

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL



TÍTULO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA CONSTRUCTORA GENERAL SERVICES
S.A PARA EL AÑO 2021**

**PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN
DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL**

AUTORA:

Jacqueline Elizabeth Colcha Dias

TUTORA

Mgs. Ximena Tapia.

2021

CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

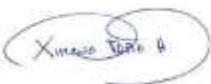
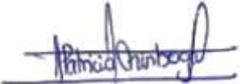
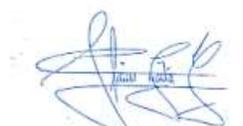
Título

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CONSTRUCTORA GENERAL SERVICES S.A PARA EL AÑO 2021

Miembros del Tribunal

Los miembros del tribunal de graduación, revisan y aprueban el proyecto de investigación escrito en el cual han conestado el cumplimiento de todas las observaciones realizadas.

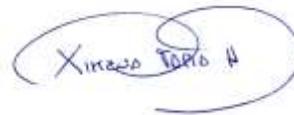
Para constancia de lo expuesto firman:

| | | |
|--------------------------|---|------|
| Mgs. Ximena Tapia. |  | |
| Tutora | Firma | 10 |
| | | Nota |
| Mgs. Patricia Chiriboga. |  | |
| Miembro 1 | Firma | 10 |
| | | Nota |
| Mgs. Lenin Fuentes. |  | |
| Miembro 2 | Firma | 9.5 |
| | | Nota |

Calificación: 9.83

INFORME DEL TUTOR

Yo, Eco. Ximena Tapia. Mgs. en mi calidad de tutor certifico que la investigación realizada por Jacqueline Elizabeth Colcha Dias cumple con los requisitos para que pueda ser expuesta al público luego de ser evaluada por el tribunal designado.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a circular scribble. The signature reads "Ximena Tapia H.".

Eco. Ximena Tapia. Mgs.

Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo, JACQUELINE ELIZABETH COLCHA DIAS, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Jacqueline Colcha Dias

C.I. 060499690-0

DEDICATORIA

A mis padres, Laura y Juan por haber estado conmigo en este camino a ser profesional, apoyándome y sustentándome económicamente para que yo pueda cumplir uno de mis sueños

En especial a mi hermano Gabriel (+) que, aunque no esté conmigo para festejar este logro sé que va a estar orgulloso de mi apoyándome desde el cielo para culminar mi carrera.

Jacqueline Colcha Dias

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida y el sueño de ser profesional, y a mi madre que es una luchadora y que siempre confió en mis capacidades.

A la Universidad Nacional de Chimborazo y a cada uno de sus docentes por haberme formado profesionalmente con valores, carácter, ética.

A mi tutora Econ. Ximena Tapia y a los miembros del tribunal por haber aportado satisfactoriamente con su conocimiento y tiempo para el desarrollo de mi investigación.

Al Gerente de la Constructora General Services y demás colaboradores por facilitarme la información necesaria para el desarrollo de mi investigación.

Gracias a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL..... | ii |
| INFORME DEL TUTOR..... | iii |
| DERECHOS DE AUTOR..... | iv |
| DEDICATORIA..... | v |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vii |
| ÍNDICE DE ILUSTRACIONES..... | ix |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xi |
| RESUMEN..... | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| Introducción | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 2 |
| 1.2 Justificación e importancia | 3 |
| 2 Objetivos | 4 |
| 2.1 General..... | 4 |
| 2.2 Específicos..... | 4 |
| 2.3 Hipótesis | 4 |
| 3 Estado del Arte..... | 4 |
| 3.1 Antecedentes..... | 4 |
| 3.2 Fundamento teórico | 6 |
| 3.2.1 Unidad 1: Constructora General Services S.A de la Ciudad de Riobamba..... | 6 |
| 3.2.2 Unidad 2: Gestión del Talento Humano..... | 8 |
| 3.2.3. Unidad 3: Desempeño Laboral..... | 18 |
| 4. Metodología | 24 |
| 4.1. Método..... | 24 |
| 4.2. Tipos de investigación | 25 |
| 4.3. Diseño..... | 26 |
| 4.4. Población y muestra..... | 26 |
| 4.6. Instrumentos de recolección de datos | 27 |

| | |
|---|----|
| 4.7. Técnicas de procesamiento de la información..... | 27 |
| 4.8. Análisis y discusión de los resultados | 27 |
| 5. Conclusiones y Recomendaciones | 49 |
| 5.1. Conclusiones..... | 49 |
| 5.2. Recomendaciones | 50 |
| 6. Propuesta de Mejora | 51 |
| Bibliografía..... | 54 |
| Anexos..... | 57 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1 Aspectos importantes para un excelente desempeño laboral dentro de una empresa. | 9 |
| Ilustración 2 Objetivos de la Administración de Talento Humano | 10 |
| Ilustración 3 Dirección Estratégica de Recursos Humanos | 12 |
| Ilustración 4 Proceso de la Gestión del Talento Humano | 13 |
| Ilustración 5 Tipos de Reclutamiento..... | 14 |
| Ilustración 6 El Proceso de Selección | 16 |
| Ilustración 7 El valor de la gestión por competencias en una organización..... | 17 |
| Ilustración 8 Beneficios de La Gestión de Talento Humano por competencias | 17 |
| Ilustración 9 Factores de la evaluación del personal | 18 |
| Ilustración 10 Objetivos de la Evaluación del desempeño..... | 20 |
| Ilustración 11 Beneficios de la evaluación de desempeño para el empleado y para el jefe | 21 |
| Ilustración 12 Satisfacción Laboral | 23 |
| Ilustración 13 Procesos del trabajo en equipo | 24 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Ventajas y Desventajas Reclutamiento Interno..... | 14 |
| Tabla 2 Ventajas y Desventajas Reclutamiento Externo..... | 15 |
| Tabla 3 Técnicas de selección..... | 15 |
| Tabla 4 Población..... | 26 |
| Tabla 5 Adecuada Gestión de Talento Humano mejoraría el Desempeño Laboral | 27 |
| Tabla 6 Proceso de selección del personal | 29 |
| Tabla 7 Capacitaciones..... | 30 |
| Tabla 8 Motivación | 31 |
| Tabla 9 Funciones laborales | 32 |
| Tabla 10 Reformas para mejorar el desempeño laboral | 34 |
| Tabla 11 Comportamiento..... | 35 |
| Tabla 12 Evaluación de desempeño | 36 |
| Tabla 13 Trabajo en equipo..... | 37 |
| Tabla 14 Incentivos | 39 |
| Tabla 15 Respeto..... | 40 |
| Tabla 16 Equipos y herramientas | 41 |
| Tabla 17 Tabla Cruzada | 46 |
| Tabla 18 Chi cuadrado X ² | 47 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Grafico 1 Adecuada Gestión de Talento Humano mejoraría el Desempeño Laboral | 28 |
| Grafico 2 Proceso de selección del personal | 29 |
| Grafico 3 Capacitaciones..... | 30 |
| Grafico 4 Motivación | 32 |
| Grafico 5 Funciones laborales..... | 33 |
| Grafico 6 Reformas para mejorar el desempeño laboral | 34 |
| Grafico 7 Comportamiento..... | 35 |
| Grafico 8 Evaluación de desempeño..... | 36 |
| Grafico 9 Trabajo en equipo..... | 38 |
| Grafico 10 Incentivos | 39 |
| Grafico 11 Respeto..... | 40 |
| Grafico 12 Equipos y herramientas | 42 |
| Grafico 13 Distribución del chi cuadrado | 48 |

RESUMEN

El presente trabajo de titulación de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Chimborazo es la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A. para el año 2021, se especificó los objetivos para cubrir las necesidades que tiene la misma.

En esta investigación se exponen las falencias referentes al talento humano y al desempeño laboral existentes en la Constructora General Services S.A. que afectan notablemente el desarrollo potencial de los empleados.

En el estado del arte y marco teórico se revisó varias fuentes bibliográficas que nos ayudan a conocer definiciones sobre el tema expuesto para apoyar al proyecto de investigación y a su vez realizar un trabajo impecable.

En el apartado de la metodología encontramos los tipos de investigaciones que son: descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, bibliográfica. Se trabajó con el total de la población ya que no existe muestra, se utilizó la encuesta para la recolección de datos que fue dirigida a los empleados y trabajadores de la Constructora General Services, se utilizó la herramienta SPSS para el procesamiento su información.

Para mejor entendimiento de los resultados se ha considerado presentar la información mediante gráficos y tablas, se realizó un análisis estadístico para la comprobación de la hipótesis mediante la prueba del Chi cuadrado, siendo así su resultado que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services, con ellos se realizan las conclusiones y recomendaciones.

Para concluir se proponen procesos de mejoramiento para el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

Palabras claves: Talento Humano, Desempeño, Motivación, Capacitación, Procesos.

ABSTRACT

The present degree work of the Commercial Engineering Career of the National University of Chimborazo is the management of human talent and its relationship with the work performance of Constructora General Services S.A. For the year 2021, the objectives specified to cover its needs. This research exposes the shortcomings regarding human talent and job performance in Constructora General Services S.A. that significantly affect the potential development of employees. In the state of the art and theoretical framework, several bibliographic sources reviewed that help us to know definitions on the exposed topic to support the research project and in turn carry out an impeccable job. In the methodology section we found the types of research that were: descriptive, explanatory, propositional, field, bibliographic. We worked with the total population since there is no sample, the survey used to collect data that directed to the employees and workers of the Constructora General Services, the SPSS tool used to process their information. For a better understanding of the results, it has been considered to present the information through graphs and tables, a statistical analysis carried out to verify the hypothesis using the Chi-square test, the result being that the management of human talent influences job performance of the workers of the Constructora General Services, with them the conclusions and recommendations made. To conclude, improvement processes proposed for the work performance of the workers of Constructora General Services S.A.

Keywords: Human Talent, Performance, Motivation, Training, Processes.

Reviewed by:
Mgs. Maritza de Lourdes Chávez Aguagallo
ENGLISH PROFESSOR
C.C.0602232324

Introducción

Desde tiempos pasados, la gestión del talento humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a una adecuada gestión del recurso humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral.

Es por ello que los trabajadores son considerados como talento humano con el que se cuenta dentro de la organización siendo de vital importancia, quienes dedican su tiempo y esfuerzo para cumplir con los objetivos institucionales logrando metas propuestas ya que ofrece un valor agregado al trabajo tanto individual como colectivo y recibiendo a cambio el compromiso de un producto terminado o un servicio de calidad.

Cuando nos referimos al estudio del Talento Humano es importante darnos cuenta que el talento humano se basa en mejorar el desempeño laboral de las personas como lo dice (Cadena, 2016)” las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales” pág.449

(Pico, 2016) nos dice que “El talento humano de una empresa es considerado pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Cabe recalcar que ese talento humano debe ser comprometido y motivado para llegar al éxito”. pág. 98.

Los autores expuestos en el desarrollo de esta investigación concuerdan que la Gestión del Talento Humano va de la mano con el desempeño laboral de los trabajadores porque si bien es cierto, los empleados son el capital humano de la empresa y por ende influyen en el desarrollo productivo con ayuda de sus habilidades, capacidades y destrezas haciendo un ambiente laboral competitivo y exitoso en el mercado.

Es por ello que la presente investigación pretende conocer y describir la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, también proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos, programa de gestión que permitan una adecuada toma de decisiones dentro de la empresa.

1.1 Planteamiento del problema

Tanto en el Ecuador como en cualquier parte del mundo, la gestión del recurso humano ha traído un cambio conceptual con relación a gestión de personal; En el planteamiento tradicional, el personal era considerado un costo que debía ser reducido, en el enfoque no tradicional de los recursos humanos las personas son consideradas un recurso competitivo de una institución, el ámbito tecnológico también ha sido fundamental para el desempeño laboral aprovechando así el potencial de las personas siendo así el talento humano la principal capacidad de respuesta e innovación a través de procedimientos, aptitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones para la visión de la sociedad y que permite una gestión eficiente y el desarrollo potencial de las personas que laboran en instituciones.

Cuando nos referimos al desempeño laboral de los empleados, consideramos como una parte fundamental para desarrollar la efectividad y el éxito de una empresa. Por tal motivo el personal de gerencia de los recursos humanos ha visto la necesidad de mejorarlo cada día.

El desempeño puede tener éxito o no, esto va a depender de las acciones, gestiones o comportamientos que tengan los empleados hacia la organización ya sea por competencias individuales o grupales que contribuyan al máximo para que su empresa sobresalga de las competencias. Según (Santos, 2017) nos dice que “la nueva visión de Gestión de Talento humano como consecuencia del impacto en el rendimiento de los empleados es el mayor enfoque y preocupación de quienes general empleos.”

El gerente de la Constructora General Services S.A. el Ingeniero Julio Carmilema con un dialogo previo me supo manifestar las carencias dentro de la administración del personal, ya que no cuenta con el personal adecuado para cada área de trabajo. La selección de personal no se ha realizado bajo las medidas que exige el Ministerio de Trabajo, lo cual se realiza de manera empírica.

En el área de Recursos Humanos, supo manifestar que han tenido dificultades como son los atrasos al momento de pagos de nóminas a los empleados, los cuales han tenido problemas en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Otra de las falencias que se pudo encontrar en la Constructora General Services S.A. es la falta de proceso de selección, capacitación, entrenamiento de nuevos empleados y la falta de procesos de capacitación y motivación a los empleados ya existentes.

1.2 Justificación e importancia

La Constructora General Services S.A. en sus años de inicio se orientó al esfuerzo de cubrir las necesidades de cada cliente garantizando un servicio de calidad con sus trabajos de construcción dentro y fuera de la ciudad. A lo largo de su experiencia laboral se ha encontrado con requerimientos que están fallando en su empresa lo cual preocupa el ambiente laboral de los empleados.

La presente investigación pretende analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021 ya que a partir de este análisis se puede determinar el verdadero valor del talento humano de una organización y con ello mejorar el desempeño laboral ya que en un mundo globalizado el conocimiento es indispensable y su actualización debe ser constante con los cambios tecnológicos que son necesarios para afrontar las diversas problemáticas que se presenten en el trabajo que obstruyen la mejor realización del personal dentro del trabajo.

En el análisis que se ha realizado se encontró falencias dentro de la Constructora General Services S.A. es por ello que se proponen procesos para el mejoramiento del desempeño laboral, sabiendo que el talento humano es una parte primordial para el éxito y desarrollo de la empresa, tanto los trabajadores como jefes superiores aportan con el conocimiento, ideas para cumplir cada uno de sus objetivos organizaciones y así llegar a las metas propuestas.

Esta investigación será de mucha utilidad para el área de talento humano de la Constructora General Services S.A. para que pueda enfocarse en el mal desempeño laboral de sus colaboradores, implementando procesos que mejoren continuamente las capacidades intelectuales, sociales de sus empleados para que su trabajo sea eficaz y su rendimiento sea eficiente.

2 Objetivos

2.1 General

- ❖ Determinar incidencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021

2.2 Específicos

- ❖ Diagnosticar la situación de actual de la gestión del talento humano en la Constructora General Services S.A.
- ❖ Identificar las principales falencias dentro de la gestión del talento humano en la Constructora General Services S.A.
- ❖ Proponer procesos de gestión de talento humano adecuados que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

2.3 Hipótesis

La Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021

3 Estado del Arte

3.1 Antecedentes

Para la realización de esta investigación se han tomado en cuenta varios temas con información similar al tema central ya que no es un tema experimental.

Según (Oscoco, 2015) en su tema Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la municipalidad distrital de Pachuca Andahuaylas- Apurímac menciona que “La administración de los recursos humanos no solo involucra la puesta en marcha de los procesos con que cuenta como ciencia, sino que también se hace necesario que quienes dirijan la gestión de las personas, estén en la capacidad, con las competencias necesarias (conocimientos, habilidades y destrezas), los cuales permitan realizar una buena gestión. A esto se lo debe añadir los recursos económicos y materiales necesarios que brinden la organización, para las diferentes etapas y programas de gestión de personal “

(Usinia, 2016) en su investigación de Gestión del Talento Humano en las Hosterías de la ciudad de Riobamba para mejorar al servicio al cliente menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización o la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de caríbales importantes.”

El talento humano es considerado como un elemento básico y diferenciador, capaz de aportar mejorías ya que son la base de toda empresa y están a cargo de brindar un servicio de la calidad a sus clientes para cualquier tipo de empresa u organización,

(Redrobán, 2015) menciona el desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en beneficio de la organización, dicha relación depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado a factores externos a su persona. También nos dice que la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino es un instrumento, un medio o una herramienta usada para mejorar la productividad y competencia de los recursos humanos en la empresa.

(Catañeda, 2016) en su investigación del estudio del Clima Laboral y su incidencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo menciona que “El clima laboral constituye el ambiente interno existente entre los miembros de la organización la cual se encuentra estrechamente relacionada con el grado de motivación reinante, es decir está condicionado tanto por los individuos que integran como por el funcionamiento intento y las normativas de la organización, así mismo pueden identificarse distintos climas, dependiendo de las personas, equipos, liderazgo y el modo en el que funciona la empresa.

La productividad es un elemento clave para el aumento de la rentabilidad en la empresa, por lo que es importante que vaya ligado con el nivel de vida de los trabajadores, ya que una persona es más productiva si se desempeña en condiciones laborales óptimas.

3.2 Fundamento teórico

3.2.1 Unidad 1: Constructora General Services S.A de la Ciudad de Riobamba

3.2.1.1 Reseña Histórica

Es una empresa 100% ecuatoriana que tuvo sus inicios en el año 2016 con la sede en la Ciudad de Riobamba sector la Politécnica, Avenida Pedro Vicente Maldonado y Diego Rodríguez, su Gerente General el Ing. Julio Carmilema que ha venido dando sus servicios de reconstrucción, ofrece también servicios de ingeniería, diseños y construcción de obras civiles.

El equipo de trabajo está conformado por excelentes técnicos y profesionales en sus áreas, cuentan con una experiencia en ejecución de proyectos de arquitectura y construcción, reúnen todo el conocimiento técnico necesario para poner a disposición de sus clientes las ventajas de calidad y producción.

Cuentan con un equipo de técnicos encargados de gestionar el “programa de prevención de riesgos en la seguridad, salud y ambiente en el trabajo”, garantizando así el bienestar de los trabajadores, incentivando nuestro lema” Seguridad Primero”.

3.2.1.2 Misión

La Constructora General Services S.A. revela la siguiente misión:

Brindar servicios de construcción de obras civiles con todo lo que esto incluye, servicios de topografía, cantidades de obra (planitalle), seguridad, salud y ambiente, aseguramiento y control de calidad, trabajando con responsabilidad y profesionalismo, que nos permitan el desarrollo de soluciones integrales ajustados a las necesidades, planeación y objetivos de nuestros clientes en el país. (ConstructoraGeneralServices, 2016)

3.2.1.3 Visión

La Constructora General Services S.A de la Ciudad de Riobamba proyecta la siguiente visión

Consolidaremos como una empresa líder en el sector de la construcción con altos estándares de calidad, productividad y efectividad, a partir de un equipo de trabajo competente y comprometido en la ejecución y consolidación de nuestros proyectos, negocios y soluciones integrales para nuestros clientes, orientados al desarrollo de una cultura de mejoramiento continuo. (ConstructoraGeneralServices, 2016)

3.2.1.4 Valores Institucionales

La Constructora General Services S.A de la Ciudad de Riobamba adopta los siguientes valores:

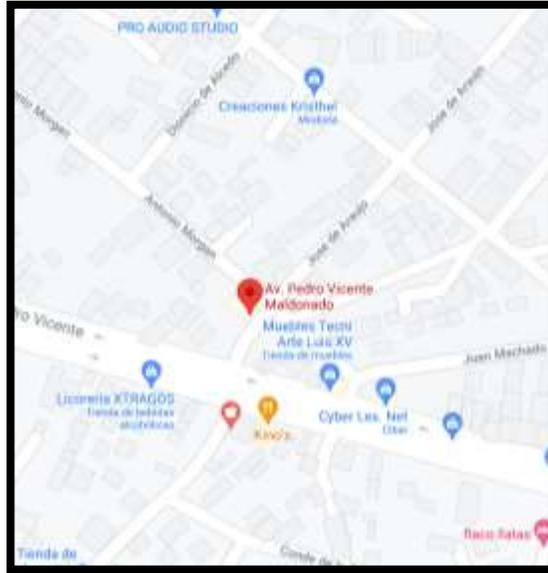
- Compromiso
- Cumplimiento
- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Integridad

3.2.1.5 Servicios que brinda la Constructora General Services S.A de la Ciudad de Riobamba

- Movimientos de tierra y explanaciones
- Cimentaciones y estructuras (industriales y urbanas). Armadas y desarmado de hierro, diseño, calculo y colocación encofrados, vertido y curado de hormigón
- Instalación de pernos y plantillas de anclaje
- Servicios de topografía en general
- Vías
- Suministros de personal
- Control y avance
- Impermeabilización de obra
- Armado y desarmado de andamios
- Obra civil eléctrica
- Excavaciones y rellenos de zanjas para cruces de tuberías de cables
- Construcción de arquetas y banco de ductos
- Construcción de bases para transformadores y constructoras de casetas eléctricas

3.2.1.6 Localización

La Constructora General Services S.A. de la Ciudad de Riobamba está ubicada en Ecuador en la Provincia de Chimborazo en el cantón Riobamba en la Avenida Pedro Vicente Maldonado y Diego Rodríguez.



Fuente: Google Maps (2021)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2 Unidad 2: Gestión del Talento Humano

3.2.2.1 Definiciones

(Vásquez & Lara, 2015) La gestión de Talento Humano se refiere a “una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa”, por otra parte, (Vallejo L. , 2016) afirma que la gestión del talento humano “es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo coordinado” pág.17

Según (Usinia, 2016) nos dice que la Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de los aspectos como la cultura de cada organización o la estructura organizacional adoptada las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables.

Según (Vallejo L. , 2015) también nos refiere que la Gestión del Talento Humano permite entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de los trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de

enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa.

El talento humano es un área estratégica del recurso humano ya que cumplen con varios parámetros que son necesarios para la empresa ya sea la tecnología de punta o la conexión que se tiene entre el personal para que su rendimiento tenga un potencial extra para la organización.

La mayoría de las organizaciones tienen el punto central de implementar líderes con talentos de responsabilidad y con ello tienden a dar capacitaciones a sus empleados para que su desempeño laboral sea eficiente por lo tanto el personal se siente motivado y hace su trabajo de una manera más eficiente.

Gestionar el talento humano, es uno de los principales motivos por la cual se despliegan diferentes aspectos para que permitan a los trabajadores tener un excelente desempeño laboral dentro de una organización.

Ilustración 1 Aspectos importantes para un excelente desempeño laboral dentro de una empresa.



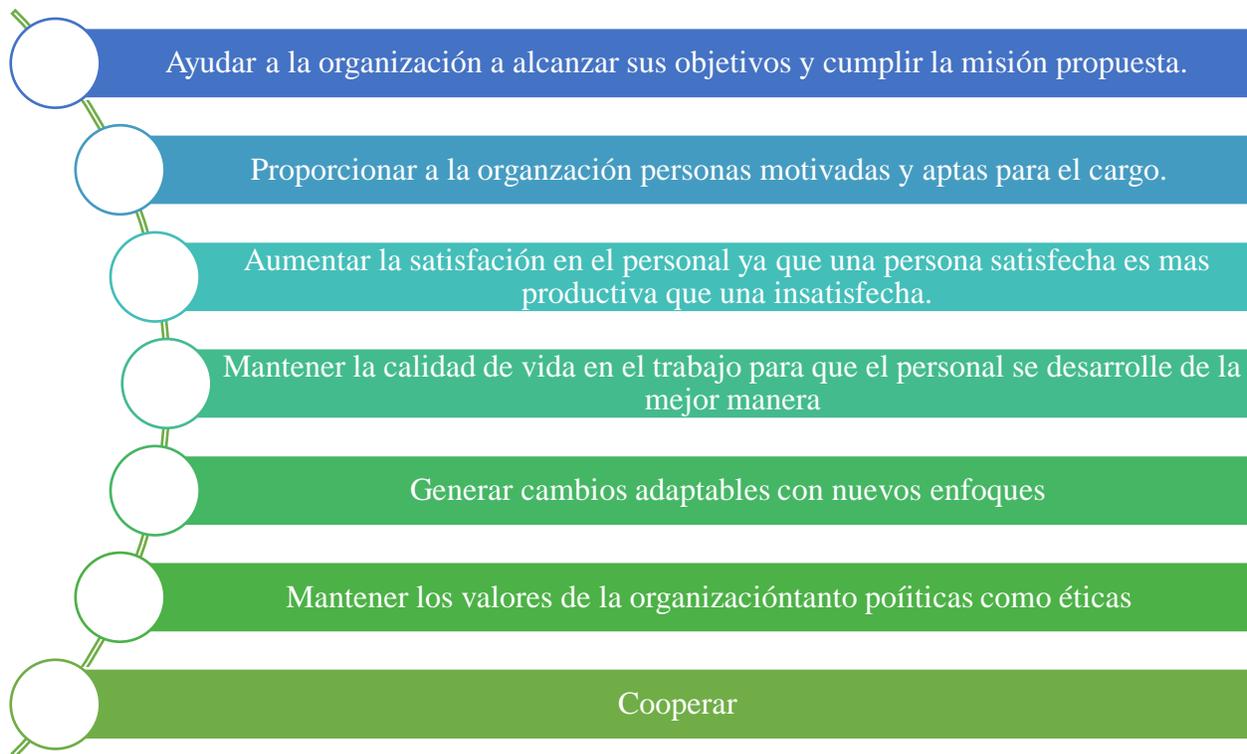
Autor: Jacqueline Colcha

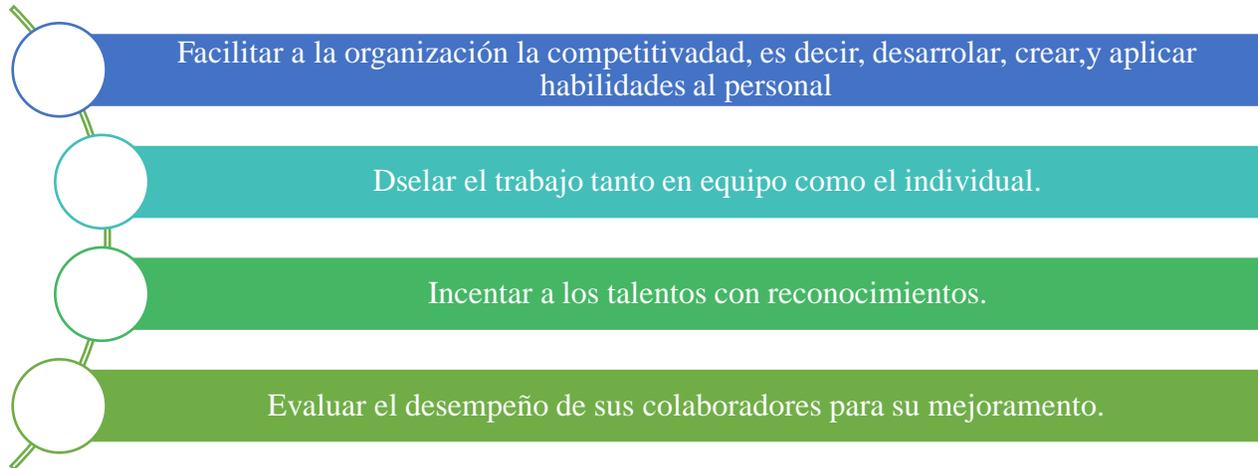
Elaborado por: Jacqueline Colcha

En las empresas es muy importante ejecutar una correcta Gestión del Talento Humano ya que todos tienen el objetivo de prestar servicios a sus clientes y que a su vez se quede muy satisfecho con el resultado, pero en nuestro país un buen servicio al cliente y el talento humano de las personas a disminuido llevándolo en picada. Es por ello que la Gestión de Talento Humano cumple un rol significativo ya que evalúa a cada empleado para diferentes áreas de trabajo, observando su perfil profesional, habilidades y aptitudes de cada uno.

Según (Vallejo L. , 2016) la Gestión de Talento Humano ayuda a la eficacia y eficiencia de una organización, es por ello que se los describo a continuación:

Ilustración 2 Objetivos de la Administración de Talento Humano





Fuente: (Vallejo L. , 2016)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2.2 Importancia del Talento Humano

El talento humano refiriéndose a las personas sin duda es uno de los más importantes recursos que tiene una empresa y resulta fundamental ya que es la clave para alcanzar los objetivos de la empresa es por ello que tanto el desempeño laboral con el talento humano trabaja conjuntamente para el desarrollo de una empresa porque permite la solución de problemas. (Pico, 2016) nos dice que para el talento humano el individuo debe identificar, captar y capacitarse en impulsar la productividad de una organización.

Según (Abril, 2018) nos dice que la Gestión del Talento Humano es una forma de tratar al capital humano de una organización y como tal, ayuda para el desarrollo de las necesidades técnicas y sociales de las empresas.

Existen muchas ventajas para las empresas que utilizan el Talento Humano como parte fundamental de la misma, como las menciona (Asesoría, 2018) a continuación:

- Mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
- Fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- Reducción significativa por la organización y la disposición del colaborador.
- Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- Mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores.

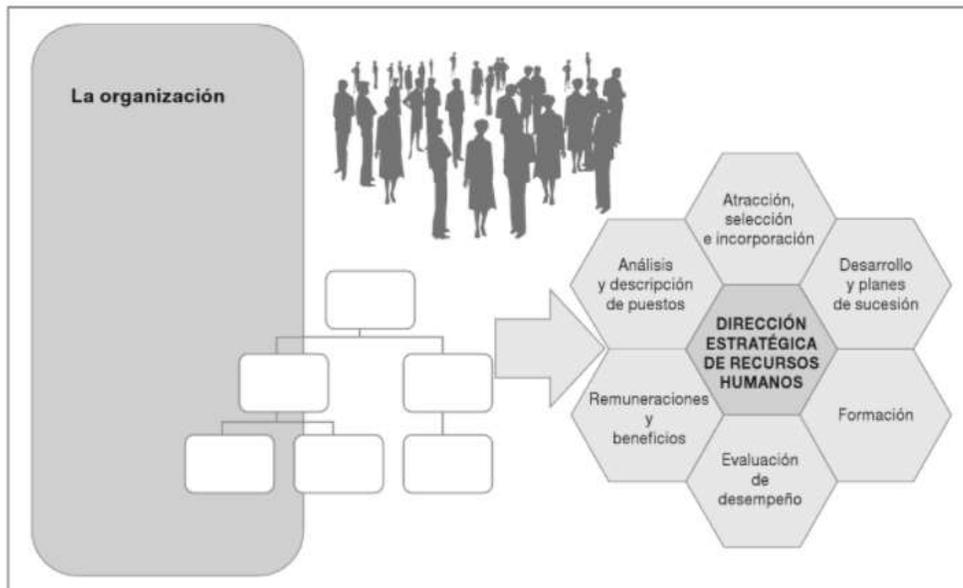
- Disminución de la rotación de personal y aumento de la retención de talento clave.

Como podemos observar el talento humano ayuda a cumplir las metas y objetivos de una empresa mostrando así un desempeño laboral eficiente de sus colaboradores, enfocando sus destrezas, habilidades y su potencial al trabajo terminado generado un clima de trabajo satisfactorio, saludable, capaz y de acuerdo a sus competencias en las áreas de trabajo asignadas.

3.2.2.3 Proceso de la Gestión de Talento Humano

La gestión de talento humano es un conjunto de procesos dentro de una organización para motivar, desarrollar y retener empleados eficientes dentro de la misma. según (Alles, 2015) nos muestra una secuencia de la dirección estratégica de recursos humanos

Ilustración 3 Dirección Estratégica de Recursos Humanos



Fuente: (Alles, 2015)

La secuencia que nos muestra (Alles, 2015) nos ayudará para nuestro análisis correspondiente de la Constructora General Services ya que es un proceso estratégico del recurso humanos que debe contener la misma.

A continuación, vamos a desglosar la secuencia para un mejor entendimiento y a su vez se dará definiciones de los mismos.

Ilustración 4 Proceso de la Gestión del Talento Humano



Fuente: (Alles, 2015)

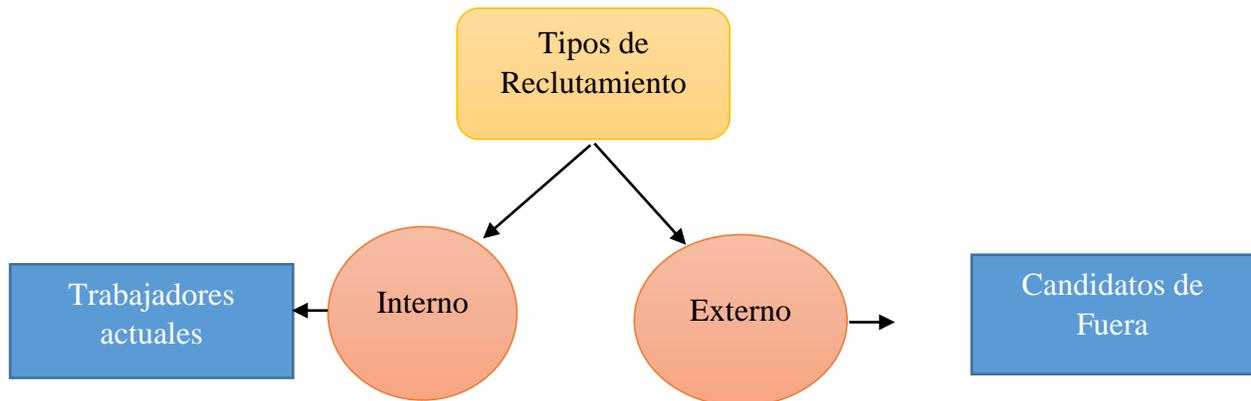
Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2.3.1. Reclutamiento o atracción

Para (Vallejo L. , 2016) el reclutamiento es “divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea” pág.47

Es decir que el reclutamiento es un conjunto de medios y procedimientos mediante el cual una organización atrae candidatos potenciales que cumplan los requisitos para ocupar cargos dentro de la misma. Se establece un sistema de información mediante el cual los recursos humanos de una organización ofrecen empleo a las personas que cumplen con las necesidades de las misma.

Ilustración 5 Tipos de Reclutamiento



Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2.3.2. Reclutamiento Interno

El reclutamiento interno no es más que elegir a un mismo colaboraron de la empresa para que ocupe otro cargo en la misma ya sea mediante ascensos, trasferidos con promoción o solo trasferidos.

En la siguiente tabla vamos a conocer las ventajas y desventajas que tiene el Reclutamiento Interno

Tabla 1 Ventajas y Desventajas Reclutamiento Interno

| Reclutamiento Interno | |
|--|--|
| Ventajas | Desventajas |
| Es excelente para situaciones estables y de poco cambio | Excelente para una empresa burocrática y mecanizada |
| Tiene conocimiento de su cultura organizacional | Se mantienen con la cultura organizacional existente en la empresa |
| Los candidatos son muy conocidos y eso con lleva a una mejor selección de personal | Existe la probabilidad de bloquear ideas nuevas |
| Costos financieros bajos | Sistema cerrado de reciclaje continuo |

Fuente: (Vallejo L. , 2016)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2.3.3. Reclutamiento Externo

A lo contrario del reclutamiento interno, el reclutamiento externo se basa en llevar sus vacantes con personal ajeno a la empresa, es decir personas que desean trabajar en la empresa que son atraídos por técnicas como:

- ❖ Publicidad masiva como: redes sociales, páginas web, etc.
- ❖ Publicidad tradicional como: radio, periódicos, televisión.
- ❖ Vallas publicitarias.
- ❖ Publicidad en centros para conseguir empleo.
- ❖ Publicidad entregando volantes en las ciudades con prioridad.

Tabla 2 Ventajas y Desventajas Reclutamiento Externo

| Reclutamiento Externo | |
|--|---|
| Ventajas | Desventajas |
| Nuevos conocimientos y destrezas ya que aumenta el capital intelectual. | Costoso y demorado |
| Renovación de la cultura organizacional. | Inquieta la motivación a los trabajadores ya existentes |
| Incentiva la interacción de la organización con los postulantes. | El ofrecimiento de oportunidades a extraños hace que reduzca la fidelidad de los ya existentes. |
| Aportación de nuevas habilidades y expectativas de forma rápida e intensa. | Muy inseguro |

Fuente: (Vallejo L. , 2016)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.2.3.4. Selección del personal

La selección de personal es un proceso que se elige al candidato más idóneo para ocupar la vacante existente en la empresa bajo parámetros y criterios de selección para el puesto que va a ocupar.

Tabla 3 Técnicas de selección

| Técnicas de Selección | |
|--|--|
| Selección de merecimientos | Conocimiento Experiencia Habilidad |
| Pruebas de conocimiento o de capacidad | Generales: cultura general e idiomas Específicas: conocimiento técnico, cultura profesional |
| Pruebas psicológicas | Pruebas de aptitudes; generales y específicas |
| Pruebas de personalidad | Expresivas Proyectivas |

| | |
|------------------------|--|
| | Inventarios |
| Entrevista | Entrevista: dirigida Entrevista: no estructurada |
| Examen médico | Sida, enfermedades de columna, etc. |
| Técnicas de simulación | Psicodramas, dinámicas de grupo Dramatización Resolución de caos |

Fuente: (Vallejo L. , 2016)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

El correcto proceso de selección hace que la empresa tenga un personal adecuado que cumpla las necesidades de la misma.

Ilustración 6 El Proceso de Selección

| Entrada | Proceso | Salida |
|-----------------------|---|--------------------------|
| Candidatos reclutados | Aplicación de técnicas <ul style="list-style-type: none"> • Selección de merecimientos • Pruebas de conocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Pruebas psicológicas • Pruebas de personalidad <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Examen médico • Técnicas de simulación | Candidatos seleccionados |

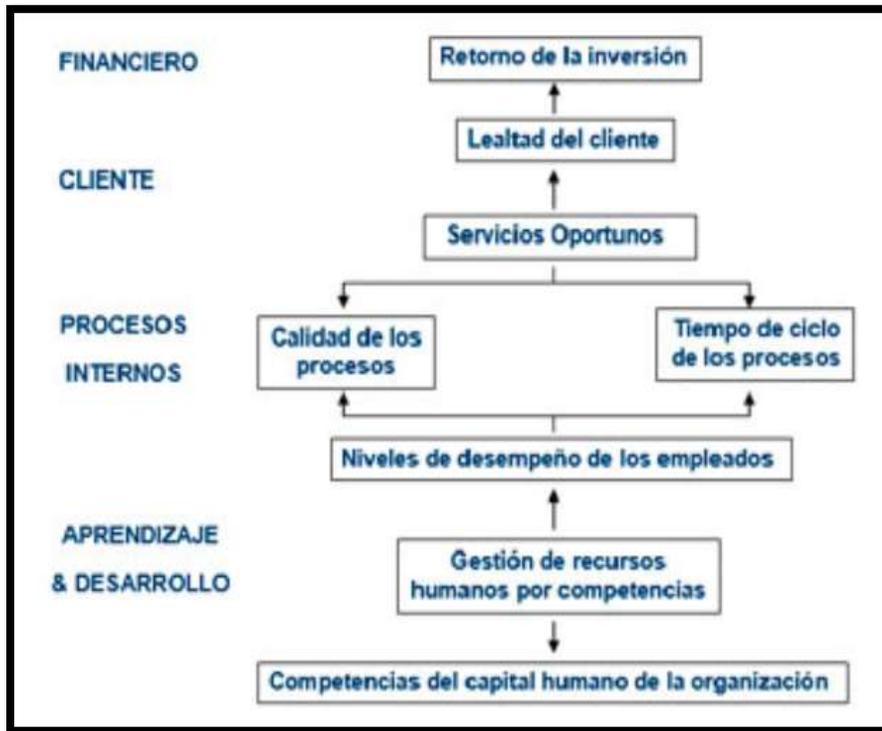
Fuente: (Vallejo L. , 2016)

3.2.2.4. Talento Humano por competencias

La gestión por competencias ha sido considerada un instrumento muy importante para el desarrollo del talento humano en las organizaciones. (Alles, 2015), nos dice que “permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional.” pg. 79.

La gestión de talento humano por competencias ayuda con la productividad de las organizaciones potenciando a las personas o capital humano que labora en la misma.

Ilustración 7 El valor de la gestión por competencias en una organización



Fuente: (Paredes, s.f.)

En otras palabras, la gestión de talento humano por competencias es un punto clave para el éxito de las empresas ya que es un proceso para identificar las capacidades necesarias que debe cumplir un colaborador y lograr el mejoramiento de la misma.

Ilustración 8 Beneficios de La Gestión de Talento Humano por competencias



Fuente: (Peçanha, 2020)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.3. Unidad 3: Desempeño Laboral

3.2.3.1. Definiciones

Según (Vallejo L. , 2016), “es una valoración sistemática de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo” (p.79).

Según (Redrobán, 2015) nos dice que el desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en el beneficio de la organización. Dicha relación no depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado a factores externos a su persona.

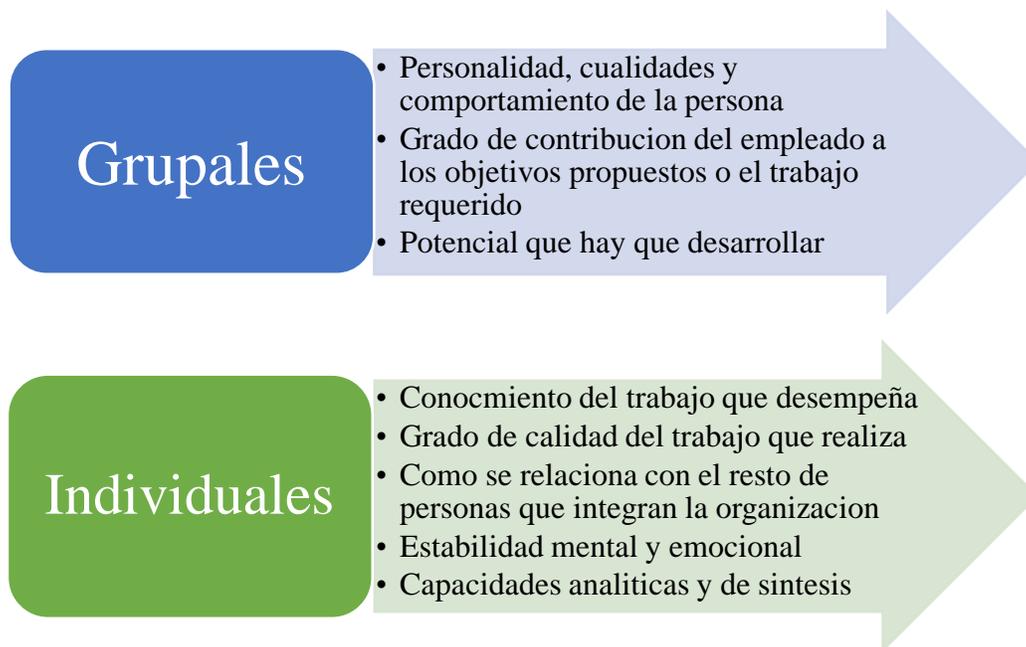
Según (Oscoco, 2015) nos dice que el desempeño laboral involucra el entendimiento de las relaciones humanas, sentimientos, competencias y emociones que son elementos muy importantes al momento de cumplir metas propuestas y objetivos planteados.

Para obtener un desempeño laboral alto y exigente se debe tener en cuenta que se va a sacrificar intereses particulares para el bienestar de todos, siendo capaces de acoplarse adversidades para que alcancen sus objetivos, involucrando creatividad, iniciativa, sentir de líder y capacidad de innovar.

3.2.3.2. Evaluación del desempeño laboral

Cuando hablamos de evaluación del desempeño nos referimos a dos grandes aspectos como son: los grupales y los individuales ya que para cada persona individual o grupal se realizan evaluaciones diferentes como las que vamos a presentar:

Ilustración 9 Factores de la evaluación del personal



Fuente: (Aretéactiva, 2018)
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Una vez al año se recomienda que se realice una evaluación de desempeño para que si existe alguna irregularidad se pueda controlar y corregir a tiempo cualquier dificultad que tenga el personal.

Para la mejora en el área del talento humano se nombran comisiones en las cuales lidera el gerente, analistas de talento humano y técnicos de evaluación ya que para la realización de estrategias se deben formar este tipo de comisiones con responsabilidad de la empresa.

3.2.3.3.Importancia y finalidad de la evaluación del desempeño laboral

Realizar una evaluación del desempeño laboral es fundamental para los trabajadores una empresa, ya que proporciona medidas esenciales en el entorno laboral, determinando las virtudes y habilidades de los empleados.

Pérez (Pérez, PeopleNetx, 2019) nos dice que para se realice una evaluación de desempeño correcto es necesario:

- Definir las responsabilidades que todos los puestos existentes.
- Seguimiento de los avances hasta que se pueda cumplir.
- Expectativas de cada trabajador tiene hacia la empresa.

Según (Pérez, PeopleNetx, 2019) los objetivos son los siguientes:

Ilustración 10 Objetivos de la Evaluación del desempeño



Fuente: (Pérez, PeopleNetx, 2019)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

La finalidad que nos brinda la evaluación del desempeño es orientar al profesional con el objetivo más importante que es adecuarse al ambiente laboral en el que se encuentre obteniendo el máximo del beneficio, rendimiento y la satisfacción mediante una retroalimentación de actividades realizadas.

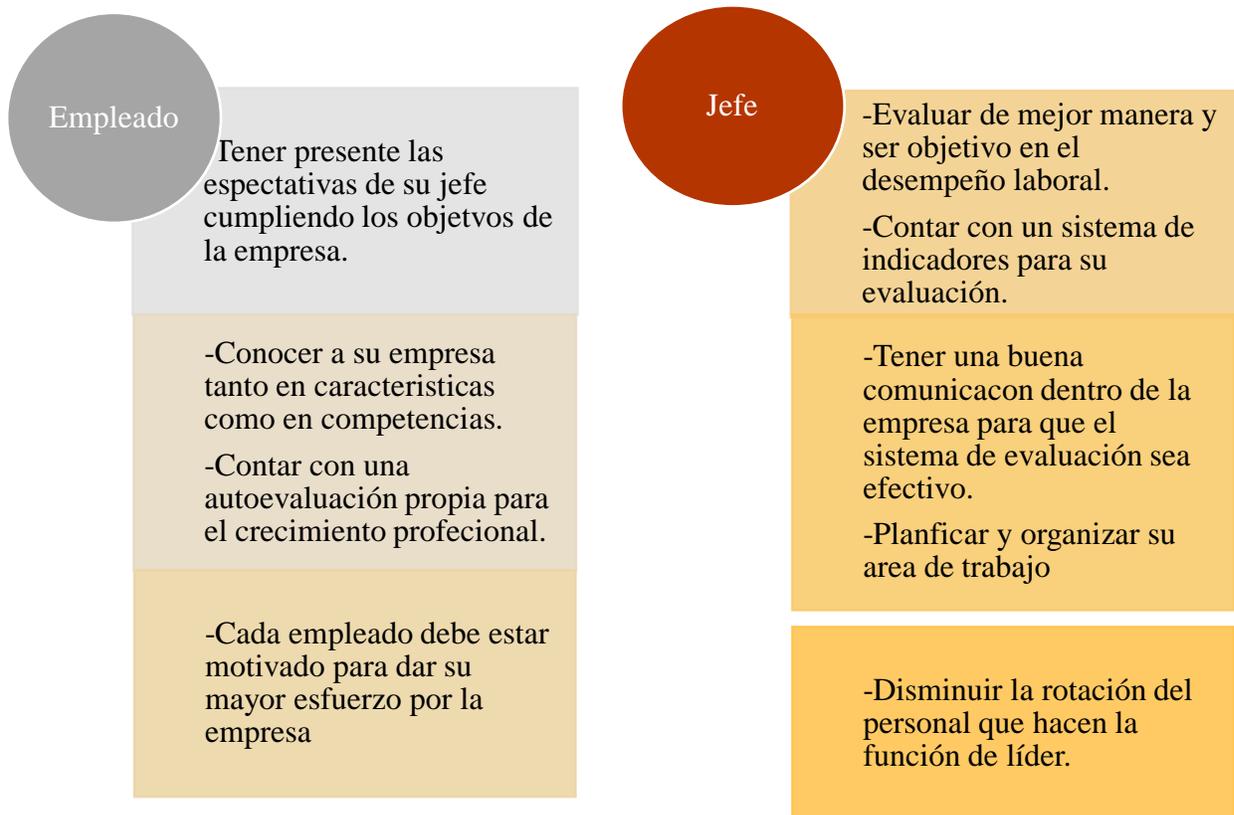
Es por ello que a continuación según (Pérez, PeopleNext, 2014) nos expone los siguientes:

- ❖ Alinear las metas.
- ❖ Optimizar los niveles de desempleo.
- ❖ Establecer expectativas.
- ❖ Conocer de cada departamento sus áreas de oportunidad.
- ❖ Conocer las oportunidades de crecimiento y desarrollo de su personal.
- ❖ Logar las metas de cada colaborador hacia la empresa.
- ❖ Reconoce el desempeño eficiente y deficiente de cada trabajador.

❖ Motivaciones por el esfuerzo demostrado de cada empleado.

(Pérez, PeopleNext, 2014) nos da conocer también los beneficios tanto para el empleado como para el jefe.

Ilustración 11 Beneficios de la evaluación de desempeño para el empleado y para el jefe



Fuente: (Pérez, PeopleNext, 2014)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Es importante realizar la evaluación de desempeño ya sea grupal o individual porque nos ayuda a encontrar problemas dentro de la empresa y con ellos poder mejorarla mediante estrategias y dándoles un clima laboral satisfactorio a sus colaboradores ya que el capital humano es la parte esencial para que sobresalga y se permita mejorar la calidad de un producto o servicio, encaminándose al éxito.

3.2.3.4.Métodos de evaluación del desempeño

Cuando hablamos de métodos de evaluación de desempeño encontramos muchos autores que describen diferentes métodos, pero la mayoría se van por los tradicionales como lo hace (Pérez, PeopleNetx, 2019) a continuación:

Elección forzada

Es un método en el que se evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente. La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión.

Método de escala gráfica

Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. La principal ventaja de este método es que cuantifica los resultados y facilita las comparaciones en términos globales.

Método de la investigación de campo

Un procedimiento muy sencillo. El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador. por lo general, este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo.

Entrevista individual

El resultado lo constituye la información que proporcione el propio trabajador, que es finalmente quien realiza las tareas correspondientes a su cargo. La clave de la entrevista individual está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione datos o impresiones requeridos.

3.2.3.5.Satisfacción laboral

El bienestar de los colaboradores cuando realizan sus actividades de trabajo depende del clima laboral en donde se encuentren, ya que para satisfacer a los clientes externos primero se debe satisfacer las necesidades del personal interno dando como resultado incremento en la productividad y a su vez la calidad de un producto o servicio terminado.

La satisfacción laboral no es más que las actitudes, sentimientos favorables y desfavorables que un empleado tiene hacia su trabajo.

Ilustración 12 Satisfacción Laboral



Elaborado por: Jacqueline Colcha

3.2.3.6.Motivación

Según (González, 2008) nos dice que la motivación se comprende como la compleja integración de procesos que mantiene, inicia, despierta, fortalece o debilita el comportamiento cuando ya se ha realizado la propuesta lograda.

La motivación no es más que motivar al empleado a que realice su trabajo de la mejor forma, de una forma eficiente para que la empresa rinda frutos y se logre las metas propuestas llevando al éxito y al crecimiento productivo de la misma, las motivaciones pueden ser distintas ya sea con incentivos económicos o con reconocimientos públicos por su buen desempeño laboral.

3.2.3.7.Trabajo en equipo

Según (Quintero, Africano, & Faría, 2008) se refiere a que el trabajo que realizan los colaboradores puede mejorar de una manera significativa cuando se tiene un contacto directo con

los clientes. El trabajo en equipo reúne las habilidades de todos los trabajadores satisfaciendo un conjunto de necesidades de la empresa. Cuando se trabaja en equipo se producen los siguientes fenómenos que a continuación se describe:

Ilustración 13 Procesos del trabajo en equipo



Fuente: (Quintero, Africano, & Faría, 2008)

Elaborado por: Jacqueline colcha

3.2.3.8. Capacitación del personal

Para (Robbins, 2009) la capacitación incluye todo lo que a un empleado le van a enseñar, sus aptitudes básicas, cursos avanzados ya sea para tomar decisiones o solucionar problemas.

Algunas empresas consideran que las capacitaciones no son necesarias, pero para otras empresas gastar miles de dinero en capacitaciones al personal es muy importante porque ayuda al desempeño laboral y a satisfacer las necesidades del mismo. El servicio de atención al cliente que brinda el trabajador se vuelve de manera cordial y cumple con los estándares de calidad. Las capacitaciones tienen un desarrollo personal ya que cada actividad que realizan los colaboradores mejora las aptitudes de los empleados.

4. Metodología

4.1. Método

Para el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo ya que el método se trata de “un procedimiento metodológico que se encarga de tomar premisas, establecer hipótesis, verificar

las mismas y luego hacer las respectivas conclusiones de los hechos” (Tiposdeinvestigacion, 2018). Puesto que se partió de teorías previas con la finalidad de analizar la relación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services.

4.2. Tipos de investigación

➤ **Investigación descriptiva**

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Fidas, 2012).

La investigación es descriptiva ya que se definen los procesos del talento humano y todo lo que se refiere al desempeño laboral con las variables de estudio correspondiente.

➤ **Investigación explicativa**

La investigación explicativa se encarga de buscar el significado de los hechos estableciendo las relaciones de causa y efecto ya que esta investigación está dentro de este tipo porque se estableció el adecuado o inadecuado desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

➤ **Investigación Propositiva**

En el trabajo de investigación que se realizó se proponen procesos para impulsar el trabajo en equipo ya que es de suma importancia para perfeccionar el desempeño de todos los colaboradores.

➤ **Investigación de campo**

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. (Fidas, 2012)

Para este tipo de investigación se recolecto información por lo que tuve que movilizarme a la Constructora General Services S.A para obtener información que me permita comprobar la hipótesis mediante el análisis y tabulación de los instrumentos de recolección de datos propuestos en la presente investigación.

➤ **Investigación Bibliográfica**

En el presente trabajo investigativo se recolectó información de textos, artículos científicos, tesis y libros que me ayuden a realizar un trabajo impecable para ampliar mi conocimiento de las variables, ya que los enuncie en el fundamento teórico y en su respectivo estado del arte.

4.3. Diseño

El diseño que se manejó en este trabajo de investigación es correlacional porque el estudio se basa en la relación que existe entre la gestión el talento humano y el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A para el año 2021.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

En la Constructora General Services S.A. de la ciudad de Riobamba posee actualmente alrededor de 38 empleados distribuidos en áreas estratégicas que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 4 Población

| ÁREA | Nº DE EMPLEADOS | DETALLE |
|----------------|-----------------|---------------------------------------|
| Gerencial | 2 | Gerente General Gerente Financiero |
| Administrativo | 2 | Empleados Administrativos |
| Técnicos | 4 | Empleados Técnicos |
| Operativos | 30 | Empleados Operativos |
| Total | 38 | |

Fuente: (ConstructoraGeneralServices, 2016)

Elaborado por: Jacqueline Colcha

4.4.2. Muestra

En el presente trabajo de investigación no se calculó la muestra ya que se trabajó con el total de la misma que corresponde a los 38 trabajadores.

4.5. Técnicas

Para este trabajo investigativo se utilizó la técnica de la Encuesta que será dirigido a los 38 trabajadores de la Constructora General Services S.A.

✚ **Encuesta:** según (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018) nos dice que es una técnica propia del diseño de investigación de campo. Generalmente la encuesta se utiliza para indagar, averiguar opiniones, mediante preguntas estructuradas en base a un proceso metódico como es la operacionalidad de las variables.

4.6. Instrumentos de recolección de datos

En este trabajo investigativo se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información.

El cuestionario para el trabajo investigativo contendrá las siguientes preguntas:

- ✓ Dicotómicas
- ✓ Estructuradas
- ✓ Semiestructuradas o las preguntas Likert

4.7. Técnicas de procesamiento de la información

Para procesar la información que nos arrojen las encuestas utilizamos la herramienta SPSS ya que nos ayudó con los resultados precisos, puesto que al introducir la información el software muestra de una manera rápida un informe estadístico para una mejor comprensión de los resultados y a su vez saber interpretarlos de una mejor manera.

4.8. Análisis y discusión de los resultados

El análisis se lo realizó mediante los datos que muestren el software SPSS ya que con ello se pudo tomar decisiones con el resultado y a su vez poder concluir el trabajo con recomendaciones necesarias para que la Constructora General Services S.A se mantenga en el auge de la competencia y mejore su desempeño laboral.

4.8.1. Análisis de resultados

1.- ¿Considera usted que una adecuada gestión de talento humano mejoraría el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A.?

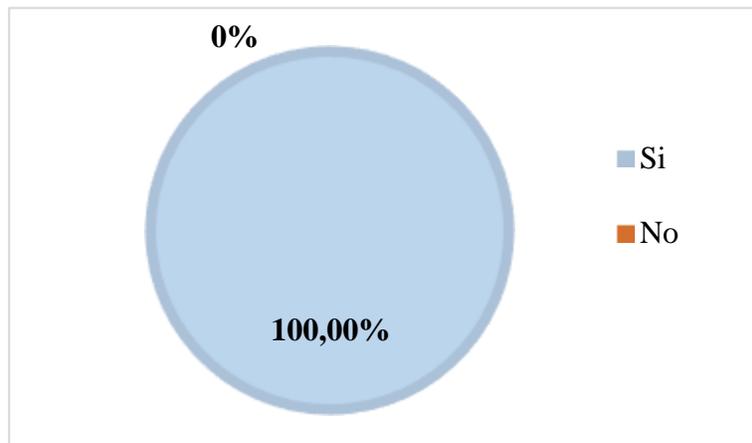
Tabla 5 Adecuada Gestión de Talento Humano mejoraría el Desempeño Laboral

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 38 | 100,00% |
| No | 0 | 0,00% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Total | 38 | 100,00% |
|--------------|-----------|----------------|

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 1 Adecuada Gestión de Talento Humano mejoraría el Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Con base a los resultados obtenidos un 100% del personal encuestado indicaron que es muy importante cumplir con una buena gestión de talento humano para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Interpretación

Para que una empresa pueda cumplir cada uno de sus objetivos es fundamental que exista una adecuada gestión por parte del departamento de talento humano. Mediante la investigación realizada se ha podido indicar que la mayoría de los trabajadores consideran que es muy bueno contar con una adecuada gestión del talento humano para un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

2.- ¿Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal de la Constructora General Services S.A.?

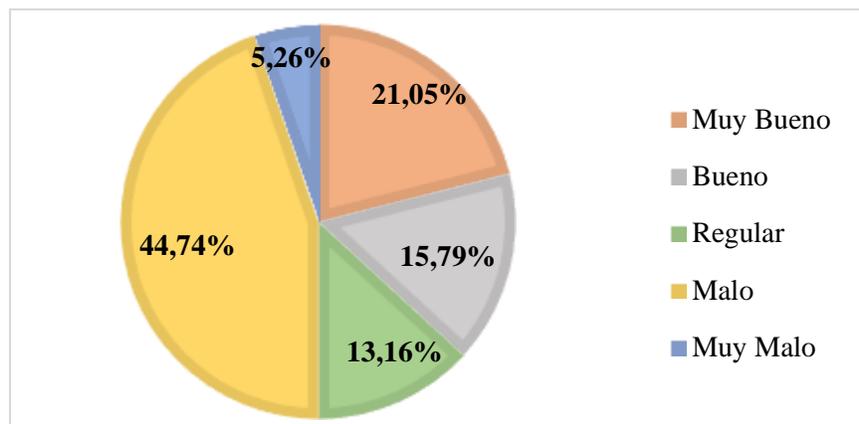
Tabla 6 Proceso de selección del personal

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Muy Bueno | 8 | 21,05% |
| Bueno | 6 | 15,79% |
| Regular | 5 | 13,16% |
| Malo | 17 | 44,74% |
| Muy Malo | 2 | 5,26% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 2 Proceso de selección del personal



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Del 100% de los empleados encuestados con respecto al proceso de selección del personal de la Constructora General Services S.A., un 44,74% menciona que está mal el proceso de selección del personal, el 13,16% tiene una posición regular, y el 15,79% tiene un criterio bueno, este porcentaje está respaldado con el 21,05% que considera muy bueno y tan solo un 5,26% indican muy malo.

Interpretación

Una mala selección del personal puede causar pérdida en la productividad y por supuesto un mal desempeño de los trabajadores dentro de la empresa, mediante la investigación realizada se pudo determinar que el mayor porcentaje del personal encuestado menciona que está mal el proceso de selección del personal dentro de la empresa Constructora General Services S.A., mientras que un mínimo porcentaje indica que es muy bueno el proceso de selección.

3.- ¿La Constructora General Services S.A. cuenta con programas de capacitación permanentes para sus empleados?

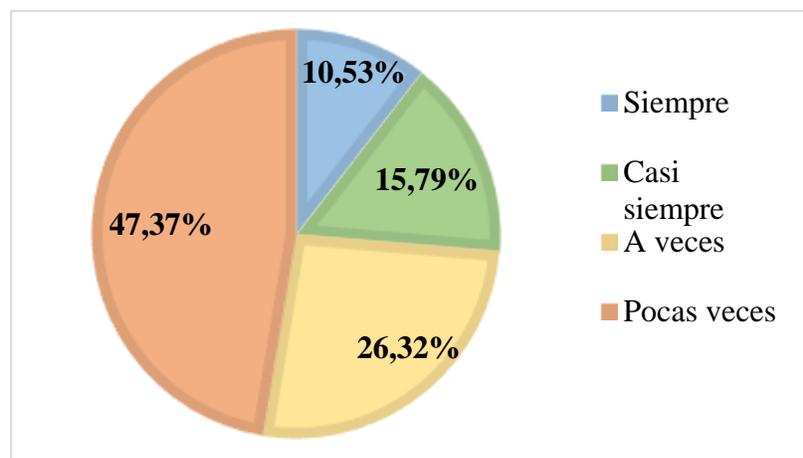
Tabla 7 Capacitaciones

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|----------------|
| Siempre | 4 | 10,53% |
| Casi siempre | 6 | 15,79% |
| A veces | 10 | 26,32% |
| Pocas veces | 18 | 47,37% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 3 Capacitaciones



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Análisis

Del total del personal encuestado, el 47,37% señalaron que pocas veces cuentan con programas de capacitación, con 26,32 % indicaron que a veces existen capacitaciones, un 15,79% revela casi siempre y este porcentaje está respaldado con un 10,53% que indican siempre.

Interpretación

Para que se pueda incrementar la habilidad y capacidad de los empleados y así se puedan alcanzar lo objetivo plateados por la empresa es necesario que cuenten con programas de capacitación permanentes. Mediante los datos recopilados se determinó que una gran parte de los empleados de la empresa Constructora General Services S.A. indica que no existen suficientes capacitaciones.

4.- ¿La gestión de talento humano de la Constructora General Services S.A promueve la motivación del desempeño laboral del personal para lograr obtener las metas propuestas?

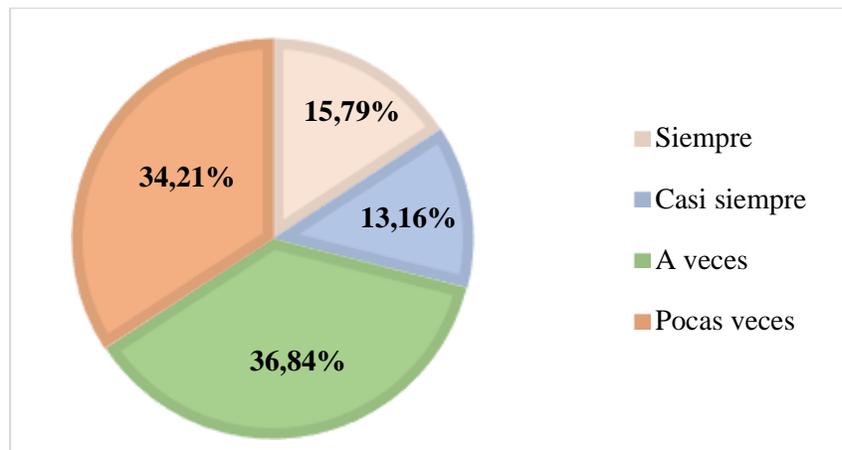
Tabla 8 Motivación

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|----------------|
| Siempre | 6 | 15,79% |
| Casi siempre | 5 | 13,16% |
| A veces | 14 | 36,84% |
| Pocas veces | 13 | 34,21% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 4 Motivación



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Según la encuesta elaborada a los trabajadores se puede observar un 36,84% considera que a veces la gestión del talento humano promueve la motivación, seguido de un 34,21% que nos muestra una representación de pocas veces, un 15,79% nos revela siempre y tan solo un 13,16% casi siempre.

Interpretación

Un ambiente de motivación a los empleados de una empresa ayuda a mejorar la productividad, por eso es necesario que el departamento de talento humano implemente estrategias que mejoren el proceso de motivación dentro de la empresa. Mediante la investigación realizada se pudo determinar que la mayoría de empleados no están de acuerdo con el trabajo que realiza el área de talento humano de la empresa Constructora General Services S.A.

5.-¿Considera usted que las funciones laborales que desempeña el personal de la Constructora General Services S.A es a fin a su area de trabajo?

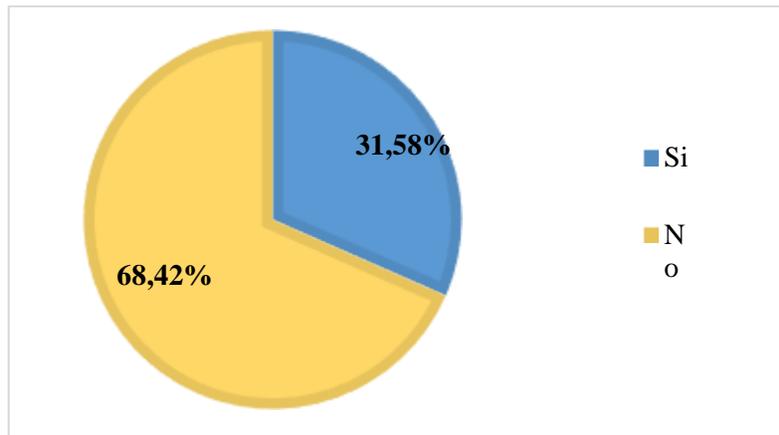
Tabla 9 Funciones laborales

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|----------------|
| Si | 12 | 31,58% |
| No | 26 | 68,42% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 5 Funciones laborales



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta se puede referir que el 68,42% no está conforme con las funciones laborales que desempeña cada uno con fin a su área de trabajo y un 31,58% menciona que sí.

Interpretación

Es fundamental que el área de talento humano seleccione de forma correcta a sus trabajadores, con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral, un trabajo de forma eficiente y desarrollen sus conocimientos, habilidades y destrezas al máximo, mejorando la productividad. Mediante la investigación realizada la mayoría del personal considera que el proceso de selección en la empresa Constructora General Services S.A no se está realizando de la manera más óptima.

6.-¿Cree usted que el sistema de administracion de talento humano de la Constructora General Services S.A debe ser resformada con la finalidad de poder mejorar el desempeño laboral?

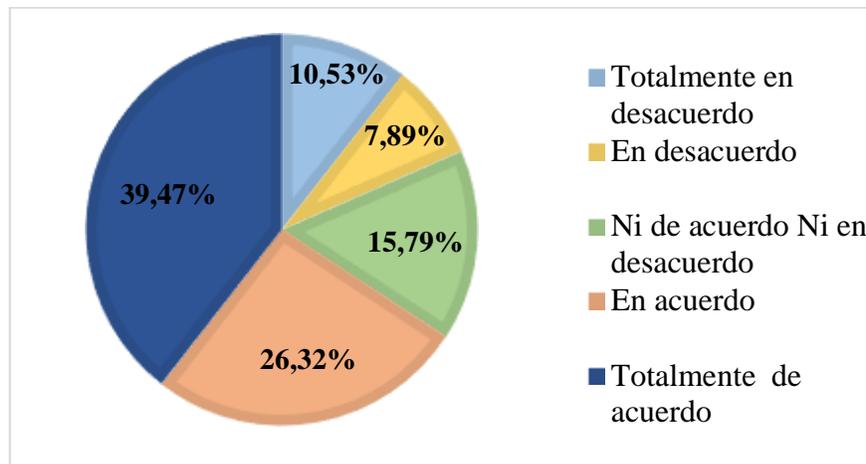
Tabla 10 Reformas para mejorar el desempeño laboral

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 10,53% |
| En desacuerdo | 3 | 7,89% |
| Ni de acuerdo Ni en desacuerdo | 6 | 15,79% |
| En acuerdo | 10 | 26,32% |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 39,47% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 6 Reformas para mejorar el desempeño laboral



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Del total de los encuestados un 39,47% indican estar totalmente de acuerdo que la empresa Constructora General Services S.A tiene que adquirir un mejor sistema de administración de talento humano para poder mejorar el desempeño laboral, mientras que el 26,32% mencionan estar en

acuerdo, un 15,79% ni de acuerdo ni en desacuerdo seguido de un 10,53% indican estar totalmente en desacuerdo y tan solo un 7,89% señalan estar en desacuerdo.

Interpretación

Con la finalidad de que los empleados se sientan motivados y exista, un mayor desempeño laboral, mayor productividad y cumplimiento de objetivos planteados. Es importante que división de talento humano tenga un buen sistema de administración. De acuerdo a la investigación la mayoría de los trabajadores están totalmente de acuerdo en hacer un cambio.

7.-¿El comportamiento de su líder influye en su desempeño laboral?

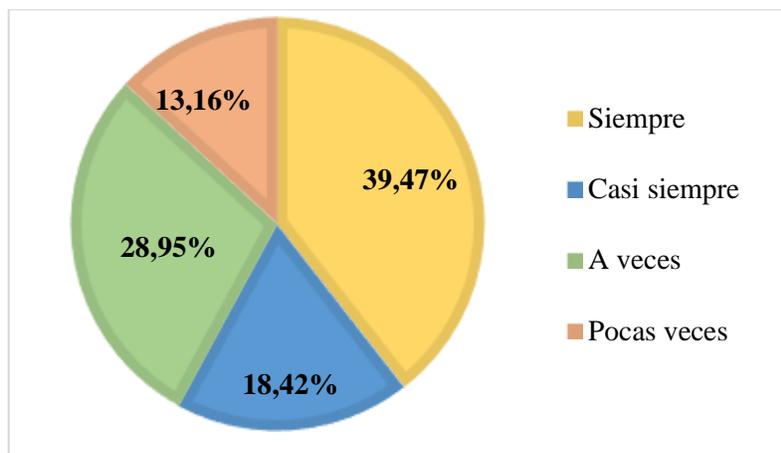
Tabla 11 Comportamiento

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Siempre | 15 | 39,47% |
| Casi siempre | 7 | 18,42% |
| A veces | 11 | 28,95% |
| Pocas veces | 5 | 13,16% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 7 Comportamiento



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

De la investigación realizada, el 28,95% menciona que a veces el comportamiento de su líder influye en el desempeño laboral, mientras que un 18,42% menciona casi siempre de igual manera un 39,47% indica que siempre y tan solo 13,16% indica pocas veces.

Interpretación

El principal responsable del éxito o fracaso de una empresa es el líder, ya que es el encargado de ayudar al cumplimiento de los objetivos de la organización. De acuerdo con la investigación realizada la mayor parte del personal mencionó que es muy importante el comportamiento de su líder.

8.-¿La empresa realiza evaluaciones de su desempeño, y reconoce el cumplimiento de su labor?

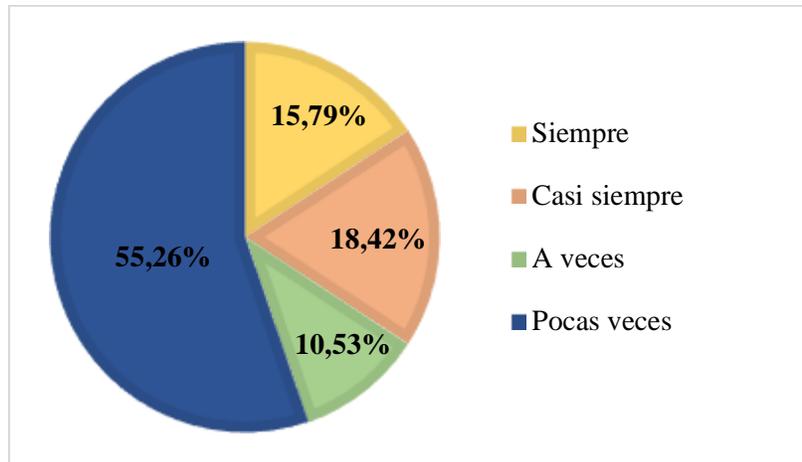
Tabla 12 Evaluación de desempeño

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 6 | 15,79% |
| Casi siempre | 7 | 18,42% |
| A veces | 4 | 10,53% |
| Pocas veces | 21 | 55,26% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 8 Evaluación de desempeño



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

En este apartado se puede observar que el 55,26% menciona que pocas veces la empresa Constructora General Services S.A realiza evaluaciones de su desempeño, y reconoce el cumplimiento de su labor, un 15,79% indica siempre, seguido del 18,42% casi siempre y el 10,53% a veces.

Interpretación

Una buena evaluación de desempeño es fundamental para una empresa, porque ayuda en la implementación de nuevas estrategias. Mediante la investigación realizada se pudo determinar que el mayor porcentaje indica que pocas veces se realizan evaluaciones de desempeño, pero para tener el 100% de aceptabilidad es necesario que la empresa realice evaluaciones de desempeño, en donde se verifique el cumplimiento de las obligaciones que tiene el empleado y así poder entregar un reconocimiento laboral a los empleados que tengan el más óptimo nivel de excelencia.

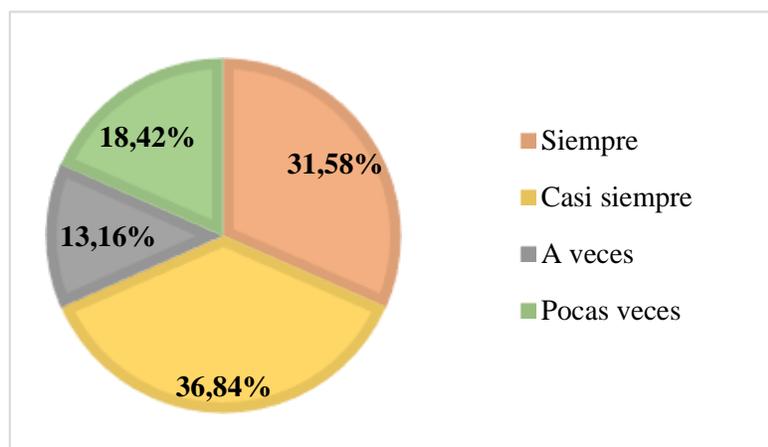
9.- ¿Considera que el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A?

Tabla 13 Trabajo en equipo

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|----------------|
| Siempre | 12 | 31,58% |
| Casi siempre | 14 | 36,84% |
| A veces | 5 | 13,16% |
| Pocas veces | 7 | 18,42% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 9 Trabajo en equipo



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

De acuerdo a la respuesta de los encuetados un 36,84% indican que, casi siempre el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral, consecutivamente un 31,58% menciona que siempre, un 18,42% indica pocas veces y tan solo un 13,16% a veces.

Interpretación

El trabajo en equipo constituye un papel fundamental en la empresa, porque mejora el nivel de eficiencia de los empleados y el nivel de productividad de la empresa. De acuerdo la investigación

realizada la mayor parte de los trabajadores manifestaron, que el trabajo en equipo es fundamental e importante para el funcionamiento de una empresa y el crecimiento de la misma.

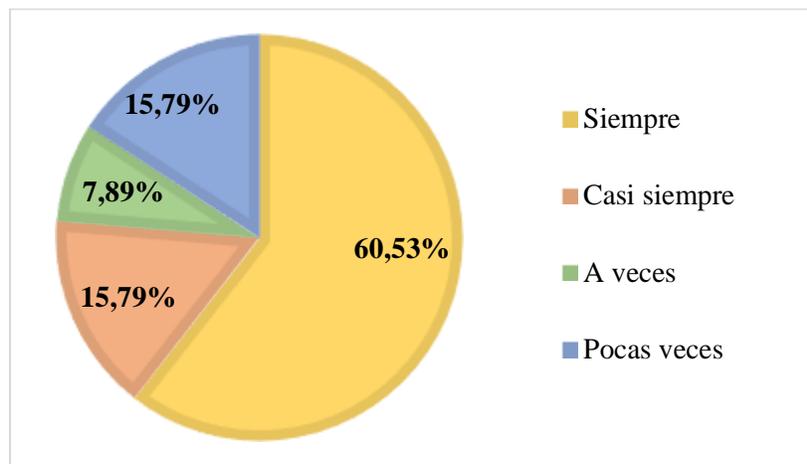
10.- ¿Considera usted que la entrega de incentivos mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A?

Tabla 14 Incentivos

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 23 | 60,53% |
| Casi siempre | 6 | 15,79% |
| A veces | 3 | 7,89% |
| Pocas veces | 6 | 15,79% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 10 Incentivos



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Del total de los encuestados se pudo observar que un 60,53% indicó que siempre es importante la entrega de incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. un 15,79% indicaron que casi siempre y pocas veces y tan solo un 7,89% manifesto a veces.

Interpretación

Mediante el análisis de los datos se pudo determinar que la mayor parte de los trabajadores de la empresa Constructora General Services S.A. manifesto que siempre es importante una entrega de incentivos ya que los mismos impulsan a un buen desempeño laboral mejor actitud, motiva al empleado a ser lo más productivo posible y sobre todo reducir los errores laborales.

11.- ¿Usted se siente respetado por su gerente y sus compañeros de trabajo de la Constructora General Services S.A?

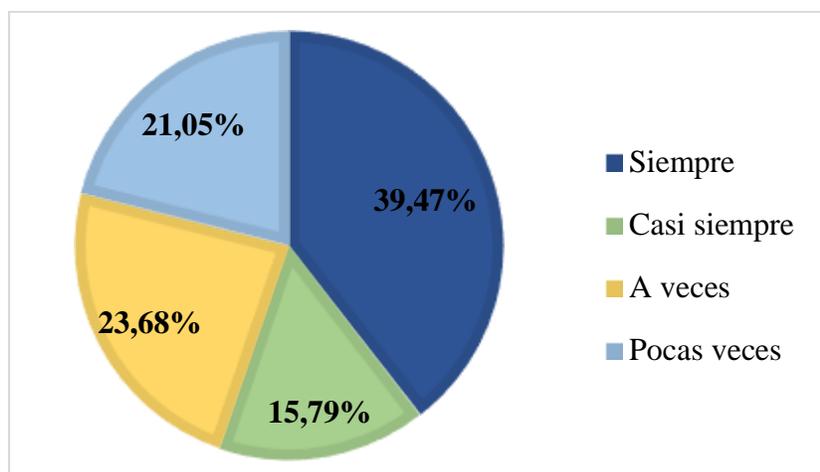
Tabla 15 Respeto

| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 15 | 39,47% |
| Casi siempre | 6 | 15,79% |
| A veces | 9 | 23,68% |
| Pocas veces | 8 | 21,05% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Grafico 11 Respeto



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A
Elaborado por: Jacqueline Colcha

Análisis

Con base a los resultados obtenidos podemos observar que el 39,47% indica que, si son respetados por su gerente y sus compañeras, el 23,68% manifiesta a veces, seguido de un 21,05% que menciona pocas veces y un 15,79% indican que casi siempre.

Interpretación

Mediante la investigación realizada se pudo determinar que el mayor porcentaje de los trabajadores están satisfechos con el trato tanto del gerente como de sus compañeros, en este sentido se comprende que es muy importante el ambiente laboral por ambas partes exigiendo un ambiente sano una mejor comunicación y sobre todo un exitoso desempeño.

12.-¿Cuenta usted con los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora en la empresa?

Tabla 16 Equipos y herramientas

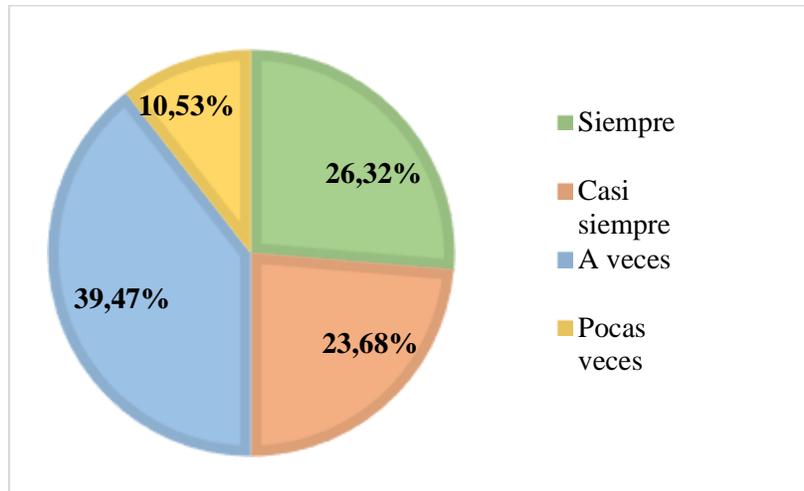
| Validaciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 10 | 26,32% |
| Casi siempre | 9 | 23,68% |

| | | |
|--------------------|----|---------|
| A veces | 15 | 39,47% |
| Pocas veces | 4 | 10,53% |
| Total | 38 | 100,00% |

Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Elizabeth Colcha Días

Grafico 12 Equipos y herramientas



Fuente: Encuesta realizada al personal de la Constructora General Services S.A

Elaborado por: Jacqueline Elizabeth Colcha Días

Análisis

De acuerdo a la encuesta realizada se determinó que un 39,47% indicaron que, a veces cuenta con los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones, un 23,32% manifestó que casi siempre, un 26,32% siempre y tan solo un 10,53% pocas veces.

Interpretación

Si un trabajador cuenta con las herramintas adecuadas, las mismas le permitirán realizar su trabajo de una manera eficiente y de forma mas rápida y esto ayudará a una mejor productividad de la mima. Mediante la invetigación realizada se pudo determinar que el mayor porcentaje mencionó que, a veces cuentan con los equipos adecuados del trabajo.

4.8.2. Discusión de Resultados

De acuerdo a los datos obtenidos de las encuestas, se puede verificar que hay falencias dentro de la empresa Constructora General Services S.A, estos inconvenientes se vieron reflejadas en el área de talento humano y por ende perjudica al desempeño laboral de los colaboradores ocasionando dificultad para poder llegar al cumplimiento de los objetivos propuestos, según (Rondan & M, 2016), en su investigación indica, que el trabajo que realiza el departamento de talento humano es fundamental para el fortalecimiento corporativo, ayuda al desempeño en función de las competencias individuales de cada persona, en la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución, control para poder gestionar, motivar y retener a los colaboradores. En cuanto a la empresa Constructora General Services S.A los trabajadores manifestaron que hay una mala selección del personal y esto puede afectar a la productividad de la empresa y al desempeño laboral de los empleados y llevar a la posibilidad de adquirir pérdidas de los recursos humanos y económicos , según (Lozano & Janeth, 2007) manifiestan que es necesario capacitar al departamento de talento humano ya que ellos son una de las bases importantes de la organización y su objetivo es buscar al candidato propicio para cubrir un puesto de trabajo determinado en la empresa, conciliando tanto las necesidades de la organización y del trabajador.

La división de talento humano es el responsable de contribuir al incremento de la productividad en el trabajo, disminuyendo pérdidas de tiempo, dinero, imagen. De la misma manera los colaboradores de la empresa Services S.A revelaron que uno de los principales motivos por lo cual la empresa no cumple con sus objetivos es porque no cuenta con un programa de capacitaciones permanentes declaran que esto debería ser fundamental ya que incrementaría la habilidad y capacidad de los mismos, según (Bermúdez & A., 2015) en su revista titulada capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes, indica que las capacitaciones tienen que ser orientadas a la preparación técnica del recurso humano, contribuyendo a que los colaboradores y responsables de la empresa promuevan a mejor el nivel de productividad ya que es un proceso constante que busca eficiencia y no solo consiste en capacitación sino en tener un buen clima laboral y mejor desempeño.

En cuanto a la encuesta aplicada en la Constructora General Services S.A., revelo que los trabajadores no desempeñan una labor que esté de acuerdo con su área de trabajo y para ellos esto es muy relevante y fundamental que el área de talento humano seleccione de forma correcta a sus

colaboradores con la finalidad de obtener un mejor desempeño y así trabajar de forma eficiente, también manifestaron que el área de talento humano no promueve la motivación para que los trabajadores tengan mejor desempeño por eso la mayoría de empleados están de acuerdo que hay que reformar la administración y deben crear nuevas estrategias, según el estudio de (Vallejo L. , 2015) en su investigación sugiere que la gestión de talento humano tiene que elaborar nuevas estrategias, para esto es muy importante que cada trabajador sea eficaz, se debe reclutar personas responsables y así poder analizar las habilidades, aptitudes, capacidades para el desempeño de un puesto ideal para cada uno de los colaboradores y de esa forma obtener un buen desempeño laboral, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos planteados. Los colaboradores de la empresa Constructora General Services S.A también manifestaron que la entidad debería realizar evaluaciones de desempeño, porque ayudaría a implementar nuevas estrategias, el trabajo en equipo es fundamental y es una herramienta indispensable para un buen funcionamiento de la empresa.

También manifestaron que carecen de herramientas y equipos esto es una pieza clave para poder desempeñarse con éxito y realizar su trabajo eficiente. (Ramírez, 2006) concuerdan que muy importante realizar este tipo de evaluaciones, ya que lo consideran como un componente fundamental para la organización, porque ayuda a implementar estrategias, permitiendo que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que hay que mejorar y así poder obtener un mejor desempeño laboral, pero para ello también menciona que es muy sustancial el trabajo en equipo, porque a través de ello se va obtener una cooperación y así lograr mejores resultados y sin duda alguna, para que esto se lleve a cabo debe existir una buena infraestructura, buenas herramientas y equipo actualizado.

Planteamiento de la Hipótesis

(Hernández, Hernández, Batista, & Tejada, 2017) menciona que el modelo Chi Cuadrado desempeña un papel fundamental ya que se debe recordar que la prueba Chi-cuadrado (χ^2) o Ji-cuadrado fue sugerida por Carl Pearson como una forma de valorar la bondad del ajuste de unos datos a una distribución de probabilidad conocida, y se ha establecido como el procedimiento de elección para el contraste de hipótesis. Esta prueba estadística se emplea en el análisis de dos o más grupos, y de dos o más variables.

4.9.Hipotesis

Hipotesis nula: La Gestión del Talento Humano no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021

Hipotesis alternativa: La Gestión del Talento Humano si incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021

Variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

4.9.1. Comprobación de la hipótesis

Para comprobar esta hipótesis se utilizó la prueba de Chi-cuadrado que permite determinar si el conjunto de frecuencias observadas se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas, se aplica la fórmula:

$$x^2 = \left(\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe} \right)$$

Donde:

X²=Chi Cuadrado

FO=Frecuencias obserbadas

Fe=Frecuencias esperadas

Planteamiento de la regla de aceptación

Aceptación: H1, si la significancia p es mayor a 0,05

Rechazamos: H0, si la significancia p es menos o igual que 0,05

Preguntas utilizadas en la comprobación de la hipótesis

Para la comprobación la Hipótesis se tomará en cuenta las siguientes preguntas

Variable Dependiente: ¿Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal de la Constructora General Services S.A?

Variable independiente: ¿La gestión de talento humano de la Constructora General Services S.A promueve la motivación del personal para lograr obtener las metas propuestas?

Tabla cruzada

Esta tabla cruzada es un instrumento esencial para este análisis, están compuestas por filas (horizontales), para la información de una variable y columnas (verticales) para la información de otra variable. Estas filas y columnas delimitan celdas donde se muestran las frecuencias observadas y frecuencias esperadas de cada combinación de las variables analizadas. Se maneja un nivel de confianza de 95% de probabilidad de que este parámetro sea confiable con un margen de error del 5% es decir 0.05.

Tabla 17 Tabla Cruzada

| Recuento | | | Desempeño Laboral | | | | Total |
|------------------------|-----------|-------------------|-------------------|--------------|---------|-------------|-------|
| | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | |
| Gestión Talento Humano | Muy Bueno | Recuento | 2 | 0 | 0 | 6 | 8 |
| | | Recuento esperado | 1,3 | 1,1 | 2,9 | 2,7 | 8,0 |
| | | % del total | 5,3% | 0,0% | 0,0% | 15,8% | 21,1% |
| | Bueno | Recuento | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| | | Recuento esperado | ,9 | ,8 | 2,2 | 2,1 | 6,0 |
| | | % del total | 7,9% | 2,6% | 2,6% | 2,6% | 15,8% |
| | Regular | Recuento | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 |
| | | Recuento esperado | ,8 | ,7 | 1,8 | 1,7 | 5,0 |
| | | % del total | 0,0% | 5,3% | 7,9% | 0,0% | 13,2% |
| | Malo | Recuento | 1 | 2 | 10 | 4 | 17 |
| | | Recuento esperado | 2,7 | 2,2 | 6,3 | 5,8 | 17,0 |
| | | % del total | 2,6% | 5,3% | 26,3% | 10,5% | 44,7% |
| | Muy malo | Recuento | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | Recuento esperado | ,3 | ,3 | ,7 | ,7 | 2,0 |

| | | | | | | | |
|--------------|--|-------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,3% | 5,3% |
| Total | | Recuento | 6 | 5 | 14 | 13 | 38 |
| | | Recuento esperado | 6,0 | 5,0 | 14,0 | 13,0 | 38,0 |
| | | % del total | 15,8% | 13,2% | 36,8% | 34,2% | 100,0% |

Fuente: Encuesta (SPSS)
Elaborado por: Jacqueline Elizabeth Colcha Días

Fórmula para determinar los grados de libertad

Se hizo un nivel de confianza del 95% de probabilidad de que este parámetro sea confiable ya que nos arroja un margen de error de error del 5% que es igual al 0.05

Nivel de significancia: 0.05

GL= Grados de libertad

F=Filas

C=Columnas

Gl= (Filas- 1) (Columnas-1)

Gl= (5-1) (4-1)

Gl= (4) (3)

Gl=12

Tabla 18 Chi cuadrado X2

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|-------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| | | | |

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------|----|------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,717 ^a | 12 | ,006 |
| Razón de verosimilitud | 31,227 | 12 | ,002 |
| Asociación lineal por lineal | ,491 | 1 | ,483 |
| N de casos válidos | 38 | | |

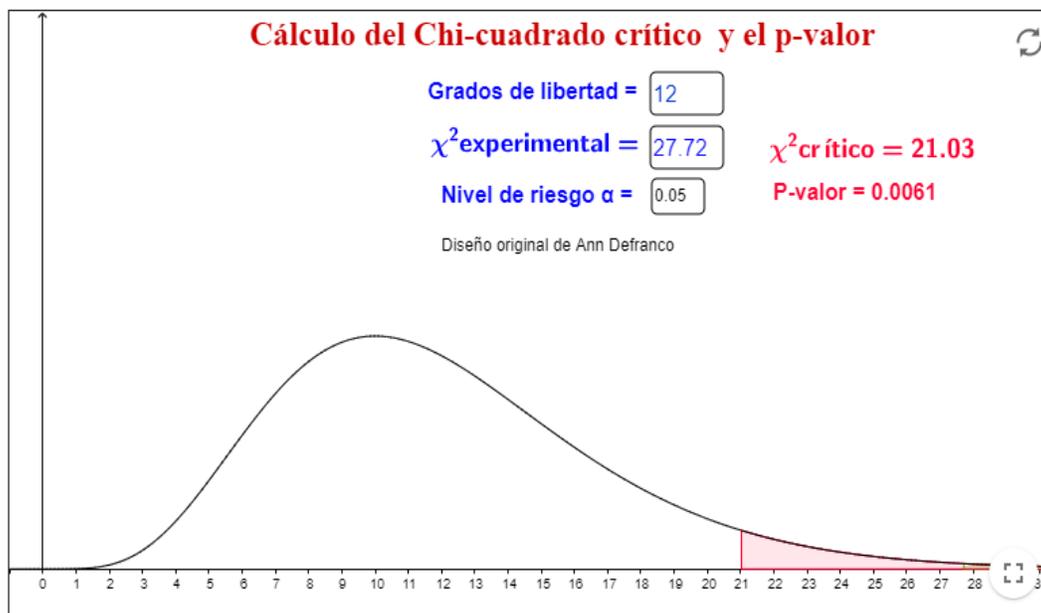
Fuente: Encuesta (SPSS)

Elaborado por: Jacqueline Elizabeth Colcha Días

El grado de libertad es de 12 con un nivel de significancia de 0,05; en la tabla del Chi cuadrado se obtiene el valor de 21,03.

Conclusión: El valor de significancia **p** fue menor a 0,05 ($p=0,06$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa y se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano si incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021.

Grafico 13 Distribución del chi cuadrado



Fuente: <https://www.geogebra.org/m/YQCfcR2J>

Elaborado por: Jacqueline Elizabeth Colcha Días

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- ❖ La gestión del talento humano en la Constructora General Services S.A constituye un factor fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sus principales funciones son tener adecuados procesos de selección y reclutamiento de personal, capacitaciones actualizadas, motivación laboral, sistemas de evaluación de desempeño eficientes, pero actualmente el manejo de estos factores no es el óptimo puesto que los mismo no son desarrollados de forma correcta y esto ha ocasionado que no exista motivación en el desempeño laboral del personal.
- ❖ Las principales falencias del departamento de gestión de talento humano de la Constructora General Services S.A están en los procesos de selección y reclutamiento de personal, ya que su sistema no es el adecuado al momento de elegir el candidato idóneo para el puesto de trabajo, además no cuentan con programas de capacitación eficientes, existe carencia de incentivos que promuevan la motivación en el desempeño laboral de sus empleados.
- ❖ El desempeño de la división de talento humano no es el adecuado, por lo que es importante establecer procesos de gestión que constituyan una parte importante para la empresa, ya que con esto es posible realizar cada una de las actividades de forma más eficiente, con los mejores resultados.

5.2. Recomendaciones

- ❖ Gestionar que la división de talento humano de la Constructora General Services S.A realice sus actividades de una manera adecuada y en el cumplimiento de las diferentes leyes que rigen su accionar, con la finalidad de que cada una de sus acciones fortalezcan de desempeño laboral de los trabajadores y esto permitirá aumentar la productividad de la empresa.

- ❖ Se recomienda al jefe de la división de talento humano, desempeñar actividades que estén encaminadas a planificar capacitaciones continuas, que ayuden al personal aprovechar la maquinaria que poseen, establecer condiciones que influyan en su estabilidad laboral otorgándoles un buen sistema de pago y reconocimiento social, con esto es posible lograr que el personal se sienta comprometido y pueda convertirse en miembros más productivos dentro de la organización

- ❖ Al Jefe de área de Talento Humano de Constructora General Services S.A se le recomienda aplicar los procesos que se proponen en este presente trabajo de investigación, para promover la empatía, confianza, responsabilidad y solidaridad entre sus empleados, así como también gestionar capacitaciones que permitan desarrollar sus conocimientos y habilidades, permitiendo mejorar el trabajo en equipo, reduciendo el estrés y optimizando recursos para incrementar la rentabilidad.

6. Propuesta de Mejora

Título de la propuesta

Proponer procesos de gestión de talento humano adecuados que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

Introducción

El talento humano en las empresas, organizaciones, se ha convertido en la parte primordial para el éxito de las mismas, impulsando el desarrollo eficiente de cada uno de sus colaboradores. Tanto la motivación, el trabajo en equipo, las capacitaciones entre otras, toman un rol específico al momento de brindar un servicio hacia el cliente y estando satisfechos con el trabajo terminado.

Objetivo de la propuesta

Mejorar la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A.

Importancia

Se proponen procesos para el mejoramiento del desempeño laboral a través del talento humano, ya que con esto se va a poder impulsar el desarrollo intelectual, social y psicológico de sus trabajadores, cubriendo las necesidades tanto del empleado como del empleador para que sus actividades sean eficientes y competitivas.

Procesos de mejora.

| Proceso | Objetivo | Meta |
|-----------------------------------|--|--|
| Proceso de Coaching grupal | Motivar al personal de la empresa Constructora General Services S.A a reunir esfuerzos y técnicas con la finalidad de aumentar la productividad. | Aumentar la satisfacción personal de cada uno de los trabajadores, promoviendo la empatía, confianza y solidaridad entre los miembros del equipo de trabajo, con la finalidad de obtener eficiencia en los resultados de la empresa. |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Proceso de Provisión de Personal</p> | <p>Gestionar una selección y contratación de empleados, que posean las mejores competencias para el puesto.</p> | <p>Lograr un procedimiento que permita al departamento de talento humano ejecutar una serie de actividades relacionadas con la destreza de captar y escoger al personal idóneo que se encuentren con las mejores condiciones para el desarrollo de cada una de sus actividades.</p> |
| <p>Proceso de Mantenimiento de Personal</p> | <p>Crear condiciones ambientales y psicológicas de los trabajadores creando en ellos lealtad empresarial.</p> | <p>Establecer condiciones que influyan en la seguridad y calidad de vida de los empleados, otorgándoles un buen sistema de pago, reconocimiento social, logrando en ellos un sentido de bienestar y pertenecía de la empresa, convirtiéndolos en miembros más productivos dentro de la organización.</p> |
| <p>Proceso de Desarrollo y entrenamiento de Personal</p> | <p>Lograr un entrenamiento y preparación de las personas en la ejecución de sus tareas</p> | <p>Capacitar a los trabajadores mediante un entrenamiento que se oriente a un cambio evolutivo de sus conocimientos, habilidades y actitudes creando en ellos nuevos hábitos que permitan mejorar su desempeño laboral.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Procesos de Seguimiento de Personal</p> | <p>Monitorear las actividades y funciones que realizan los trabajadores dentro de la empresa.</p> | <p>Realizar un control consecutivo mediante un monitoreo de cada una de las tareas asignadas a los empleados valorando su rendimiento con indicadores individuales e informes periódicos que permitan impulsar una competencia honesta en el personal.</p> |
| <p>Conocer los problemas y encontrar soluciones</p> | <p>Identificar las causas de los problemas y establecer las mejores soluciones</p> | <p>Investigar la existencia de problemas dentro de la organización, como por ejemplo el otorgamiento de los materiales y herramientas para que los empleados puedan desarrollar sus funciones, esto permitirá la creación de nuevas estrategias (DAFO) que den solución a este tipo de dificultades en toda la organización.</p> |

Bibliografía

- Abril, M. F. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. Ambato: Megagraf.
Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humano por competencias: gestión por competencias* (Vol. 2). Buenos Aires: Granica S.A.
- Aretéactiva. (10 de Abril de 2018). *Aretéactiva*. Obtenido de <https://www.aretactiva.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Asesoría, P. (19 de Febrero de 2018). *PI Asesoría*. Obtenido de <https://www.piasesoria.com/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano-en-las-empresas/>
- Bermúdez, C., & A., L. (2015). Capacitación: un herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología Científica*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Desktop/tesis%20guia/gestion/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cadena, J. S. (6 de Octubre de 2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. *Dominio de las ciencias*, 2-13. Obtenido de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaAdministracionDelTalentoHumanoEnLasEmpresasDelSe-5802871%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaAdministracionDelTalentoHumanoEnLasEmpresasDelSe-5802871%20(1).pdf)
- Catañeda, D. (2016). Estudio del clima Laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la Concreteras Granizo. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10362/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ConstructoraGeneralServices. (2016). Riobamba-Ecuador.

- Fidas, G. (1 de Julio de 2012). *ISSUU*. Obtenido de https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv
- González, J. (2008). *Psicología de la Motivación*. Cuba: Ciencias Médicas.
- Hernández, Hernández, Batista, & Tejada. (2017). ¿Chi cuadrado o Ji cuadrado? *Revista Científica Villa Clara*, 294-295. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mdc/v21n4/mdc01417.pdf>
- Lozano, C., & Janeth, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 147-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pachuca-Andahuaylas-Apurímac. 2014. Andahuaylas.
- Paredes, H. (s.f.). *Visma*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Peçanha, V. (20 de Marzo de 2020). *Rockcontent*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/>
- Pérez, O. (10 de Noviembre de 2014). *PeopleNext*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Pérez, O. (26 de Junio de 2019). *PeopleNetx*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/las-mejores-tecnicas-para-una-evaluacion-de-desempeno-exitosa>
- Pérez, O. (8 de Abril de 2019). *PeopleNetx*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/principales-beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Pico, L. V. (2016). La Gestión del Talento Humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Vol 1*, Pagina 98. Obtenido de

file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoRecursoIndispensableParaL-6183824.pdf

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, pg. 40,41.

Ramírez, D. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia . *Ciencias Holguin* , 1-8. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>

Redrobán, M. (2015). La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. Quito-Ecuador.

Robbins, S. (2009). *Clima Organizacional* . México: Pearson Education .

Rondan, M., & M, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Santos, J. (2017). Gestión de los recursos humano y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el canton Babahoyo. Babahoyo- Ecuador.

Tiposdeinvestigacion. (2018). Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.org/hipotetico-deductivo/>

Usinia, A. (2016). Gestión de Talento Humano en las hosterías de la ciudad de riobamba para mejorar al servicio al cliente. Riobamba-Ecuador.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba -Ecuador: La Caracola.

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. *Aval Epoch*, 133.

Vásquez, A., & Lara, & J. (2015). *OverBlog*. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article-%2028524229.html>

Anexos

Anexo 1. Encuesta



Universidad Nacional De Chimborazo



Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas

Carrera de Ingeniería Comercial

El presente cuestionario está dirigido al personal de la Empresa Constructora General Services S. A, cuyo objetivo es determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services para el año 2021. Solicito su apoyo para la elaboración de un proyecto de investigación. Muchas gracias por su colaboración.

1.- ¿Considera usted que una adecuada gestión de talento humano mejoraría el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A.?

Si ()

No ()

2.-¿Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal de la Constructora General Services S.A.?

Muy Bueno ()

Bueno ()

Regular ()

Malo ()

Muy Malo ()

3.-¿La Constructora General Services S.A cuenta con programas de capacitación permanentes para sus empleados?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

4.-¿La gestión de talento humano de la Constructora General Services S.A promueve la motivación del desempeño laboral del personal para lograr obtener las metas propuestas?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

5.-¿Considera usted que las funciones laborales que desempeña el personal de la Constructora General Services S.A es a fin a su area de trabajo?

Si ()

No ()

6.-¿Cree usted que el sistema de administración de talento humano de la Constructora General Services S.A debe ser resformada con la finalidad de poder mejorar el desempeño laboral?

Totalmente en desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo Ni en desacuerdo ()

En acuerdo ()

Totalmente de acuerdo ()

7.-¿El comportamiento de su líder influye en su desempeño laboral?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

8.-¿La empresa realiza evaluaciones de su desempeño, y reconoce el cumplimiento de su labor?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

9.- ¿Considera que el trabajo en equipo fortalece el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

10 ¿Considera usted que la entrega de incentivos mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

11.- ¿Usted se siente respetado por su gerente y sus compañeros de trabajo de la Constructora General Services S.A?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

12.-¿Cuenta usted con los equipos y herramientas necesarias para realizar sus funciones en el departamento que labora en la empresa?

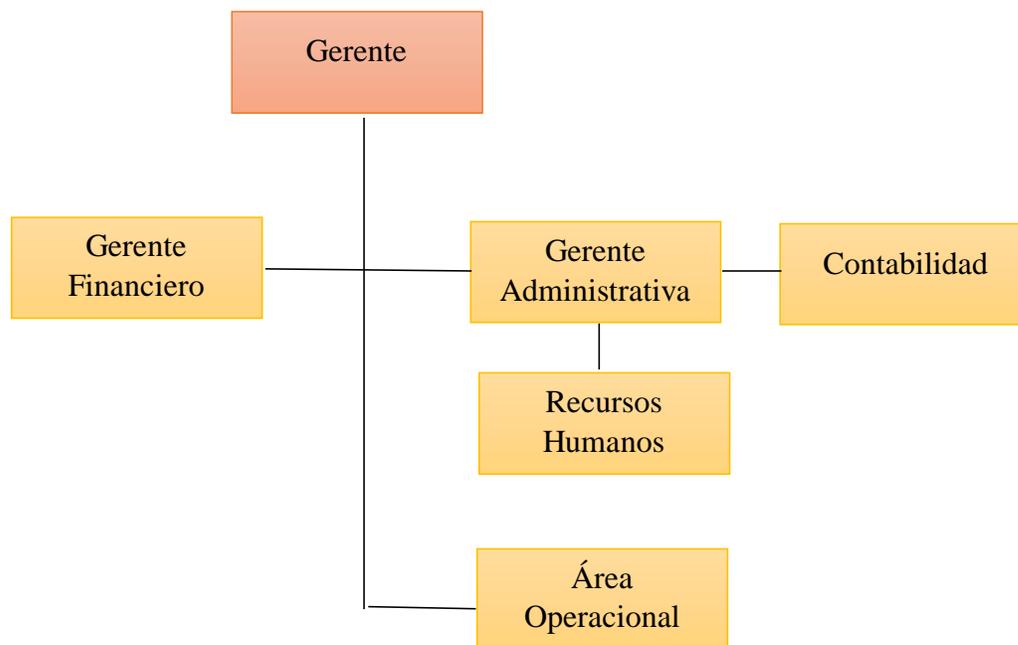
Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Pocas veces ()

Anexo 2. Organigrama empresarial



Anexo 3. Operalización de Variables

Variable Independiente: Gestión de Talento Humano

| Concepto | Categoría | Indicadores | Técnicas |
|---|---------------------|--|---|
| Según Vásquez & Lara (2015) y Vallejo (2016) coinciden que la Gestión de talento Humano se refiere a un proceso (admisión, selección, mantenimiento, desarrollo, compensación, evaluación de personas) para atraer y retener al personal más capacitado del | Capacitación | Capacitaciones realizadas Capacitaciones planificadas | Técnica: Encuestas Instrumento: Cuestionario |

| | | | |
|---|------------------|----------------------|--|
| mercado para cumplir los objetivos planteados teniendo la participación activa y el esfuerzo humano coordinado. | Admisión | Proceso de admisión | |
| | Selección | Proceso de selección | |

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

| Concepto | Categorías | Indicadores | Técnicas |
|--|--|---|--|
| Según Vallejo (2016) Es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función a las actividades personales y grupales que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. | Evaluación del personal Valoración grupal | <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño del trabajador • Responsabilidad • Funciones • Carga laboral adecuada • Problemas encontrados • Problemas solucionados | Técnicas: Encuestas Instrumento: Cuestionario |

Elaborado por: Jacqueline Colcha

Anexo 4: Datos Estadísticos SPSS

Sin título3 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | |
| 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 7 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 8 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 9 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | |
| 11 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | |
| 12 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | |
| 13 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | |
| 14 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | |
| 15 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | |
| 16 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | |
| 17 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | |
| 18 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 19 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 20 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | |
| 21 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | |
| 22 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | |
| 23 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04-05-2021.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

| | Adecuada_gest | Proceso | Capacitacion | Promueve | Funciones | Administracion | Comportamiento | Evaluaciones | Desempeño_lid | Incentivos | Compañ |
|----|---------------|-----------|--------------|--------------|---------------------|----------------|----------------|--------------|---------------|------------|--------|
| 1 | Si | Muy Bueno | Siempre | Siempre | No Totalmente de a | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Pocas veces | A | |
| 2 | Si | Bueno | A veces | Casi siempre | Si Totalmente de a | A veces | Pocas veces | Siempre | Casi siempre | Si | |
| 3 | Si | Malo | Casi siempre | A veces | No En desacuerdo | Siempre | Casi siempre | A veces | Siempre | Casi si | |
| 4 | Si | Malo | Pocas veces | Pocas veces | No En desacuerdo | Siempre | Pocas veces | Casi siempre | Siempre | Si | |
| 5 | Si | Regular | Casi siempre | Casi siempre | No Totalmente de a | Pocas Veces | Pocas veces | Pocas Veces | Casi siempre | Pocas | |
| 6 | Si | Malo | Pocas veces | Pocas veces | Si Ni de acuerdo Ni | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Pocas | |
| 7 | Si | Malo | A veces | A veces | No Totalmente de a | Pocas Veces | Pocas veces | Pocas Veces | Siempre | Si | |
| 8 | Si | Muy Bueno | Pocas veces | Pocas veces | No En desacuerdo | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Pocas | |
| 9 | Si | Muy malo | Pocas veces | Pocas veces | No Totalmente de a | A veces | Pocas veces | Casi siempre | Siempre | Si | |
| 10 | Si | Bueno | A veces | Siempre | Si Totalmente en de | Casi siempre | Pocas veces | Siempre | A veces | A | |
| 11 | Si | Malo | Pocas veces | A veces | No Totalmente de a | Siempre | Pocas veces | Pocas Veces | Siempre | Casi si | |
| 12 | Si | Malo | Pocas veces | A veces | No En desacuerdo | A veces | Casi siempre | Casi siempre | Pocas veces | Pocas | |
| 13 | Si | Muy Bueno | Pocas veces | Pocas veces | Si Totalmente de a | Siempre | Pocas veces | Siempre | Siempre | Si | |
| 14 | Si | Malo | Casi siempre | Casi siempre | No Ni de acuerdo Ni | Pocas Veces | Siempre | Casi siempre | Pocas veces | A | |
| 15 | Si | Regular | Pocas veces | A veces | No Totalmente de a | Casi siempre | Pocas veces | Pocas Veces | Siempre | Si | |
| 16 | Si | Malo | A veces | Casi siempre | Si En desacuerdo | Siempre | Pocas veces | Siempre | Pocas veces | Casi si | |
| 17 | Si | Muy Bueno | Pocas veces | Pocas veces | No Totalmente de a | Pocas Veces | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Si | |
| 18 | Si | Malo | Siempre | A veces | Si En desacuerdo | Casi siempre | Pocas veces | A veces | Casi siempre | Pocas | |
| 19 | Si | Regular | Pocas veces | A veces | No Totalmente en de | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Si | |
| 20 | Si | Bueno | Pocas veces | Siempre | No Totalmente de a | A veces | Pocas veces | Casi siempre | Siempre | Casi si | |
| 21 | Si | Muy malo | Casi siempre | Pocas veces | Si En desacuerdo | Siempre | A veces | Pocas Veces | Casi siempre | Pocas | |
| 22 | Si | Malo | Pocas veces | Siempre | No Ni de acuerdo Ni | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Si | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04-05-2021.aev [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Inserir Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Pérdidas | Columnas | Alineación | Medida | Rel |
|----|--------------|----------|---------|-----------|--|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | Adecuada | Numérico | 8 | 0 | Una adecuada gestión de talento humano mejoraría el desempeño | (1, Si) | Ninguno | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 2 | Proceso | Numérico | 8 | 0 | Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal. | (1, Muy Bue | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | Capacitación | Numérico | 8 | 0 | ¿La Constructora General Servicios S.A cuenta con programas de | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | Promueve | Numérico | 8 | 0 | ¿La gestión de talento humano de la Constructora General Service | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | Funciones | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera usted que las funciones laborales que desempeña el p | (1, Si) | Ninguno | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | Administrac. | Numérico | 8 | 0 | ¿Cree usted que el sistema de administración de talento humano d | (1, Totalment | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | Comportam. | Numérico | 8 | 0 | ¿El comportamiento de su líder influye en su desempeño laboral? | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | Evaluaciones | Numérico | 8 | 0 | ¿La empresa realiza evaluaciones de su desempeño, y reconoce a | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | Desempeño | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera que el trabajo en equipo fortalece el desempeño labor | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | Incentivos | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera usted que la entrega de incentivos mejorará el desem | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | Compañeros | Numérico | 8 | 0 | Usted se siente respetado por su gerente y sus compañeros de tra | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | Herramientas | Numérico | 8 | 0 | ¿Cuenta usted con los equipos y herramientas necesarias para rea | (1, Siempre) | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Inserir Formato Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registros
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada ¿L
 - Pruebas de chi-c
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Có
 - Pruebas de chi-c
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Tabla cruzada Có
 - Pruebas de chi-c

Tabla cruzada Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal de la Constructora General Servicios S.A ¿La gestión de talento humano de la Constructora General Servicios S.A promueve la motivación del personal para lograr obtener las metas propuestas?

¿La gestión de talento humano de la Constructora General Servicios S.A promueve la motivación del personal para lograr obtener las metas propuestas?

| | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | Total |
|--|-------------------|-------------------|---------|--------------|---------|-------------|-------|
| Cómo considera usted que es el proceso de selección de personal de la Constructora General Servicios S.A | Muy Buena | Recuento | 2 | 0 | 0 | 6 | 8 |
| | | Recuento esperado | 1,3 | 1,1 | 2,9 | 2,7 | 8,0 |
| | | % del total | 5,3% | 0,0% | 0,0% | 15,8% | 21,1% |
| Buena | Recuento | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | |
| | Recuento esperado | 3 | 3 | 2,2 | 2,1 | 6,0 | |
| | % del total | 7,6% | 2,6% | 2,6% | 2,6% | 15,8% | |
| Regular | Recuento | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 | |
| | Recuento esperado | 0 | 2 | 1,8 | 1,7 | 5,0 | |
| | % del total | 0,0% | 5,3% | 7,6% | 0,0% | 13,2% | |
| Mala | Recuento | 1 | 2 | 10 | 4 | 17 | |
| | Recuento esperado | 2,7 | 2,3 | 6,3 | 5,9 | 17,0 | |
| | % del total | 2,6% | 5,3% | 26,3% | 10,5% | 44,7% | |
| Muy mala | Recuento | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | |
| | Recuento esperado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,3% | 5,3% | |
| Total | Recuento | 6 | 5 | 14 | 13 | 38 | |
| | Recuento esperado | 6,0 | 5,0 | 14,0 | 13,0 | 38,0 | |
| | % del total | 15,8% | 13,2% | 36,8% | 34,2% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,717 ^a | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 31,227 | 12 | ,002 |
| Asociación lineal por lineal | ,491 | 1 | ,483 |
| N de casos válidos | 38 | | |

a. 18 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

CROSSTABS

```

/TABLES=Proceso BY Promueve
/FORMAT=VALUE TABLES
/STATISTICS=CHI SQ
/CELLS=COUNT EXPECTED TOTAL
/CONT BOUND CELL.

```