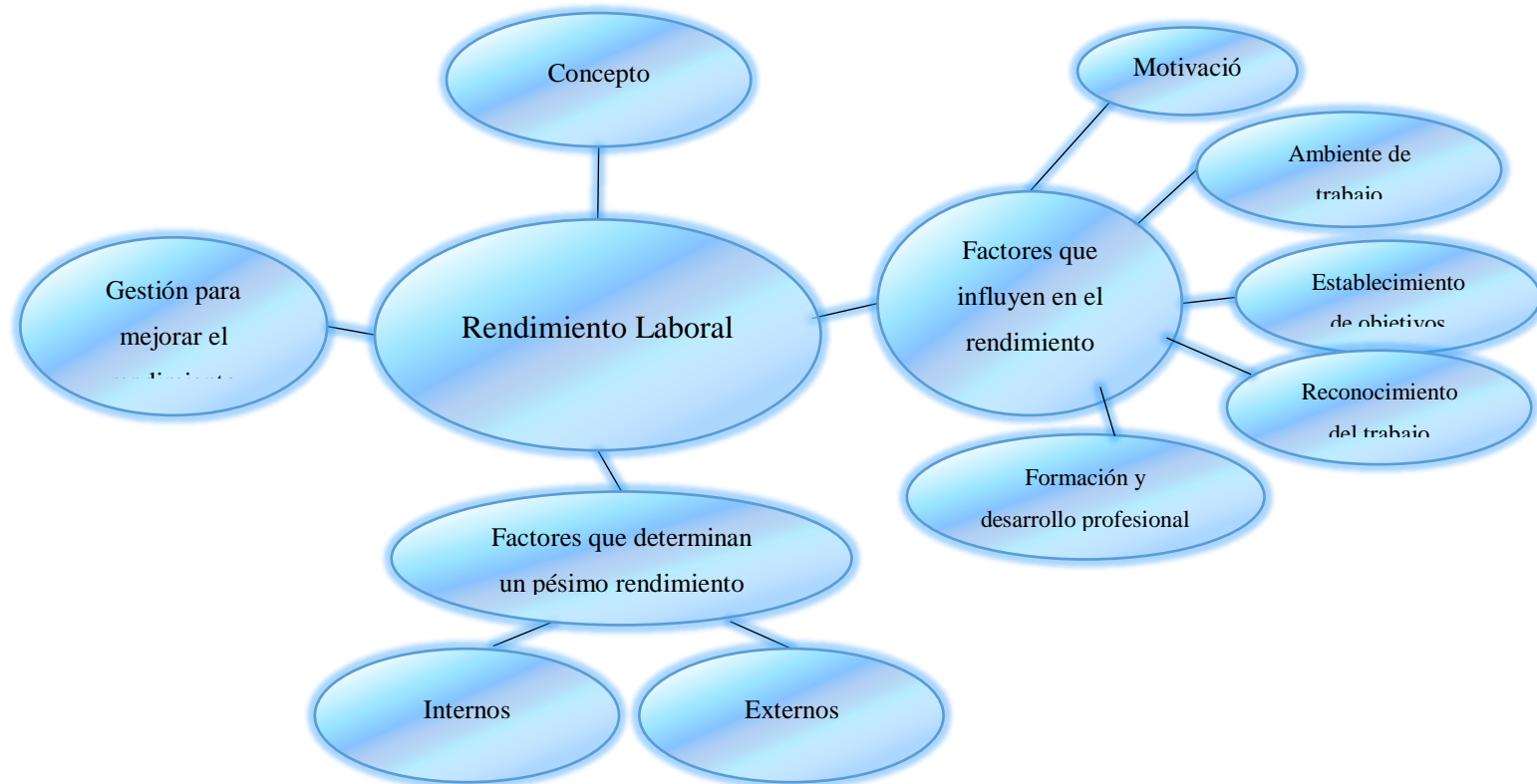


Gráfico No 4 Constelación de ideas Variable Dependiente
Elaborado por: Almendariz Paguy Walter Mecias

2.4.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.3.1. Selección de Personal

Reclutamiento de personal

El reclutamiento es básicamente un procedimiento donde se recaba información en el cual se brinda al área de talento humano las oportunidades de contratar personas al cargo que desea cubrir.

Según (Alles M. , Selección por Competencias, 2008) “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, a fin de seleccionar a alguno de ellos para que reciba en el ofrecimiento de empleo”. p. 168.

Para que el procedimiento sea productivo, el reclutamiento de personal debe proporcionar una suma de candidatos suficiente para proveer de manera adecuada el proceso de selección. Esto inicia con la necesidad o requerimiento de contratar a una persona para un cargo vacante.

El reclutamiento de personal puede ser interno o externo.

Reclutamiento Interno

Al existir una vacante en determinado cargo, la empresa recluta empleados que forman parte de la empresa para reubicarlos, ya sea promoviéndolos (ascensos) o transferirlos (incluirlos en un nuevo proyecto) o como resultado de un programa de desarrollo de personas.

Reclutamiento Externo

Al desear cubrir una determinada vacante con candidatos externos, se procura contar con candidatos potenciales usando herramientas de reclutamiento que relacionen las

competencias técnicas y personales del individuo con el perfil del puesto, la cultura y los valores de la organización, esto con el fin de obtener una predicción eficaz sobre el futuro de la persona en la empresa.

El reclutamiento externo se realiza por los siguientes medios:

- Consulta a Base de Datos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en otros reclutamientos.
- Presentación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Viajes para reclutamiento en otras ciudades.
- Anuncios en periódicos y en revistas.
- INTERNET: Portales de empleo, listas de correo, grupos de noticias, Anuncio en el “sitio WEB”.

Beneficios del Reclutamiento Interno y Externo

Se consideran como beneficios los siguientes puntos:

Cuadro N. 1

Reclutamiento Interno	Reclutamiento Externo
Reducción de costos de reclutamiento.	El entorno de trabajo es más diverso.
Certeza de conocer al candidato ya que ha demostrado buenos resultados.	La empresa compra inversión de otras empresas.
El candidato está relacionado con la cultura y valores institucionales.	Alimenta el crecimiento de la organización.
Se aprovecha el programa de desarrollo de personal.	Renueva y enriquece los recursos humanos.
Sana competencia.	El candidato aporta con ideas novedosas.

Fuente: Investigación Propia

Definición de Selección de Personal

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) p. 129 Manifiestan “El proceso de selección de personal comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse. La orientación y ubicación del empleado tienen que ver con el hecho de asegurarse de que las características del puesto de trabajo y de la organización se adecuen a los conocimientos, habilidades y aptitudes del individuo, aumentándose así la probabilidad de que el sujeto este satisfecho y se convierta en un empleado productivo a largo plazo. Tradicionalmente, la selección y orientación tenían que ver fundamentalmente con la evaluación y la adecuación de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los candidatos a las exigencias del puesto de trabajo; no obstante, en la actualidad se insiste, además, en adecuar las preferencias de los empleados a las características del puesto de trabajo y de la organización.”

El departamento de Recursos Humanos desempeña un papel trascendental en la selección y orientación favoreciendo en la evaluación de rendimiento, aportando en la comprobación de referencias mediante la realización de pruebas y organización de entrevistas, brindando oportunidades que fortalezcan la responsabilidad de cumplimiento de disposición, normativas que conllevan a la responsabilidad, trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Aplicación del proceso de selección

Solicitud del Candidato

En el reclutamiento de personal, los candidatos llenan una solicitud de empleo. La primera parte del proceso de selección consiste en revisar cada solicitud con el fin de analizar los datos de cada candidato.

Se elige las solicitudes que concuerden con los requerimientos y necesidades de la empresa tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Formación académica.
- Conocimientos técnicos.

- Experiencia laboral.
- Sueldo que solicita.

Pruebas de Selección

La aplicación de pruebas de selección tiene la finalidad de identificar las capacidades profesionales de los postulantes, así como también definir su personalidad y evaluar sus actitudes.

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) Manifiestan “las pruebas escritas contribuyen un procedimiento importante para recabar, transmitir y evaluar información sobre el candidato” p. 150

Las pruebas de selección evalúan las capacidades del candidato y predice la adecuación al cargo disponible y a un determinado ambiente laboral. La validez y la fiabilidad de las pruebas juegan un papel importante ya que demuestran el nivel que rendirá el candidato, además establece un proceso imparcial.

Existen tres tipos de pruebas:

- Pruebas específicas
- Test psicométricos
- Test de personalidad

Pruebas Específicas

Según (Alles M., Selección por Competencias, 2008) p.171 “Las pruebas específicas o de conocimiento son empleados para valorar los conocimientos y las destrezas del candidato a través de ejercicios prácticos que simulan situaciones reales que se presentan en un puesto de trabajo, los resultados permiten apreciar las capacidades que tiene la persona para desenvolverse en el cargo al que aspira”

Estas pruebas no solo reflejan los conocimientos adquiridos en la formación académica de la persona sino también la experiencia laboral en sus últimos trabajos y

conocimientos específicos del candidato.

Test de Personalidad

Estos cuestionarios recaban información sobre los principales rasgos de personalidad del individuo, sean determinados por el carácter o por el temperamento, con el fin de deducir la idoneidad y adaptabilidad al cargo vacante.

Test Psicométricos

Los cuestionarios psicotécnicos se relacionan a la inteligencia y aptitudes que se aplican a los candidatos para evaluar las capacidades mentales en el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Estos test determinan las capacidades cognitivas del individuo, como la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención, así como también la aptitud verbal, aptitud numérica, capacidad de abstracción o de concentración.

Entrevistas

Según (Alles M. , Selección por Competencias, 2008) “la entrevista es una comunicación formal para obtener información por medio de preguntas o técnicas que evalúen y califiquen la idoneidad del aspirante para el cargo” p. 175

La función principal del procedimiento es la de obtener información que sea útil para conocer al candidato, para esto las entrevistas pueden estructurarse y los entrevistadores deben capacitarse con el fin de garantizar la validez de la información que se recabe.

La entrevista debe acondicionarse en los siguientes puntos:

- Las preguntas se realizan de acuerdo al estudio del cargo.
- Las preguntas deben ser coherentes.
- Las respuestas se evalúan usando un conjunto de criterios consistentes.

Objetivos del entrevistador y el entrevistado son específicos y se relacionan entre sí:

Cuadro N.- 2 objetivos

Entrevistador	Entrevistado
Conocer al candidato.	Causar impresión positiva.
Poner a prueba las actitudes personales del candidato.	Demstrar que su perfil profesional y personal se ajusta al cargo.
Examinar la personalidad y relacionarla con el ambiente de trabajo.	Transmitir información de manera positiva y sincera.
Valorar las competencias del candidato.	Manifestar su interés por el puesto.

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

Tipos De Entrevista

Las entrevistas se categorizan por las técnicas y el formato que se usan:

- Entrevista en profundidad.- El entrevistado tiene un esquema básico de temas que a menudo son planteados de forma no sistemática o sin estructura. Este tipo de entrevista permite al entrevistado brindar respuestas más amplias a las preguntas que desee.
- Entrevistas estructuradas.- La entrevista cuenta con una serie de preguntas ya establecidas, parecido a un cuestionario oral. Debido a su estructuración, esta entrevista es apropiada para pronosticar el éxito en el puesto de trabajo.
- Entrevista ante un tribunal o panel.- Este tipo de cita es bastante desafiante porque se produce por las de una persona, la decisión final se la toma en conjunto. Esta entrevista, debido a su coste, se reserva para aplicarlos a candidatos de cargos gerenciales.

- Entrevista de tensión.- El entrevistador pretende irritar, enfadar, enervar a propósito al candidato con el fin de observar sus reacción ante esos casos.

Problemas Habituales En La Entrevista

Aparecen un sin número de problemas que enfrentan los entrevistadores. Tiene que ver con la ejecución de la entrevista para adquirir información, así como la valoración de la información recabada.

- Al ser los gerentes quienes llevan a cabo la entrevista, no recaban información del candidato sobre todas las dimensiones de importancia para el puesto de trabajo. Frecuentemente no cuentan con la descripción del cargo que se desea cubrir o no tienen conocimiento de las condiciones bajo las cuales se efectuará el trabajo.
- Existen casos en los que los gerentes proyectan juicios precipitados al inicio de la entrevista conllevando a impedir que se obtenga otra información del candidato que resulta útil.
- La información recabada en la entrevista con el candidato no se integra y se estudia de forma sistemática.
- La resolución de los gerentes ante una entrevista estas predominados por la presión por cubrir el puesto. En consecuencia se destensan los criterios. Al tomar una decisión errónea siempre se encontrará una excusa.

Superación A Los Posibles Problemas En La Entrevista

Existen varias maneras de sobreponerse a los problemas anteriores. Los siguientes métodos contribuyen con el incremento de la valides y fiabilidad de la entrevista.

- Obtener información relacionada con el puesto de trabajo.- Empleando como predictor el rendimiento futuro del candidato, se extrae información usando preguntas netamente relacionadas con el puesto de trabajo. Esto se logra realizando un análisis previo sobre el cargo vacante. Si se estructura la entrevista y actúan varios entrevistadores aumenta la vinculación de éste al puesto de trabajo.
- Utilizar el comportamiento pasado para predecir el comportamiento futuro.- Se obtiene información del candidato relacionada con el comportamiento que presentó en su trabajo anterior, resulta conveniente adquirir ejemplos situacionales donde se relacionen la experiencia y el rendimiento del candidato.
- Coordinar la entrevista inicial con las entrevistas sucesivas.- Toda la información recabada debe combinarse de forma objetiva y sistemática, el combinar la información disminuye la probabilidad de tomar decisiones apresuradas, de que existan sesgos o que se empleen estereotipos en la selección.
- Participación de varios gerentes en las entrevistas y la decisión final.- si bien es posible que una sola persona tome la decisión final, deberían ser varios quienes revisen la información del candidato y evalúen los méritos.

Comprobación De Referencias Laborales

Según (Alles M., Selección por Competencias, 2008) “Este procedimiento pretende verificar si el futuro empleado ha entregado certificados e información verdadera a la empresa” P. 184

Esta es la única manera que tiene el empleador de comprobar que la experiencia, las aptitudes y conocimientos presentados por el candidato son reales.

Es fundamental que la referencia sea un ex jefe, personal perteneciente a recursos

humanos o supervisor. Se debe tomar en cuenta también que los trabajos anteriores no sean muy antiguos ya que las referencias pretenden garantizar el adecuado desempeño del futuro trabajador con relación a su experiencia laboral anterior. Lo ideal es que sus referencias sean lo más actualizadas posibles.

Existen varios puntos que se deben tomar en consideración para realizar una verificación con resultados válidos y fiables:

- Preguntar si existe alguien más que aporte con información sobre el candidato.
- Ser enérgico cuando el garante elude alguna pregunta.
- Verificar si el candidato tiene posibilidad de volver a ser contratado por su antigua empresa; la respuesta es primordial porque se convierte en la última palabra en la comprobación de referencias.

El jefe de talento humano no deberá:

- Aceptar que los garantes sean personas que tengan un parentesco emocional con el candidato. Esto puede ocasionar sesgo en la información que se desea conocer.
- Permitir que el testimonio del garante se refiera únicamente en aspectos positivos; es necesario abordar todos los aspectos del candidato.
- Centrarse solamente en temas relacionadas con las tareas. Es conveniente abordar temas que tenga que ver con el comportamiento, actitud, aptitudes, etc.

Decisión Final

Para tomar la decisión final, el jefe de talento humano presenta una terna de los candidatos con mayor potencial demostrado a lo largo del proceso de selección a los gerentes de las áreas que han solicitado el nuevo personal. Los gerentes evalúan los resultados de los candidatos con mayor probabilidad de éxito en función al cargo vacante.

Se realiza una entrevista final de forma individual para realizar una apreciación basada en rasgos o matices en el perfil del candidato que la empresa considera que son un valor añadido, como son idiomas o el conocimiento que tiene el candidato sobre particularidades de la empresa. Este procedimiento se realiza en candidatos que tienen perfiles similares.

Cierre y Comunicación De La Decisión Final

Este procedimiento que finaliza el proceso de selección se efectúa comúnmente mediante el contacto telefónico donde se comunica al candidato la fecha de integración así como también la documentación que debe añadir para ser contratado finalmente.

Fines e Importancia De La Selección

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) p. 129 Manifiestan “los procedimientos de selección y ubicación constituyen una parte esencial de las actividades que desarrollan los departamentos de recursos humanos, en tanto que les proporcionan a las organizaciones su personal.”

La importancia de la selección de personal sobresale en el enlace de fines concretos como:

- Contribuir al cumplimiento de objetivos propuestos en la organización, disponiendo de personal con elevados niveles de rendimiento enfocándose en el alcance de objetivos.
- Analizar la inversión económica al incorporar al personal considerando el cumplimiento de funciones, la satisfacción del personal y el clima laboral.
- Alcanzar fines organizativos mediante la selección y orientación resaltando la interacción en los procesos de gestión de talento humano; encaminándose hacia el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, manteniendo el respeto entre los integrantes y valorando el trabajo en equipo.

Relaciones e Influencia Sobre La Selección

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) p. 129 Manifiestan “Las decisiones sobre la selección y orientación comienzan a partir de que se cuenten con un conjunto de candidatos potencialmente cualificados, se haya realizado un análisis de las características del puesto de trabajo disponible y descrito el contexto de la organización”

En la relación de la selección de personal con los procesos de Gestión de Talento Humano se enfatiza en el análisis de puestos, reclutamiento, planificación, selección, incluyéndose la evaluación de rendimiento y formación para el perfeccionamiento.

- Análisis del puesto de trabajo.- contribuye al proceso de selección, las decisiones de elección y ubicación favorecen en el éxito de las actividades orientando la eficacia de reclutamiento, seleccionándose candidatos potencialmente cualificados.
- Planificación de los recursos humanos.- facilita las decisiones de selección mediante la previsión de procedimientos. La planificación facilita la identificación de decisiones conllevando a la satisfacción laboral.
- Evaluación de rendimiento.- favorece la elaboración y utilización de instrumentos de selección proyectando de forma significativa en el rendimiento de los empleados fomentándose la determinación, utilidad predictiva y económica de procedimientos de selección.
- Formación y perfeccionamiento.- aporta en el equilibrio entre seleccionar al empleado adecuado y formar personas que aporten significativamente fomentando el liderazgo, capacidades de gestión, iniciativa, autonomía, mejoramiento de la comunicación y orientación al cliente.

Información Para La Selección

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) Manifiestan “es importante que los criterios de se elijan para determinar el éxito de un candidato sean relevantes para el puesto de trabajo que desee cubrir la

organización, es decir, que estén relacionados con el puesto de trabajo” p. 132

Los pasos en el proceso de selección fomentan criterios oportunos para el análisis de puestos de trabajo permitiendo establecer conocimientos, habilidades y aptitudes para el desempeño; entre ellos tenemos:

- Contexto de la organización.- integra las estrategias que aportan en el mercado de trabajo a través de normativas en selección que estimula la selección de puestos posibles aumentando la probabilidad de éxito en el proceso de mejora de la decisión de selección.
- Contexto del trabajo.- integra requisitos, normas que representan el contenido conceptual, diseño que favorece la interpretación de criterios con un enfoque proyectivo único.
- Características del candidato.- sobresale conocimientos adquiridos en el entorno a través del estudio, vivencia y experiencia profesional estimulando las habilidades, aptitudes y preferencias.

Cuestiones a Considerar En La Elección de Instrumentos de Selección

La eficiencia del proceso de selección se somete, en gran medida, a la adecuada elección de instrumentos. En el momento en que la empresa decide realizar un proceso de selección fundamentándose en predictores válidos y fiables, incrementa las expectativas de éxito de los colaboradores en el puesto de trabajo.

Fiabilidad

La fiabilidad se relaciona con la capacidad que tiene el instrumento de selección de conseguir las mismas medidas en repetitivas aplicaciones bajo las mismas condiciones. Esto significa que el instrumento a utilizar (sean los resultados de pruebas escritas o

impresiones durante las entrevistas) dependerá de la técnica que se utilice y el modo en que se aplique el instrumento. Si dicho instrumento no es fiable se corre el riesgo de obtener errores aleatorios.

Validez

La validez relaciona la exactitud que tiene el instrumento de medición al valorar un atributo. Ésta se diferencia de la fiabilidad al referirse a la exactitud y precisión de la medida. De la misma manera, entretanto la fiabilidad es inherente a la prueba, la validez depende del uso que se le haga. La validez hace referencia a la adecuación de uso de un instrumento de medida para desarrollar deducciones sobre el criterio.

Planificación De Los Recursos Humanos

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) P. 188 “Debido a la tendencia que existe hacia una mayor participación de la gestión de los recursos humanos en la gestión de la organización, la planificación de los recursos humanos es una de las áreas más importantes y que ha experimentado un crecimiento más rápido”

La planificación de los recursos humanos ayuda a asegurar que la organización logra sus planes empresariales en términos de objetivos económicos, de resultados, productos, tecnologías y necesidades de recursos.

Una vez que se han establecido los planes empresariales, proceso en el que ha debido participar el departamento de recursos humanos, la planificación de recursos humanos ayuda a desarrollar estructuras organizativas viables y a determinar el número y tipo de empleados que se requerirán para lograr las metas y objetivos.

Fines De La Planificación De Los Recursos Humanos

Los fines de la planificación de los recursos humanos son:

- Reducir los costes ayudando a la gerencia a detectar las carencias o excesos de recursos humanos y corregir estos desequilibrios.
- Proporcionar una base más sólida para la planificación del desarrollo del empleado, haciendo un uso óptimo de las actitudes del trabajador.
- Aumentar la conciencia de la importancia de una gestión eficiente de los recursos humanos a todos los niveles de la organización.
- Proporcionar una herramienta para evaluar los efectos de otras actuaciones y políticas opcionales de recursos humanos.

Todos estos fines pueden lograrse ahora fácilmente de lo que nunca se haya podido gracias a los sistemas informáticos. Estos permiten almacenar una amplia base de datos sobre el puesto de trabajo de cada empleado, creándose, en esencia, un sistema de información de recursos humanos.

Estos registros, que incluyen información sobre las preferencias del puesto de trabajo de los empleados, sobre su experiencia laboral y las evaluaciones de su rendimiento, proporcionan un historial de trabajo de cada empleado de la organización, así como un conjunto de información completa sobre los trabajos y los puestos. Esta puede utilizarse, a su vez, para facilitar los fines de la planificación de los recursos humanos de cara a los intereses individuales y de la organización.

Etapas Del Proceso De Planificación De Recursos Humanos

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) “La planificación de los recursos humanos se basa en la determinación de las necesidades y disponibilidades de su personal, para un horizonte temporal determinado, con objeto de alcanzar en cada momento del tiempo un ajuste entre ambas” P.193

Las etapas por las que debe pasar el proceso de planificación son:

1. Recabar y analizar datos que permitan hacer previsiones sobre la oferta y demanda de recursos humanos.

2. Establecer políticas y objetivos de recursos humanos, y obtener la aprobación y respaldo de la alta gerencia.
3. Diseñar e implantar planes y programas de actuación en áreas como el reclutamiento, la formación y la promoción, que permiten a la organización lograr sus objetivos respecto a los recursos humanos.
4. Controlar y evaluar los planes de gestión de los recursos humanos para facilitar el avance hacia los objetivos de recursos humanos.

Control y evaluación de la planificación de Recursos Humanos

El control y evaluación de los planes y programas de los recursos humanos son esenciales para su gestión eficaz.

Según, Dolan Simón, Valle Ramón, Jackson Susan, Schuler Randall (2007) “Las actividades en esta área están claramente encaminadas a cuantificar el valor de los recursos humanos y a reconocerlos como un activo de la organización” p. 201

El sistema de información o de gestión de recursos humanos facilita el control y la evaluación del programa, al permitir recabar datos que respalden la previsión. Esta recopilación de datos es importante, no solo como medio de control, sino también como método de evaluación de los planes y programas establecidos para su ajuste.

La recogida de datos y su evaluación deben realizarse a intervalos fijos a lo largo del periodo de planificación, con el fin de detectar las desviaciones producidas. Estas revisiones influirán probablemente en las previsiones a corto, medio y largo plazo que se han efectuado. La evaluación de los planes y programas de recursos humanos es un proceso importante, no lo para determinar la efectividad de la planificación, sino también para demostrar a la organización la contribución del departamento.

Algunos de los criterios o normas posibles para evaluar la planificación de los recursos humanos son los siguientes:

- Nivel de personal existente frente a necesidades establecidas de contratación.

- Niveles de productividad frente a objetivos formulados.
- Programas implantados frente a planes de actuación.
- Resultados de los programas frente a resultados esperados.
- Coste de la mano de obra y de los programas frente a los establecidos en los presupuestos.
- Relación entre los resultados (beneficios) y los costes de los programas.

Gestión Del Talento Humano

Hoy resulta difícil encontrar a responsables de la gestión de organizaciones, cualesquiera que sean los objetivos de estas, que no afirmen el papel relevante que tiene las personas en el desarrollo y éxito de las mismas.

Los factores de competitividad organizativa son, en gran medida, factores vinculados a los recursos humanos, a sus habilidades, destrezas, competencias, etc. todo ello a hecho que el interés por la gestión de los recursos humanos haya crecido y que cada vez se demanden auténticos especialistas en esta área. El voluntarismo ha dado paso a una profesionalización y especialización funcional.

Objetivos de la gestión de los recursos humanos

Con el fin de comprender los objetivos de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del nuevo siglo, debemos conocer la evolución de esta área en las empresas. Esta evolución puede ser descrita, de forma muy sintética, en base a tres aspectos:

- Su orientación administrativa y preocupación por el control
- Su énfasis en las relaciones de trabajo;
- Su enfoque estratégico.

Cada uno de estos tres estados de la gestión de los recursos humanos se diferencia en el

grado de implantación y desarrollo de las diferentes prácticas de gestión así como por el valor que la propia función y departamento tienen asignado en la empresa.

Normalmente, estos tres componentes no son excluyentes entre sí sino que representan una evolución natural en cuanto a la misión, contenidos y funciones de los departamentos de Relaciones Humanas. No obstante, hoy, por la contribución que realiza a la empresa, la perspectiva estratégica es la que se considera de máxima relevancia.

En su origen, los departamentos de Relaciones Humanas fueron concebidos en un rol meramente burócrata y administrativo, siendo su preocupación fundamental el manejo de las normativas y el control de las personas. Sin embargo, conforme la complejidad de las organizaciones creció, sus responsabilidades fueron incrementándose adquiriendo protagonismo en la empresa.

2.4.4. Fundamentación Teórica. Variable dependiente

2.4.4.1 Rendimiento laboral

Capacitación

Socorro, F. (2006) menciona p. 56 “Es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso”

La psicología del trabajo se encarga de comprender, predecir y controlar el desempeño de los trabajadores en la organización, igualmente diseña estrategias e implementa prácticas que aseguren la eficiencia del desempeño laboral y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, garantizando de esta manera el desarrollo profesional y organizacional.

Importancia

La capacitación además de ser importante para las empresas ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, también brinda soluciones a la empresa, ayuda a prevenir los accidentes dentro de la organización y facilita que los colaboradores se identifiquen con la empresa para poder tener una mejor estabilidad y flexibilidad entre los distintos departamentos de la misma.

Otro punto a considerar para la capacitación es la comunicación entre el personal ya que una mala comunicación origina un mal clima de trabajo y los empleados no pueden desarrollar sus habilidades, es por esto que se debe realizar un plan de acción para tomar buenas decisiones y alternativas que sirvan para mejorar la comunicación, de esa forma la organización podrá cumplir las metas fijadas.

La capacitación beneficia a la institución en los siguientes puntos:

- Provoca un incremento de la productividad y calidad de trabajo.
- Aumenta la rentabilidad de la organización.
- Desarrolla una alta moral en los empleados.
- Ayuda a solucionar problemas.
- Reduce la necesidad de supervisión.
- Ayuda a prevenir accidentes de trabajo.
- Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.
- Facilita que el personal se identifique con la empresa.

Pasos para la capacitación

1. Diagnóstico

En este primer paso, debes identificar cuáles son las áreas de rezago en tu compañía. Es menester estar abierto a las críticas y conocer las debilidades de tus empleados. De esta manera será posible trabajar en ellas y mejorarlas para agregar valor a tu empresa.

Es primordial escuchar a los trabajadores: es la mejor manera de conocer qué está sucediendo al interior de tu empresa. ¿Quién mejor que ellos para describir las carencias y áreas de oportunidad? No minimices sus opiniones, y acércate a ellos para incentivarlos de acuerdo con sus necesidades laborales. Es sumamente recomendable que en esta etapa apliques las técnicas y procedimientos del método de evaluación 360° y el de evaluación de desempeño, pues te permitirán obtener una clara visión sobre las competencias con que cuentan, medir el comportamiento del trabajador desde todos los ángulos del entorno laboral y garantizar el adecuado y puntual cumplimiento de los objetivos planteados.

2. Intervención

Una vez que has definido la problemática que aqueja tu lugar de trabajo, el paso siguiente es poner en marcha un plan tendiente a lograr los objetivos de la empresa. Selecciona las actividades (talleres, charlas, etc.) y a los capacitadores que habrán de implementarlos. La clave está en contar con la capacitación adecuada para el personal indicado. El trabajador estará sensibilizado a las metas de la compañía y es más probable que males, como la ansiedad y el estrés, disminuyan.

3. Comprobación

Una vez concluida la capacitación, todo lo aprendido deberá aplicarse en el campo laboral. La paciencia será tu mejor aliada: los resultados no serán inmediatos, pero al cabo de unos meses, la diferencia será notable. Será primordial trabajar en equipo para que tanto jefes, trabajadores y supervisores cumplan los objetivos deseados.

4. Evaluación

Llegó el momento de conocer los resultados de la gestión de recursos humanos, de constatar que el proceso de capacitación fue una buena inversión. Cada uno de los capacitados deberá mostrar un progreso notable en su desempeño y la relación jefe-empleado será primordial.

Evaluación de desempeño

Socorro, F. (2006) menciona “Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia)” p. 344

La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en un cargo y de su potencial de desarrollo futuro. Este proceso lo realiza la gerencia hacia sus empleados con relación a los requerimientos del puesto y se ejecuta de manera continua.

Propósitos de la evaluación de desempeño

Según Robbins (2004) “los sistemas de evaluación de desempeño tienen la capacidad de influir en el comportamiento de los empleados y mejorar el desempeño de una organización” p. 346

La evaluación eleva en un gran porcentaje la probabilidad de crecimiento y desarrollo tanto de los colaboradores como de la organización, incrementando la productividad, los ingresos, la rentabilidad y el valor en el mercado.

Los resultados de esta evaluación demuestra información tiene muchos propósitos, incluyendo:

- Proporcionar al subalterno retroalimentación acerca de su desempeño;
- Determinar si el empleado tiene necesidades de desarrollo;
- Identificar las áreas donde se podría mejorar el desempeño;
- Recompensar de manera adecuada el desempeño;
- Identificar a individuos con potencial para ascender a una posición alta o más desafiante;
- Determinar las razones del bajo desempeño;
- Compara el desempeño individual con el de otros empleados.

El objetivo principal de la evaluación de desempeño es de mejorar los resultados del

capital humano en la organización.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Existen múltiples beneficios que trae consigo la evaluación de desempeño, contribuyen a beneficiar tanto a la organización como a la gerencia:

Beneficios a la organización:

- Comunicar los objetivos organizacionales.- retroalimentación de información hacia los subordinados.
- Proporciona información útil para la toma de decisiones.- los resultados contribuyen con la identificación de las áreas donde debe hacerse una capacitación o retroalimentación.
- Sustenta bases objetivas para implementar acciones al personal.- implementación de incentivos para motivar y lograr un capital humano de alto desempeño.

Beneficios a la gerencia:

- Identifica al personal que necesita entrenamiento.- oportunidad para mejorar el rendimiento del capital humano con el fin de mejorar la productividad futura.
- Mejora la productividad personal del empleado.- al recibir entrenamiento y retroalimentación, eleva el reto continuo en su cargo sacándolo de su zona de confort.
- Ayuda a identificar necesidades de capacitación.- se puede realizar programas específicos de capacitación que contribuyan con el mejoramiento inmediato del desempeño laboral.

Establecimiento de un plan de evaluaciones.

Al desarrollarse una evaluación de desempeño, es importante que el evaluador tenga conocimiento del propósito para el cual se usara la evaluación. Además es necesario que

se exponga de manera mecánica el sistema de evaluación, incluyendo la frecuencia con que se va a aplicar, quienes están al frente del proceso, y cuáles serán los niveles estándar de desempeño. También, la capacitación de evaluación debe abastecer de conocimientos útiles para los evaluadores y evitar así contratiempos y problemas en la evaluación.

Rendimiento Laboral

Según Robbins, (2004) p.188 manifiesta “El rendimiento laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.”

El rendimiento laboral se refiere al nivel de productividad que tiene cada individuo como resultado de la ejecución de los procedimientos que realizan en su puesto de trabajo, se analizan distintos indicadores como la motivación, la experiencia, las competencias, las aptitudes y actitudes que son necesarias para un óptimo cumplimiento de tareas y actividades de cada trabajador.

Factores que influyen en el rendimiento laboral

Según Palaci, (2005) Menciona “Existen ciertos elementos que inciden en el rendimiento laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto rendimiento laboral.” P. 237

Para lograr que los empleados presenten un rendimiento laboral que beneficie a la empresa, es necesario contar con los recursos disponibles en el entorno laboral, la gerencia debe tomar medidas que mejoren el rendimiento laboral de sus empleados tomando en cuenta factores que garanticen un rendimiento laboral eficiente.

La motivación

Según Chiavenato (2.004) p. 214 Manifiesta “el resultado de la interacción entre

el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo”

La motivación es la fuerza psicológica que está orientada a iniciar, mantener y mejorar las tareas de un empleado conduciéndolo al desarrollo personal y el mejoramiento de la productividad en la empresa.

Esta fuerza psicológica abastece de eficacia a todo el capital humano conduciéndolo a alcanzar los objetivos tanto personales como empresariales y sentirse realizados profesionalmente, adhiriéndolos a una comunidad donde su trabajo cobra importancia.

La motivación se traduce en:

- Un mayor rendimiento.
- Una mayor implicación.
- Una mayor productividad.

Ambiente de trabajo

Según Chiavenato (2004) Manifiesta “constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización.” p. 223

Es de gran importancia sentirse cómodo en el lugar de trabajo para elevar las posibilidades de realizar las actividades y tareas de manera correcta. El acondicionamiento del individuo al puesto de trabajo tiene como objetivo integrar a un trabajador que cuente con las habilidades, conocimientos y experiencia suficientes para desempeñar eficientemente en el puesto de trabajo.

Establecimiento de objetivos

Según Socorro (2006) Menciona “los objetivos son declaraciones que identifican el punto final o condición que desea alcanzar una organización. Tener un conjunto específico de objetivos es lo que proporciona identidad propia a una organización” p. 237

Este factor es una buena oportunidad a empoderar y fidelizar al personal de la empresa, el establecimiento de objetivos se define en un determinado tiempo, lo que permite que el trabajador se sienta complacido de poder realizar estos objetivos. Estos objetivos deben ser medibles, con un grado de dificultad para el empleado, y también viables.

Reconocimiento del trabajo

Según Socorro (2006) Mantiene “el trabajador es siempre ávido de reconocimientos y estímulos, sin los cuales su productividad no se incrementa, o al menos, se estanca” p. 243

Es de mucha importancia efectuar esta técnica debido a las repetitivas quejas que tienen los empleados al realizar un trabajo bien ejecutado y el jefe no lo reconoce; esta actitud desmotiva incluso al mejor de los trabajadores. Acercarse a los empleados que están realizando su trabajo y demostrar satisfacción por ello es la puerta al crecimiento motivacional del individuo porque se sentirá útil y su trabajo valorado.

Formación y desarrollo profesional

Según Robbins (2004) p. 294 Manifiesta “El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen”

La oportunidad de brindar la posibilidad del desarrollo profesional favorece al trabajador a su formación y rendimiento, además asegura la prevención de riesgos psicosociales. El empleado mejora su autoestima, la satisfacción laboral, una mejor productividad en su puesto de trabajo y la posibilidad de ser promovido.

Factores que determinan un pésimo rendimiento laboral

La organización debe tomar en cuenta que existen ciertos factores que impiden un

rendimiento laboral adecuado, los factores más importantes a considerar son los factores internos y factores externos.

Factores internos:

- Liderazgo de la dirección.
- Estructura organizativa.
- Cultura de la empresa.

Factores externos:

- Factores familiares y personales del empleado.
- Factores ambientales o higiénicos como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc.

Al existir estos aspectos en la organización, no permiten un rendimiento eficiente, repercutiendo en la productividad, alcance de objetivos, comunicación, el trabajo en equipo, etc.

Gestión para mejorar el rendimiento

Hoy en día, el crecimiento y desarrollo de una empresa depende fundamentalmente del desempeño y bienestar de su capital humano. Al mantener a sus trabajadores en un ambiente cómodo de trabajo, demostraran un mejor rendimiento lo que aumentará la productividad.

Para asegurar un excelente rendimiento laboral es necesario que los trabajadores tengan presente:

- Sus funciones.
- Los procedimientos que deben seguir.
- Los objetivos a alcanzar.

En este proceso es de gran importancia tener presente la motivación en todos los colaboradores para garantizar los resultados esperados.

2.5. Hipótesis

- **H0:** La Selección de Personal no incide en el Rendimiento Laboral de la empresa “G&G Construcciones Y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.
- **H1:** La Selección de Personal si incide en el Rendimiento Laboral de la empresa “G&G Construcciones Y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

2.6. Señalamiento de la variable de la hipótesis

- **Variable independiente:** Selección de Personal
- **Variable dependiente:** Rendimiento Laboral

Unidad de observación: Empresa “G&G Construcciones Y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La investigación, se basó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico. (Cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo)

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Porque la información obtenida a través de la observación y el manejo de información es de apoyo en la valoración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Porque los datos obtenidos se someterán a análisis estadísticos aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema----

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación se realizó en el sitio donde se produce el fenómeno en la empresa G&G Construcciones y Ambiente, para tomar contacto directo con la realidad, de las diferentes falencias que presentan los trabajadores.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico, se obtuvieron datos de libros, manuales, revistas, e internet que constituyeron documentos de información

primaria.

3.3. Tipos o niveles de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico.

3.3.3. Nivel Explicativo

Es investigación explicativa porque se encarga de encontrar el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de las variables independiente selección de personal, como la de la variable dependiente rendimiento laboral.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por la personas que desempeñan su actividades laborales en la empresa G&G Construcciones y Ambiente que ayudará a identificar la incidencia que tiene los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral.

Población

El tamaño de la muestra: 2 Personas Administrativas 8 Del Personal Operativo.

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Personal Administrativo	2	20%
Personal Operativo	8	80%
Totales	10	100%

Cuadro No 1 Población

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: Selección de Personal

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<u>Selección de personal</u> Proceso que permite ubicar el hombre adecuado en el puesto determinado, favoreciendo la adaptación a la comunidad empresarial, facilitando la integración del trabajador a la empresa, contribuyendo al incremento de la productividad en el trabajo	Adaptación	Productividad	¿Considera usted que el proceso de adaptación favorece en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, fortaleciendo la productividad y rentabilidad?	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado dirigido al personal Administrativo y Operativo
		Ambiente	¿En la empresa, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros?	
	Integración	Comprensión	¿Considera usted que el trabajador alcanza la integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización?	
		Compromiso	¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?	
	Productividad	Rotación de personal	¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad, disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?	

Cuadro No 2: Operacionalización Variable Independiente
Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<u>Rendimiento laboral</u> Referente al nivel de desempeño del empleado, considera el clima organizacional, la satisfacción, adaptabilidad y motivación, brindando oportunidades para desarrollar su capacidad y potencialidades, en bien de sí mismo y de la empresa	Desempeño	Conocimientos	¿Considera usted que el trabajador demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia, calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado dirigido al personal Administrativo y Operativo
		Eficacia	¿Considera usted que los trabajadores realizan un adecuado desempeño favoreciendo la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, y estimula al trabajador para el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?	
	Clima Organizacional	Responsabilidad	¿Los empleados trabajan, se auto controlan, asumen responsabilidades, son capaces de tomar decisiones creativas con seguridad e independencia?	
		Habilidades	¿Cree usted que en la empresa se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo?	
	Satisfacción	Relaciones Humanas	¿Considera usted que en la empresa la política de recursos humanos, ofrece oportunidades de superación, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas?	

Cuadro No 3 Operacionalización Variable Independiente
Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Se utilizó la técnica de encuestas, con el instrumento cuestionario, dirigido al personal directivo y operativo, con preguntas cerradas, que facilitaron el registro de la información.

3.6.1. Técnica. Encuesta

Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. (Fernando, 1992, p.1)

Es una técnica de recolección de información por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito, el instrumento es el cuestionario estructurado con una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, se aplican a poblaciones grandes, el cuestionario sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada, cuya finalidad es obtener de manera

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal administrativo y operativo de la empresa G&G Construcciones y Ambiente, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna e interesante, aplicada posteriormente en el análisis e interpretación de datos, con la finalidad de apoyar en las conclusiones y recomendaciones del trabajo para dar solución al problema planteado.

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de la técnica e instrumento se lo hizo con la asistencia

del Tutor en investigación, quien emitió sus juicios de valor y observaciones para su respectiva corrección y aplicación.

3.7. Plan para la recolección de la información

¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
¿De qué persona u Objeto?	Los colaboradores del área administrativa de la empresa G&G Construcciones y Ambiente.
¿Sobre qué aspectos?	Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de le empresa G&G Construcciones y Ambiente.
¿Quién?	El Investigador
¿Cuándo?	Periodo Académico oct/2015 – feb/2016
¿Dónde?	Empresa G&G Construcciones y Ambiente
¿Cuántas veces?	Una vez a los encuestados
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta estructurada por el Investigador
¿Con quién?	Guía del Cuestionario Estructurado
¿En qué situación?	En las oficinas y puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confiabilidad.

Cuadro No 4: Plan De Recolección De Información
Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

3.7.1. Procesamiento de la información

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

Tabulación o cuadros según variables

3.7.2. Análisis e interpretación de resultados

- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la de la entrevista aplicada a 2 personas del personal administrativo

Pregunta N. 1: ¿Considera usted que el proceso de adaptación favorecería en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, fortaleciendo la productividad y rentabilidad?

Interpretación

El personal administrativo, expresa que los procesos de adaptación si favorecen el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa.

Pregunta N. 2: ¿En la empresa, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros?

Interpretación

Los entrevistados manifiestan que en la organización, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia que mantiene la comunicación efectiva entre jefes y empleados.

Pregunta N. 3: ¿Considera usted que el trabajador alcanza la integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización?

Interpretación

El personal entrevistado considera que los trabajadores se integran a la organización a través de la comunicación, aceptación de valores, normas y convicciones establecidas en la empresa.

Pregunta N. 4. ¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo

el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?

Interpretación

Uno de los miembros del personal administrativo considera que en la empresa se proporciona información suficiente para preparar al personal que ingresa como nuevo colaborador, consolidando así la adaptación a su puesto, promoviendo el compromiso con la empresa; por su parte, otro de los entrevistados manifiesta que la información que se da a conocer no es suficiente para los nuevos trabajadores afectando la adaptación de los mismos.

Pregunta N. 5: ¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad, disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?

Interpretación

La opinión de un trabajador del personal administrativo considera que el proceso de selección de personal no favorece al desarrollo de la empresa; mientras que la observación del segundo entrevistado menciona que si se maneja un adecuado proceso de selección de personal conllevando a mantener, en vez de retrasar, la productividad de la empresa.

Pregunta N. 6: ¿Considera usted que el trabajador demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia y calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?

Interpretación

En su totalidad, el personal administrativo manifiesta que existen empleados que no realizan sus labores en el lugar de trabajo generando un inadecuado desempeño en el cargo, ocasionando rotación y atrasos en las labores generales de la empresa.

Pregunta N. 7: ¿Considera usted que los trabajadores realizan un adecuado desempeño favoreciendo la eficiencia organizacional, satisfacción laboral,

disminuye la rotación y ausentismo, y estimula al trabajador para el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?

Interpretación

El personal administrativo considera que los empleados no presentan un apropiado desempeño laboral que beneficie la eficiencia de la organización y contribuye a mejorar la satisfacción laboral y disminuir la rotación, conllevando al éxito empresarial.

Pregunta N. 8: ¿Los empleados trabajan, se auto controlan, asumen responsabilidades, son capaces de tomar decisiones creativas con seguridad e independencia?

Interpretación

El personal administrativo menciona que existen empleados que se niegan a tomar decisiones y a responsabilizarse por actividades más allá de las asignadas en su cargo afectando la continuidad de los servicios que ofrece la empresa.

Pregunta N. 9: ¿Cree usted que en la empresa se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo?

Interpretación

Las personas entrevistadas mantienen que se brinda la oportunidad a los empleados de aplicar sus conocimientos y capacidades designando tareas, ofreciendo retroalimentaciones de los trabajos realizados e incitando al personal a trabajar en equipo para mejorar el desempeño personal y grupal.

Pregunta N. 10: ¿Considera usted que en la empresa la política de recursos humanos, ofrece oportunidades de superación, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas?

Interpretación

EL personal administrativo considera que la empresa ofrece espacio y apoyo para

el desarrollo de conocimientos y habilidades de los empleados, brindando oportunidad de superación y crecimiento profesional de cada individuo.

4.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 8 personas del departamento operativo, pertenecientes al Departamento Administrativo.

Pregunta N. 1: ¿Considera usted que el proceso de adaptación favorece en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, fortaleciendo la productividad y rentabilidad?

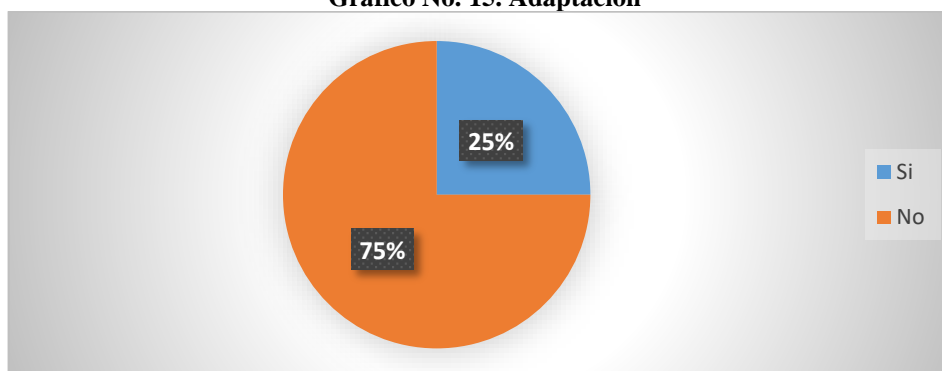
Cuadro No. 15. Adaptación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico No. 15. Adaptación



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 75% expresa que el proceso de adaptación no favorece en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, mientras que el 25% dice que se favorecen de los métodos de adaptación.

Interpretación

La mayoría considera que la empresa no han usado métodos de adaptación que cumplan con el objetivo de favorecer el rendimiento de los trabajadores para afianzar la productividad y rentabilidad; mientras un menor porcentaje expone que si se emplean procesos de adaptación para los nuevos trabajadores.

Pregunta N. 2: ¿En la empresa, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros?

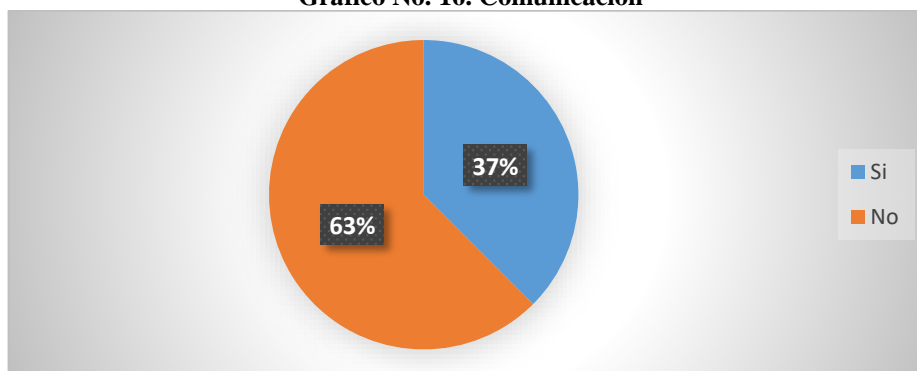
Cuadro No.16. Comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	37
No	5	63
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico No. 16. Comunicación



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 63% menciona que no se fomenta la adaptación generando un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros; mientras el 37% manifiesta que si se produce un ambiente de adaptación en la empresa.

Interpretación

La mayoría menciona que en la empresa no se fomenta la adaptación y un ambiente de respeto y convivencia; mientras una minoría de porcentaje expone que si se produce una adaptación entre todos los integrantes de la empresa, conllevando la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros.

Pregunta N. 3: ¿Considera usted que el trabajador alcanza la integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización?

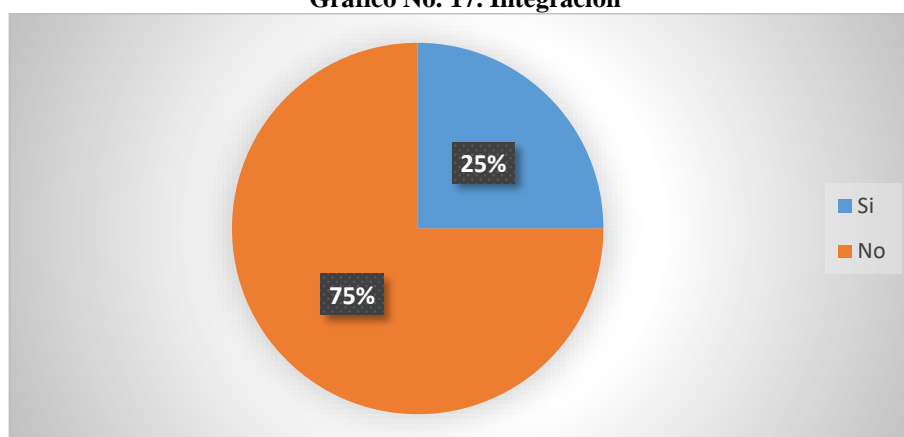
Cuadro No. 17. Integración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendarizaguay

Grafico No. 17. Integración



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendarizaguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 75% expresa que no alcanzan una integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización; mientras el 25% dice que si se integran a la empresa por medio de los valores, normas y convicciones.

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que no existe una comprensión, ni aceptación de valores, normas y convicciones que ayuden a la adaptación neta hacia la organización; mientras que los demás individuos mencionan que si se logran adaptar a la empresa por medio de la práctica de valores, comprensión y valores expuestas por la organización.

Pregunta N. 4. ¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?

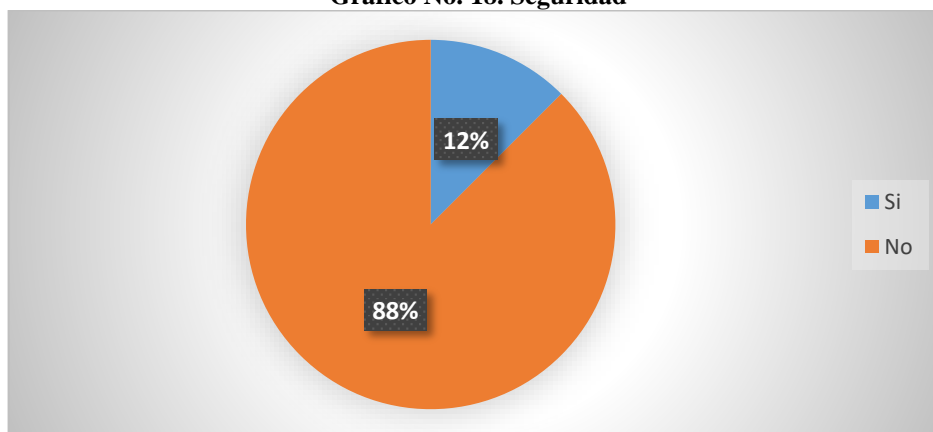
Cuadro No. 18. Información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	12
No	7	88
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico No. 18. Seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados, el 12% considera se proporciona información suficiente para la adaptación de nuevos empleados; mientras que el 88% expresa que no se brinda información a los nuevos empleados que se vinculan a la empresa.

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que no se realizan programas de inducción a los nuevos empleados para facilitar la adaptación y el buen desempeño de dichos empleados; mientras que el porcentaje mínimo menciona que si se ha realizado inducciones a los trabajadores.

Pregunta N. 5: ¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad, disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?

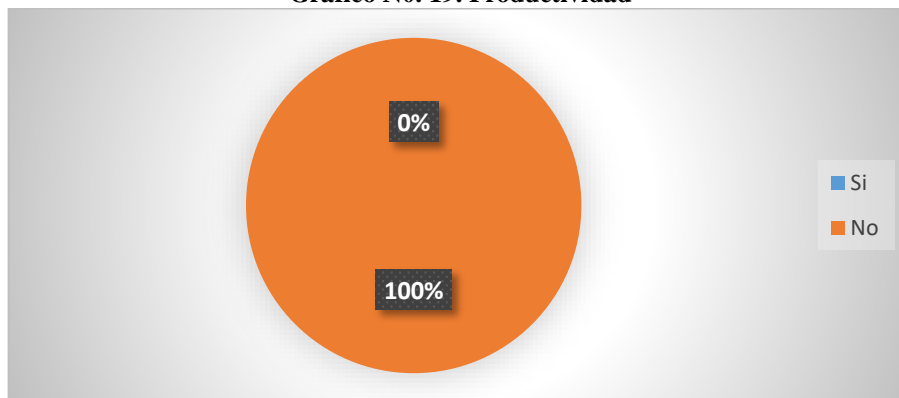
Cuadro No. 19. Productividad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	8	100
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay.

Grafico N0. 19. Productividad



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, todos expresan que la selección de personal no disminuye la rotación para incrementar la productividad.

Interpretación

En su totalidad, los encuestados mencionan que la selección del nuevo personal no reduce la rotación afectando el desarrollo de la empresa.

Pregunta N. 6: ¿Considera usted que el trabajador demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia y calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?

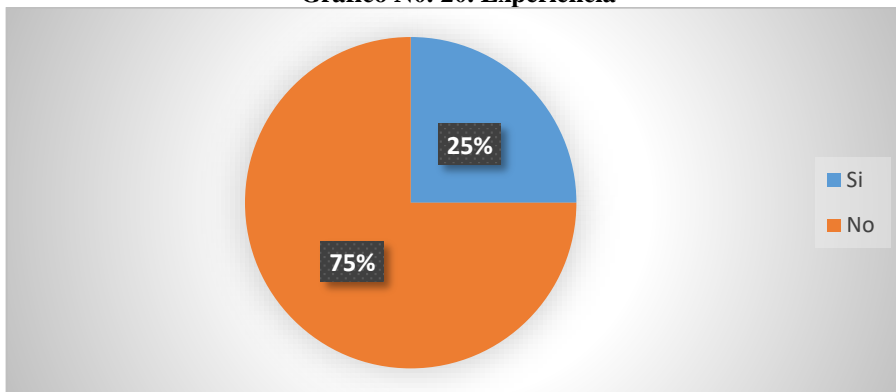
Cuadro No. 20. Experiencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico N0. 20. Experiencia



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 75% considera que no se demuestran la experiencia y habilidades que contribuyen al éxito empresarial; mientras el 25% manifiesta que si aportan con sus conocimientos y habilidades para un trabajo eficiente.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que no demuestran sus habilidades, conocimientos y experiencia en el campo laboral; mientras que el otro porcentaje menciona que si se pone en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas para cumplir con las exigencias técnicas y productivas de la empresa.

Pregunta N. 7: ¿Considera usted que los trabajadores realizan un adecuado desempeño favoreciendo la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, y estimula al trabajador para el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?

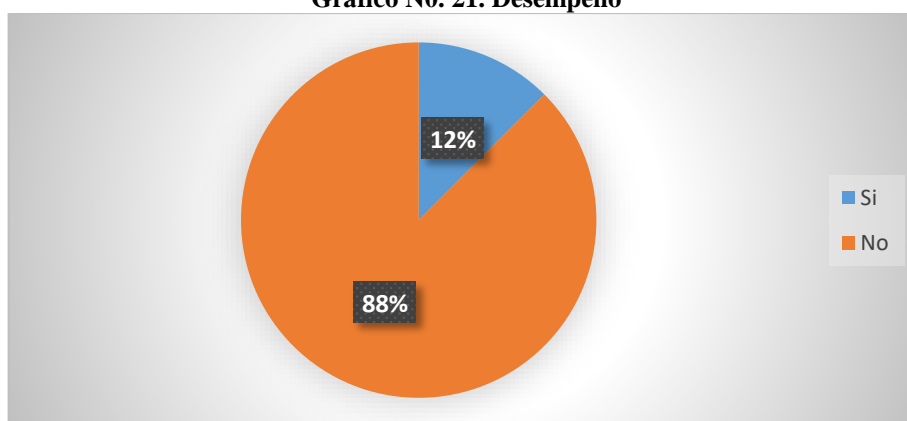
Cuadro No. 21. Desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	12
No	7	88
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paraguay

Grafico N0. 21. Desempeño



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paraguay

Análisis

Del 100% de encuestados, el 88% expresa que los trabajadores no realizan un adecuado desempeño laboral; mientras el 12% manifiesta que si tienen un correcto desempeño laboral y son estimulados para trabajar con eficiencia y eficacia.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que no trabajan con un alto desempeño laboral que contribuya con el desarrollo organizacional; mientras que el otro porcentaje menciona que si se desempeñan con motivación, hacen uso de sus habilidades y aportan al crecimiento eficiente de la empresa.

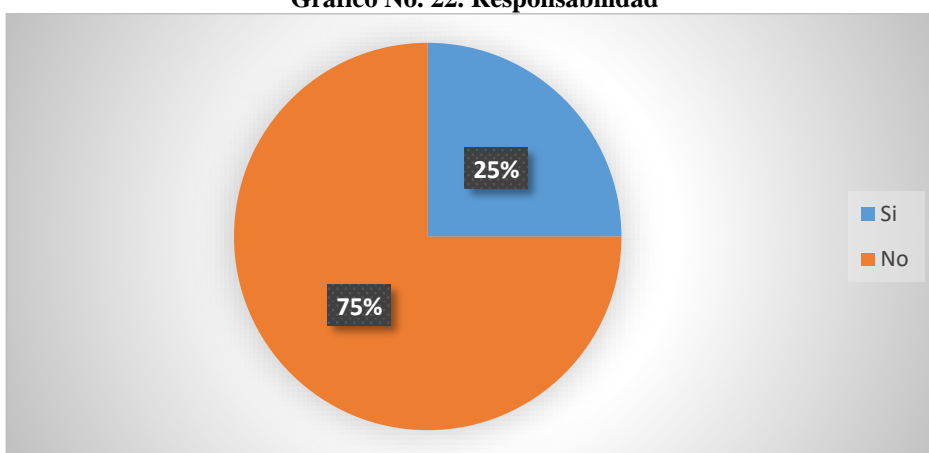
Pregunta N. 8: ¿Los empleados trabajan, se auto controlan, asumen responsabilidades, son capaces de tomar decisiones creativas con seguridad e independencia?

Cuadro No. 22. Responsabilidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos
Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay.

Grafico No. 22. Responsabilidad



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos
Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 75% expone que el trabajador no asume responsabilidades y toma decisiones propias; mientras que el 25% manifiesta que si trabajan con auto control y toman decisiones con responsabilidad e independencia.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que no trabajan con autonomía y asumen grandes responsabilidades; mientras que el otro porcentaje menciona que si asumen responsabilidades y participan en la toma de decisiones de forma autónoma.

Pregunta N. 9: ¿Cree usted que en la empresa se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo?

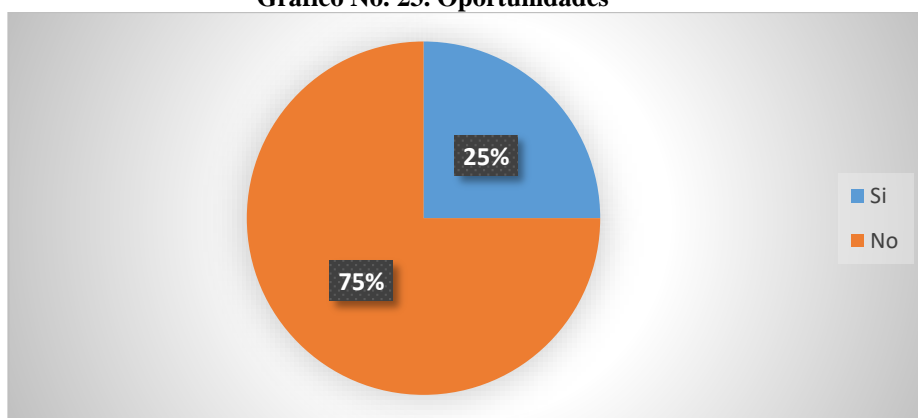
Cuadro No. 23. Oportunidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico No. 23. Oportunidades



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de trabajadores encuestados, el 75% expresa que la empresa no permite a los empleados trabajar de forma autónoma y de libre albedrío; mientras el 25% dice que la empresa si brinda oportunidades de desarrollar sus habilidades y capacidades con una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que en la empresa no se la oportunidad de incrementar el desarrollo individual de los trabajadores; mientras que el otro porcentaje menciona que si se da la apertura para desarrollar las habilidades y destrezas mediante la ejecución de tareas.

Pregunta N. 10: ¿Considera usted que en la empresa la política de recursos humanos, ofrece oportunidades de superación, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas?

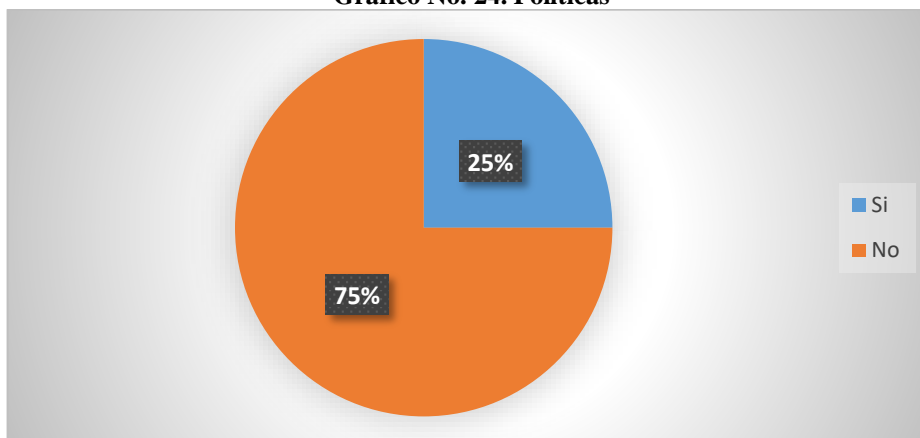
Cuadro No. 24. Política

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Grafico No. 24. Políticas



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Walter Mecias Almendariz Paguay

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 75% dice que en la empresa no se fortalece el cumplimiento de objetivos; mientras el 25% expresa que si se fortalece, estimula el cumplimiento de objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que en la empresa no se estimula el cumplimiento de los objetivos, ocasionando conflictos y deteriorando el trabajo en equipo; mientras que el otro porcentaje menciona que en la empresa si se estimula el cumplimiento de objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad, estimulando a la productividad.

4.3 Verificación de Hipótesis

Planteamiento de la hipótesis

Ho: La selección de personal no incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones Y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

H1: La selección de personal si incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo

El Test de la t de Student para una muestra permite comprobar si es posible aceptar que la media de la población es un valor determinado. Se toma una muestra y el Test permite evaluar si es razonable mantener la Hipótesis nula de que la media es tal valor.

Se trata de un Test paramétrico; o sea, parte de la suposición de que la variable analizada en el conjunto de la población sigue una variabilidad, una distribución como la de la campana de Gauss. Por lo tanto, podemos pensar que la distribución normal es un buen modelo de esa población. Spiegel,(2010, pág. 251).

Debido a que el universo es reducido se utiliza el proceso y análisis de la t de student para comprobar la correlación entre las variables, aplicando la siguiente formula:

Fórmula para el cálculo de la t de student

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Dónde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

σ : Desviación estándar

n: Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis

μ : Media comparativa

A continuación se explicara porque μ es igual a **0**; La media comparativa (μ) resulta de la resta de las opciones de respuesta contenidas en las preguntas que se analizan; en este caso se formularon interrogantes con dos indicadores (Sí, No) por ende si se resta el valor 1(Sí) del valor 1(No) se obtiene un resultado de cero.

Cálculo del estadístico T de student

De las preguntas planteadas en el cuestionario, se escogieron 4 preguntas claves que permiten inferir la relación que existe entre la variable dependiente y la variable independiente.

Preguntas de la variable independiente selección de personal

4.- ¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?

5.- ¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad, disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?

Preguntas de la variable dependiente rendimiento laboral

6.- ¿Considera usted que el trabajador demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia y calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?

7.- ¿Considera usted que los trabajadores realizan un adecuado desempeño

favoreciendo la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, y estimula al trabajador para el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?

4.2.3 Cálculo de Grados de Libertad

Para el cálculo de los grados de libertad se resta uno (1) del número de preguntas y -posteriormente se resta uno (1) del número de variables en cada pregunta; para posteriormente multiplicar los resultados y obtener el número de grados de libertad.

$$GI = (4-1)*(2-1)$$

$$GI = 3*1$$

$$GI = 3$$

Nivel de significancia


Una vez determinado los grados de libertad se propone una investigación que contenga un nivel de significancia del 95% con un 5% del margen de error y 3 grados de libertad se identificó los valores en la tabla de distribución t de student se obtiene un valor de 2.35 para lo cual la respuesta del teórico de la t de student debe superar dicho total para aceptar la hipótesis alternativa.

Gráfico N° 4.15: Hoja de resultados de la t de student

APENDICES 537

Apéndice III

Valores percentiles (t_p) para la distribución t de Student con ν grados de libertad (área en sombra = p)



ν	$t_{.995}$	$t_{.99}$	$t_{.975}$	$t_{.95}$	$t_{.90}$	$t_{.80}$	$t_{.75}$	$t_{.70}$	$t_{.60}$	$t_{.55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	.727	.325	.158
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	.816	.617	.289	.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	.978	.765	.584	.277	.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	.941	.741	.569	.271	.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	.920	.727	.559	.267	.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	.906	.718	.553	.265	.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	.896	.711	.549	.263	.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	.889	.706	.546	.262	.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	.883	.703	.543	.261	.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	.879	.700	.542	.260	.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	.876	.697	.540	.260	.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	.873	.695	.539	.259	.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	.870	.694	.538	.259	.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	.868	.692	.537	.258	.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	.866	.691	.536	.258	.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	.865	.690	.535	.258	.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	.863	.689	.534	.257	.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	.862	.688	.534	.257	.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	.861	.688	.533	.257	.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	.860	.687	.533	.257	.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	.859	.686	.532	.257	.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	.858	.686	.532	.256	.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	.858	.685	.532	.256	.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	.857	.685	.531	.256	.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	.856	.684	.531	.256	.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	.856	.684	.531	.256	.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	.855	.684	.531	.256	.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	.855	.683	.530	.256	.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	.854	.683	.530	.256	.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	.854	.683	.530	.256	.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	.851	.681	.529	.255	.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	.848	.679	.527	.254	.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	.845	.677	.526	.254	.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	.842	.674	.524	.253	.126

Fuente: R. A. Fisher y F. Yates, *Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research* (5.ª edición), Tabla III, Oliver y Boyd Ltd., Edinburgo, con autorización de los autores y editores.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Alemdariz Paguay Walter Mecias

Procedimiento

Paso N° 1

Como primer paso se debe seleccionar las preguntas de más relevancia en la investigación, se puede elegir las preguntas que se desee o todas, en este caso se seleccionaron 4 preguntas.

En el desarrollo del método se estructuraron dos matrices, en la primera se comparan los resultados de las dos opciones de respuesta (Sí, No) de las preguntas seleccionadas en la encuesta, seguidamente se procedió a restar el valor de la

primera opción al de la segunda, dichos resultados son sumados para de esta manera obtener el punto muestral (X) que dio como resultado 28

Tabla N°: 4.12: Punto muestral

	X1	X2	(X1-X2)
Preguntas	Sí	No	X
4	2	8	6
5	1	9	8
6	2	8	6
7	1	9	8
$\sum X =$			28

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

Formula de la media aritmética

Una vez identificada las frecuencias observadas se procede al cálculo de la media aritmética, según la siguiente fórmula:

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

Donde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

n : Tamaño de la muestra (cuestionario)

X : Punto muestral

Cálculo de la media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} = \frac{28}{3} = 9.33$$

Paso N° 2

Posterior a la obtención de la media aritmética (\bar{X}) que dio como resultado 18 y

el punto muestral (\mathbf{X}), en la segunda matriz se identifican los resultados de la resta de la media aritmética respecto del punto muestral y todo elevado al cuadrado esta ecuación permite obtener una respuesta total, dicho dato nos sirve para posteriormente ejecutar la desviación estándar.

Tabla N°: 4.13: matriz de cálculos

$(\mathbf{X} - \bar{\mathbf{X}})^2$	Respuesta
$(6 - 9.33)^2$	11.09
$(8 - 9.33)^2$	1.77
$(6 - 9.33)^2$	11.09
$(8 - 9.33)^2$	1.77
$\Sigma(\mathbf{X} - \bar{\mathbf{X}})^2 =$	25.72

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Almendariz Paguay Walter Mecias

Paso N° 3 Cálculo de la Desviación estándar

Para el cálculo de la desviación estándar se aplica la siguiente formula:

$$\sigma = \frac{\sqrt{\Sigma(X - \bar{X})^2}}{n}$$

Donde:

X : Punto Muestral

\bar{X} : Media Aritmética

n : Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis.

Reemplazando los datos:

$$\sigma = \frac{\sqrt{\Sigma(X - \bar{X})^2}}{n} = \frac{\sqrt{25.72}}{4} = \frac{5.07}{4} = 1.27$$

Paso N° 4 Calculo t de student

Finalmente concluido las operaciones anteriores se procede al cálculo de la t de student; para poder obtener el resultado final.

Se aplica la siguiente formula:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Donde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

σ : Desviación estándar

n : Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis

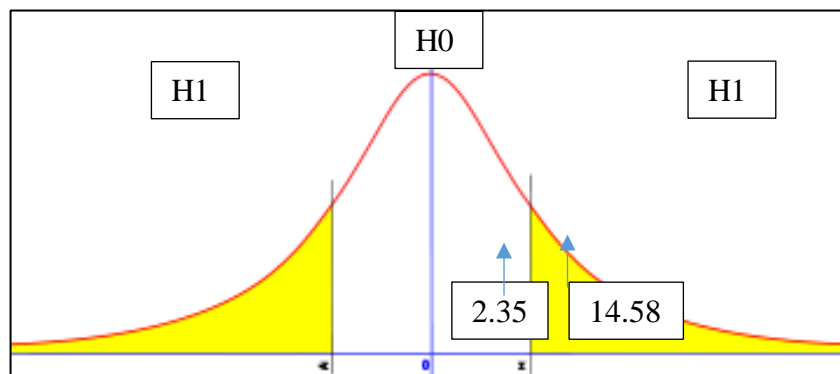
μ : Media comparativa

Reemplazando los valores para obtener la respuesta total de la t de student:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{9.33 - 0}{\frac{1.27}{\sqrt{4}}} = \frac{9.33}{\frac{1.27}{2}} = \frac{9.33}{0.64} = 14.58$$

Conclusión

Gráfico N° 4.16: Campana de gauss



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Acosta Daysi 2015

Concluyendo que como $t = 14.58 > t_{tabla} = +2.35$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir que la selección de personal si incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Empresa G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE, ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, se establece que el proceso de selección de personal desfavorece en el rendimiento, productividad y rentabilidad, disminuyendo la comunicación efectiva entre sus integrantes, perjudicando en el desarrollo personal, condicionando el alcance de metas y objetivos; condicionante para la cultura organizacional, el rendimiento laboral y el clima organizacional.

- Se determina que el rendimiento laboral al no ser fortalecido, condiciona el trabajo eficiente, incrementando la rotación, ausentismo, repercutiendo en el desarrollo de habilidades en el trabajo en armonía, en la cooperación, limitando las oportunidades de crecimiento personal, desmotivando a los colaboradores dando como consecuencia un declive en sus actividades y tareas del puesto de trabajo.

- Se concluye que en la empresa es inexistente la elaboración de un documento que fortalezca el conocimiento de la selección de personal y el rendimiento laboral, factor condicionante para la aplicación de valores y normas, aminorando el alcance de objetivos, metas y servicios de la empresa.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer la aplicación del proceso de selección de personal para elevar el rendimiento y productividad de la empresa, con el fin de mejorar la comunicación efectiva entre los colaboradores y favorecer el desarrollo personal, logrando el alcance de metas y objetivos; enriqueciendo la cultura organizacional, el rendimiento laboral y el clima de la empresa.
- Emplear un plan que incremente el rendimiento laboral y el trabajo eficiente, para disminuir la rotación y el ausentismo; potenciando el desarrollo de habilidades, las competencias y la cooperación, impulsando el crecimiento personal de los colaboradores.
- Elaborar un documento que enriquezca el conocimiento sobre la selección de personal y el rendimiento laboral para fomentar la aplicación de valores y normas, factor clave para el cumplimiento de los objetivos, metas y servicios de la empresa.

Bibliografía

- Aguilar, E. (2008). *Psicología y Filosofía del trabajo* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Ruiz.
- Alava, C. (1984). *Psicología Clínico – Laboral*. Lima: Editorial San Marcos (Segunda edición ed.).
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Revista Europea de Formación Profesional.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*”. Revista Europea de Formación Profesional.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edit. McGraw-Hill.
- CHIAVENATO, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (1999). *(): Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Colombia: Nominos S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Constitución del Ecuador*. (2008). Quito: República del Ecuador.
- Davis, K. y. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo* (Décima Primera Edición ed.). Méjico: Editorial Mc Graw Hill.
- Diccionario. (2005). *El pequeño Larousse ilustrado*. México D.F.: Ediciones Larousse, S.A.
- Flores García Rada, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- García, M. /. (2001). *Selección de Personal- Sistema Integrado*. Madrid: Editorial ESIC.

- Ibarguengoitia, A. (2004). *Apuntes para una filosofía de la empresa*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Litwin, G. &. (1978). *Organizational climate*. Nueva York: Simon & Schuster.
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica Servidores Públicos*. Quito: Presidencia de la República.
- Mondy, W. y. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Puchol, L. (1997). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ed. ESIC. Madrid.
- Quintana, L. (2006). *Compensación y Beneficios*. Revista Capital Humano.
- SENA. (2003). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá: SENA.
- Sergio, H. y. (2002). *Administración. Pensamiento, Proceso, Estrategia y Vanguardia*. México.
- Silva, F. y. (1979). *La entrevista*. Valencia: Facultad de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación.
- Silva, R. (2009). *Factores que Afectan el Clima Organizacional*.

ARTÍCULO ACADÉMICO

La selección de personal y el rendimiento laboral

Walter Almendariz¹, Mónica López¹, Gabriela Romero², Irma Ortiz³

¹ Universidad Técnica de Ambato,

Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador

Walter Almendariz¹, Mónica López¹, Gabriela Romero², Irma Ortiz³ @uta.edu.ec

Resumen

El trabajo se orienta a la selección de personal a través de un análisis de gestión por competencias teniendo como finalidad alcanzar el rendimiento laboral, favoreciendo en las condiciones laborales, brindando oportunidades de aprender y crecer en el ambiente laboral favoreciendo en la comunicación interna, relaciones interpersonales, alcanzando la competitividad a través de aplicaciones como selección, entrenamiento capacitación; desarrollo, mejorando la evaluación del desempeño, estimulando la iniciativa, autonomía, agilidad analítica, trabajo en equipo, orientación al cliente, capacidad de aprendizaje, fortaleciendo la productividad, responsabilidad, mediante la adecuación del personal a su puesto de trabajo; sobresaliendo entre las competencias la capacidad para entender a los demás, pensamiento analítico, adaptabilidad, conllevando al desarrollo potencial, sentido de pertenencia, induciendo a la seguridad, confianza, emisión de juicios de valor que permiten cumplir con los principios propuestos.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral, eficiencia, productividad, desempeño, competitividad, adecuación de personal.

ACADEMIC ARTICLE

The selection of personnel and the labor performance

Walter Almendariz¹, Mónica López¹, Gabriela Romero², Irma Ortiz³

¹ Universidad Técnica de Ambato,
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador

Walter Almendariz¹, Mónica López¹, Gabriela Romero², Irma Ortiz³ [@uta.edu.ec](mailto:uta.edu.ec)

Summary

The work is orientated to the selection of personnel across an analysis of management by competitions having as purpose reach the labor performance, favoring in the working conditions, offering opportunities to learn and grow in the labor environment favoring in the internal communication, interpersonal relations, reaching the competitiveness across applications as selection, training training; I develop, improving the evaluation of the performance, stimulating the initiative, autonomy, analytical agility, teamwork, orientation to the client, learning capacity, strengthening the productivity, responsibility, by means of the adequacy of the personnel to his working place; standing out between the competitions the aptitude to understand to the others, analytical thought, adaptability, carrying to the potential development felt of belonging, inducing to the safety, confidence, emission of judgments of value that allow to expire with the proposed beginning.

Key words: Selection of personnel, labor performance, efficiency, productivity, performance, competitiveness, adequacy of personnel.

1. Introducción

Selección de personal

Según Blasco, Ricardo (2004) la selección en la empresa actual ha favorecido el desempeño existente teniendo como meta la utilización de tecnología para innovar y automatizar el cumplimiento de objetivos beneficiando el desarrollo de las relaciones interpersonales, incrementando el trabajo entre los colaboradores evitando el ausentismo y el estrés; Jones y Higgins (2001) determinan la importancia de la selección de personal para reclutar y evaluar las competencias, habilidades y actividades en la empresa, estrategias que aportan en la estabilidad del personal, en la evaluación de desempeño y la gestión del talento humano.

En el campo empresarial es trascendental potencializar la calidad del profesional desarrollando la interacción y la adaptabilidad; buscando el bienestar basándose en el crecimiento personal, profesional y laboral aplicando sistemas de evaluación que favorezcan en la identificación oportuna y eficaz de limitaciones para el alcance de objetivos institucionales.

Entre los factores que inciden en el rendimiento laboral se puede mencionar la remuneración que conlleva a la satisfacción y creación de un ambiente propicio y adecuado para el desarrollo de habilidades de negociación ajustándose a las normas legales que rigen en la institución precisando la relación entre las partes de estudio y la consolidación del funcionamiento de la empresa.

El rendimiento laboral de las empresas incrementa el desarrollo de la efectividad constituyéndose en el elemento relevante para el alcance de objetivos organizacionales vinculándose según Robbins (2004) con la capacidad de coordinar, controlar, administrar y dirigir las actividades que influyen en el comportamiento del trabajador desde un punto de vista productivo; mientras Faria (1995) expone que el rendimiento laboral es el resultado del comportamiento que

presenta el trabajador frente al cargo que desempeña, las tareas y actividades que cumplen; resultando importante que la estabilidad laboral del empleado es importante en el momento de su contratación estableciendo además una visión global de los beneficios empresariales, encaminándose a la efectividad y el éxito de la organización.

Al mencionar la selección de personal se integra la estabilidad laboral desde el punto de vista psicológico, económico, la salud y la motivación para fomentar la calidad de la gestión laboral, priorizando los objetivos; se establece que una de las situaciones problemáticas en la selección y contratación es la inadecuada política institucional.

Palaci (2005) en referencia al desempeño laboral que es la valorización que se aporta a la organización analizándose desde el nivel conductual efectuado en un tiempo determinado, sobresaliendo el criterio de Robbins (2004) que se enfoca en la fijación de metas, la participación activa, comportamiento adecuado y el enfoque en metas difíciles; mientras que Chiavenato (2004) manifiesta que el desempeño es el comportamiento evaluado para buscar objetivos que han sido fijados en una empresa, siendo una estrategia individual al aplicar en la administración que depende del esfuerzo, aptitudes y percepciones.

Los recursos humanos describen el potencias y promoción de los trabajadores a través del reclutamiento y selección de personal aplicándose evaluaciones de desempeño para su consolidación dentro del ámbito empresarial enfatizando en la capacitación, desarrollo, crecimiento y aprovechamiento de las competencias, determinando las necesidades institucionales como laborales que conllevan a la responsabilidad y la comunicación en un proceso de auto-evaluación con la perspectiva de integrar todo el personal en la evaluación.

El desempeño incrementa la motivación al analizar las capacidades del ser humano con la finalidad de evitar la desmotivación, tención, estrés, dificultades

psicológicas, cognitivas, de presión y furia; siendo la gerencia quien determina la eficiencia de la labor de los trabajadores y el logro de los objetivos aportando en el cumplimiento de la misión, visión y valores empresariales.

La gestión del rendimiento puede ser vista, como un proceso de articulación de los objetivos organizativos e individuales, puesto al servicio de la estrategia de la organización (Griffith y Orgera, 2002) El rendimiento laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa

(Faria, 1995) El comportamiento que adquiere el individuo en su lugar de trabajo influirá en la adherencia a los objetivos empresariales, determinando la eficiencia en sus actividades y tareas. El rendimiento es el resultado de la relación entre la conducta del trabajador y los resultados que presenta en su trabajo, el sentido de pertenencia asegura la fidelidad y compromiso a la organización.

El rendimiento laboral es el equivalente al valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.

(Oppler y Saer 1993) Las respuestas a las tareas y actividades que demanda el cargo, serán el resultado del rendimiento que presenta el trabajador en su puesto de trabajo. Al apreciar los resultados del colaborador en un determinado tiempo evidencia el éxito o fracaso que ha tenido su rendimiento en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El rendimiento laboral depende de la responsabilidad compartida entre el patrono y el empleado, asegurando la participación efectiva en el ambiente laboral garantizando la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan.

(Williams, 2003) El empleador determina las competencias generales de los trabajadores para el cumplimiento eficaz de las tareas, el desarrollo de competencias que diferencian a los trabajadores marca el progreso y avance de todos los empleados. Los trabajadores deben obedecer a un estándar de actividades para realizar sus funciones con la finalidad de contribuir al crecimiento y desarrollo de la empresa de manera eficiente.

2. Metodología

La investigación se basó en el enfoque cualitativo, porque la información obtenida a través de la observación y el manejo de información fue apoyo en la valoración del marco teórico; con el enfoque cuantitativo se obtuvo datos numéricos que fueron tabulados y graficados estadísticamente e interpretados mediante la cualificación de resultados, lo que favoreció en el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones.

La exploración se formalizó mediante la utilización de las modalidades de campo y bibliográfica-documental, de interacción social: de campo, La investigación se realizó en el sitio donde se produce el fenómeno en la empresa G&G Construcciones y Ambiente, para tomar contacto directo con la realidad, de las diferentes falencias que presentan los trabajadores, y bibliográfica-documental, para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico.

El trabajo se elaboró en base al estudio descriptivo y explicativo; el tipo descriptivo resaltó el análisis, para determinar las particularidades de las variables de estudio; en el nivel explicativo se consideró el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de las variables independiente selección de personal, como la de la variable dependiente rendimiento laboral.

La población se conformó por diez personas que conforman el área administrativa

y operativa de la Empresa G&G Construcciones y Ambiente de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

Se realiza la operacionalización de la variable independiente selección de personal, con sus categorías: adaptación, integración, productividad; con sus indicadores: productividad, ambiente, comprensión, compromiso, lo que favoreció en la escritura de los ítems básicos; usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

Se realiza la operacionalización de la variable dependiente: como la de la variable dependiente rendimiento laboral., con sus categorías: reglas, principios, valores; con sus indicadores: desempeño, clima organizacional, satisfacción; asumiendo como indicadores: conocimientos, eficacia, responsabilidad, habilidades, viabilizando la composición de los ítems básicos; usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado.

3. Discusión de resultados

En la investigación se deduce que la mayoría de personas consideran que la empresa no ha usado métodos de adaptación que cumplan con el objetivo de favorecer el rendimiento de los trabajadores para afianzar la productividad y rentabilidad

En referencia a la gráfica, se obtiene que la mayoría de encuestados considera que no se realizan programas de inducción a los nuevos empleados para facilitar la adaptación y el buen desempeño de dichos empleados.

Además los trabajadores consideran que la escasa selección de personal desfavorece en la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, el uso de habilidades, la eficacia y eficiencia empleados

encuestados mencionan que no demuestran sus habilidades, conocimientos y experiencia en el campo laboral.

En la empresa no se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades, restringiendo en la libertad para el cumplimiento de tareas, afectando en la armonía y cooperación acrecentando el insuficiente rendimiento individual y colectivo

La mayoría de empleados encuestados mencionan que en la empresa no se estimula el cumplimiento de los objetivos, ocasionando conflictos y deteriorando el trabajo en equipo, lo que perjudica en la productividad y satisfacción laboral.

La Empresa G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE, ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, establece que el proceso de selección de personal desfavorece en el rendimiento, productividad y rentabilidad, disminuyendo la comunicación efectiva entre sus integrantes, perjudicando en el desarrollo personal, condicionando el alcance de metas y objetivos; condicionante para la cultura organizacional, el rendimiento laboral y el clima organizacional.

Se determina que el rendimiento laboral al no ser fortalecido, condiciona el trabajo eficiente, incrementando la rotación, ausentismo, repercutiendo en el desarrollo de habilidades en el trabajo en armonía, en la cooperación, limitando las oportunidades de crecimiento personal, desmotivando a los colaboradores dando como consecuencia un declive en sus actividades y tareas del puesto de trabajo.

Se comprueba que en la empresa es inexistente la elaboración de un documento que fortalezca el conocimiento de la selección de personal y el rendimiento laboral, factor condicionante para la aplicación de valores y normas, aminorando el alcance de objetivos, metas y servicios de la empresa.

Se aplicó el análisis e interpretación de datos, en la comprobación de la hipótesis se utilizó el método lógico, que se enfoca en la hipótesis nula y la hipótesis alternativa; generándose una comparación entre el cálculo de la frecuencia observada y la frecuencia esperada.

El modelo estadístico englobó la realización de la fórmula de los grados de libertad, donde la formula establece fila menos uno por columna menos uno, el resultado es evidenciado en la tabla de distribución del chi cuadrado tabular; que una vez determinado los grados de libertad se propone una investigación que contenga un nivel de significancia del 95% con un 5% del margen de error y 9 grados de libertad se identificó los valores en la tabla de distribución t de student se obtiene un valor de 25,72 para lo cual la respuesta del teórico de la t de student debe superar dicho total para aceptar la hipótesis alternativa.

Posterior a la obtención de la media aritmética (\bar{X}) que dio como resultado 18 y el punto muestral (\mathbf{X}), en la segunda matriz se identifican los resultados de la resta de la media aritmética respecto del punto muestral y todo elevado al cuadrado esta ecuación permite obtener una respuesta total, dicho dato nos sirve para posteriormente ejecutar la desviación estándar.

Concluyendo que como $t=14.58 > t_{\text{tabla}}=+2.35$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 , aceptándose la hipótesis alternativa: es decir que la selección de personal si incide en el rendimiento laboral de la empresa “G&G Construcciones y Ambiente” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo.

4. Conclusiones

Se deduce que entre las consecuencias producidas por el inadecuado manejo de la autorregulación, sobresale inadecuados comportamientos, escasa comprensión, insuficiente control sobre el aprendizaje y rendimiento académico afectando en el desempeño durante la ejecución de actividades, tareas que limitan el pensamiento

creativo, la autosuficiencia, dificultando, condicionado la resolución de problemas en los diferentes contextos.

Se establece que la mayoría de encuestados consideran que es importante mantener la disciplina escolar en el ambiente de aprendizaje, para lograr el desarrollo en las áreas cognitivas, motivacionales, comportamentales; siendo que la indisciplina dificulta la interacción en el proceso enseñanza-aprendizaje, desde un enfoque global de organización y dinámica; repercutiendo en la sociabilización, aplicación de valores, e inteligencia emocional.

Se concluye que en la institución es insuficiente la realización de actividades que favorecen en la creatividad, imaginación y en el pensamiento crítico, en la capacidad de regular las emociones; el insuficiente conocimiento favorece en las relaciones interpersonales en el autodomínio; y el cumplimiento de normas básicas.

En cuanto a la autorregulación al no ser fortalecida limita el desarrollo del pensamiento, emociones, desfavoreciendo el autocontrol, la autodisciplina, incrementando un inadecuado rendimiento escolar, dando lugar a problemas, conflictos, donde los impulsos al ser negativos originan comportamientos inadecuados.

Bibliografía

1. Arcos, M. (2013). *Inteligencia emocional y disciplina en el ambiente educativo, social, familiar*. La Habana, Cuba: Pueblo Nuevo.
2. Badía Martín, M. d. (2012). *La disciplina escolar desde un enfoque psicoeducativo para promover una intención efectiva del profesorado*. Europa: Dialnet.
3. Berttini, D. (2015). *Guía Básica para la Autorregulación*. Quito, Ecuador: Ruiz.

4. Bilimória, H., & Almeida, L. S. (2015). *Aprendizaje y autorregulación en el desempeño educativo para alcanzar el mejoramiento del rendimiento en los educandos durante la secundaria*. Portugal: Programa Saber. Serie Educación y Desarrollo.
5. Chávez Escobedo, J. M. (2014). *Inteligencia emocional en adolescentes*. México, España: Universidad Autónoma de Nueva León.
6. España, M. (2015). *Pensamiento, habilidades, emociones para el desarrollo de competencias emocionales*. Valencia, España: Cientific.
7. Fernández Durán, M. d. (2015). *Eficacia del programa de pensamiento prosocial en entornos educativos para el desarrollo de la competencia social*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
8. Fernández, P., & Ramos, N. (2004). *Desarrolla Tu Inteligencia Emocional*. España, Mallorca Barcelona.: Kairos.
9. Garello, M. V. (2013). *Autorregulación del aprendizaje, feedback y transferencia de conocimiento. Investigación de diseño con estudiantes universitarios*. Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto.
10. Gomes, M., & Boruchovitch, E. (2011). *Aprendizagem autorregulada da leitura: resultados positivos de uma intervencion psicopedagógica*. Brasilia, Brasil: Pesquisa.
11. González, A., & Gabbini, M. (2014). *Creatividad, pensamiento, análisis de las relaciones interpersonales a través de la autorregulación de conductas en el ambiente educativo*. La Habana, Cuba : PRYCREA.
12. Húe García, C. (2014). *Inteligencia emocional y bienestar*. Zaragoza, España: Cientific.
13. Izurieta, M. (2013). *Aprendizajes en el ambiente educativo*. Quito, Ecuador: Ruiz.
14. Jácome, W. (2014). *La adolescencia y sus emociones*. Madrid, España: Elsevier.
15. López Vargas, O. (2012). *Logro en matemáticas, Autorregulación del aprendizaje y estilo cognitivo*. Barranquillas, Colombia: Scielo.

16. Manjarrez, A. (2015). *Autorregulación en el ámbito educativo*. Portugal, Europa: Braga.
17. Pazan, A. (2015). *Actividades para el manejo de emociones para fortalecer la disciplina en los adolescentes*. Madrid, España: Elsevier.
18. Rodríguez Fernández, M. d. (2015). *Eficacia de la meditación para el control del malestar psicológico en gestantes con riesgo de complicaciones inminentes*. Santiago de Cuba, Cuba.
19. Ruiloba, J. (2013). *Disciplina, educación, autorregulación*. La Habana, Cuba: Pueblo Nuevo.
20. Sabbatella Riccardi, P. (2015). *Control del comportamiento y disciplina en el aula de música*. Europa: Revista Electrónica de LEEME . Lista Electrónica Europea de Música en la Educación.
21. Santos, M. (2016). *La escuela que aprende*. Madrid, España: Morata.
22. Sarasa, M. (2015). *Capacidad predictiva del apoyo social en la inteligencia emocional de adolescentes*. Madrid, España: Elsevier.
23. Schwinger, M. (2014). *Aprendizaje y diferencias individuales*. Madrid, España: Elsevier.
24. Treviño, E. (2013). *Análisis del clima escolar*. Santillana, Chile: Santillana.
25. Valle España, A. (2014). *Perfiles motivacionales como combinación de expectativas de autoeficacia y metas académicas*. Barcelona, España: Elsevier.
26. Villamil, M. (2015). *El aprendizaje y la autorregulación*. Madrid, España: Morata.
27. Villaroel, E., & Muñoz, A. (2015). *Autorregulación del aprendizaje y comprensión de contenidos*. Uruguay: Ciencias Psicológicas.
28. Zurita, C. (2015). *Inteligencia, autorregulación, emoción y motivación infantil*. Cali, Colombia: Columpia.
29. Zamora, K. (2014). *Desarrollo del cognitivismo en el ambiente educativo mediante actividades que fortalecen las emociones*. Barranquillas, Colombia : Scielo.

30. Zurita, D. &. (2014). *Espectativas en el adolescente mediante el manejo de emociones*. Madrid, España: Elsevier.

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi)/Teléfono (03)2410021/ Ext. 101

Ambato - Ecuador

Ambato noviembre 18, 2015
Res. N° FCHE-CD-4789-2015

Señor/ta.

ALMENDARIZ PAGUAY WALTER MECIAS

Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad Presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 18 de noviembre del 2015, en consideración al informe presentado por la Mg. Mónica López Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación, sobre el tema: "LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO" por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON EL TEMA: **LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.**

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO SU DISPOSICION GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACION EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACION DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRÁN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADEMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL, DEBERÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADEMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRICULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR. EN ESTE CASO, LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEBERA GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACION EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS, CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART. 5 LITERAL A DE LA LOES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACION DENTRO DEL TIEMPO DE PRORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRÁ POR ÚNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADEMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERÁ MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADEMICO O ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERA REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IESS PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IESS PÚBLICAS.

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOME EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTORIA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A LA MG. MÓNICA LÓPEZ

Atentamente,


Dr. Mg. Victor Hernández Del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Anteproyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/DJLA



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD

Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 990-261/Casilla 334

Ambato 21 marzo 2017
RES- N°. FCHE-CD-1106-2017

Señores

Mg.Irma Ortiz

Mg.Gabriela Romero

DOCENTES

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION

Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 21 marzo del 2017, en atención a la solicitud presentado por el **SR.ALMENDÁRIZ PAGUAY WALTER MECÍAS** ex o estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, modalidad presencial, adjuntando los borradores del Informe Final del Trabajo de Grado sobre el tema: "**LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO**", resuelve:

DESIGNAR A LOS SEÑORES.MG.IRMA ORTIZ Y MG.GABRIELA ROMERO COMO MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE ESTUDIO Y CALIFICACIÓN DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGIA SOBRE EL TEMA:"**LA SELECCIÓN DE PERSONAL INCIDE EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA G&G CONSTRUCCIONES Y AMBIENTE EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO**", ELABORADO POR, EL/LA EX O ESTUDIANTE ARRIBA MENCIONADO/A, A FIN DE QUE EN EL PLAZO NO MAYOR DE 30 DÍAS, A PARTIR DE LA RECEPCIÓN DE ESTA RESOLUCIÓN, SE PROCEDA AL ESTUDIO E INFORME, EN CASO DE EXISTIR CAMBIOS FACTIBLES DE INTRODUCIRLOS EN EL TRABAJO, SE DIALOGUE CON EL ESTUDIANTE, CON EL OBJETO DE QUE SE PROCEDA A LA REFORMA, PREVIO LA EMISIÓN DEL INFORME PERTINENTE, EL DOCENTE TIENE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LA ENTREGA DE CALIFICACIONES EN EL TIEMPO INDICADO, DE NO HACERLO; SERÁ SUJETO DE LAS SANCIONES QUE DETERMINA LA DISPOSICIÓN GENERAL PRIMERA Y TERCERA, DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO TERMINAL DE TERCER NIVEL Y EL ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

PARA LA DETERMINACIÓN DE LA FECHA DE DEFENSA ORAL DEL TRABAJO FINAL DE GRADO EL/LA EGRESADO PRESENTARÁ LA SOLICITUD DIRIGIDA AL SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD, ADJUNTANDO LOS REQUISITOS PARA TRÁMITE DE REFRENDACIÓN Y REGISTRO DE TÍTULO CONJUNTAMENTE CON LA ESPECIE DEBIDAMENTE LLENADA SIN FECHA EN EL TÍTULO.

Atentamente,

Dr. Mg. Victor Hernandez
PRESIDENTE

ADJ: UN EJEMPLAR DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO

CC: AUTOR DE PROYECTO
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTO

VHS/CVD/JAB



Entrevistas realizadas a los colaboradores del Área Administrativa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Industrial



Estimados trabajadores del área administrativa: con la finalidad de conocer la importancia de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa G&G Construcciones y Ambiente, le solicito muy comedidamente, contestar la presente entrevista.

Los resultados ayudarán al mejoramiento del desempeño laboral de la empresa.

- 1.- ¿Considera usted que el proceso de adaptación favorece en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, fortaleciendo la productividad y rentabilidad?
- 2.- ¿En la empresa, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros?
- 3.- ¿Considera usted que el trabajador alcanza la integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización?
- 4.- ¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?
- 5.- ¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad,

disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?

6.- ¿Considera usted que el trabajador demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia, calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?

7.- ¿Considera usted que el adecuado desempeño favorece en la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, estimula en el trabajador el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?

8.- ¿Los empleados trabajan, se auto controlan, asumen responsabilidades, son capaces de tomar decisiones creativas con seguridad e independencia?

9.- ¿Cree usted que en la empresa se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo?

10.- ¿Considera usted que en la empresa la política de recursos humanos, ofrece oportunidades de superación, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas?

Gracias por su colaboración

Encuestas realizadas a los colaboradores del Área Operativa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Industrial



Estimados trabajadores del área operativa: con la finalidad de conocer la importancia de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa G&G Construcciones y Ambiente, le solicito muy comedidamente, contestar el presente cuestionario.

Los resultados ayudarán al mejoramiento del desempeño laboral de la empresa.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

No.	PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Considera usted que el proceso de adaptación favorece en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, fortaleciendo la productividad y rentabilidad?			
2	¿En la empresa, el proceso de adaptación genera un ambiente de respeto y convivencia, manteniendo la comunicación efectiva entre jefes, jefes-subalternos y compañeros?			
3	¿Considera usted que el trabajador alcanza la integración a través de la comprensión, aceptación de valores, normas y convicciones que se postulan en la organización?			
4	¿Cree usted que se proporciona información suficiente para preparar nuevos empleados consolidando la adaptación a su puesto, promoviendo el desarrollo personal y el compromiso con la empresa?			
5	¿En la empresa la selección de personal incrementa la productividad, disminuye la rotación de personal, y la angustia del cambio favoreciendo al alcance de metas y objetivos de la organización?			
6	¿Considera usted que el trabajador			

	demuestra la experiencia y conocimientos en un trabajo con eficiencia, calidad alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa?			
7	¿Considera usted que el adecuado desempeño favorece en la eficiencia organizacional, satisfacción laboral, disminuye la rotación y ausentismo, estimula en el trabajador el uso de habilidades, fortaleciendo su idoneidad, la eficacia y eficiencia?			
8	¿Los empleados trabajan, se auto controlan, asumen responsabilidades, son capaces de tomar decisiones creativas con seguridad e independencia?			
9	¿Cree usted que en la empresa se ofrece a los empleados oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación estimulando un trabajo en armonía y cooperación acrecentando el rendimiento individual y colectivo?			
10	¿Considera usted que en la empresa la política de recursos humanos, ofrece oportunidades de superación, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas?			

Gracias por su colaboración