



CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA

3.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de Investigación

Por el tipo de la investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de un investigación aplicada, en razón, que se utilizaron conocimientos de las Ciencias Administrativas, a fin de aplicarlas en el Proceso de la Gestión de evaluación de desempeño de una empresa competitiva

3.1.2 Nivel de Investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, explicativo y correlacionado.



3.2 METODOS Y DISEÑOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Métodos

Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico, entre otros.

3.2.2 Diseño de la Investigación

Para el diseño de la investigación, emplearemos el de una investigación por objetivos conforme al esquema siguiente:

$$\text{OG} \left\{ \begin{array}{l} \text{oe1-----cp1} \\ \text{oe2-----cp2} \\ \text{oe3-----cp3} \\ \text{oe4-----cp4} \end{array} \right\} \text{CF}$$

DONDE:

- OG= Objetivo General
- oe= Objetivo específico
- cp= Conclusión Parcial
- CF= Conclusión Final
- HG= Hipótesis General



3.3 POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 Población:

La población motivo de esta investigación está conformada por el total de 530 trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en empresas privadas competitivas. Habiendo sido seleccionadas por la naturaleza de su actividad y por su interés en aplicar la técnica de evaluación del desempeño y productividad de su fuerza laboral.

3.3.2 Muestra

La muestra utilizada de la fuerza laboral en la presente investigación, está conformada por el personal de las Empresas WONG S.A., IDAT, THE LINCOLN ELECTRONIC COMPANY. Siendo dicha muestra el orden de 230 trabajadores, comprendiendo también a gerentes y empresarios según algunos casos, clasificados en tres categorías básicas: Profesional, Técnico y Auxiliar, habiéndose utilizado preferentemente a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar.



-

3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

3.4.1 Técnicas

Las principales técnicas que se utilizará en la investigación son:

- Entrevista
- Encuesta
- Análisis Documental

3.4.2 Instrumentos

Los principales instrumentos que se aplicarán en las técnicas son:

- Guía de análisis documental

3.4.3 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			METODO
			VARIABLES	INDICADOR	INDICES	
¿Cómo desarrollar una nueva concepción de la función de los recursos humanos y un sistema de gestión de evaluación eficaces para el desarrollo y gestión de una empresa competitiva?.	Analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de los RRHH y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva.	La nueva concepción de los Recursos Humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las Empresas en un entorno de alta competitividad.	Variable Independiente La función de recursos humanos y la gestión de la evaluación del desempeño.			1) Tipo de Investigación Por el tipo de la investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón, que se utilizaron conocimientos de las Ciencias Administrativas, a fin de aplicarlas en un caso específico relacionado con una pequeña empresa privada productiva.

<p>a) ¿Cómo alinear la función de RRHH y los programas de gestión de desempeño con los criterios claves organizativos de una empresa competitiva?.</p>	<p>a) Establecer los criterios para alinear la función de RRHH y los programas de gestión de desempeño con los criterios claves organizativos de una Empresa Competitiva.</p>	<p>a) Si se establecen los criterios y estrategias para alinear la función de RRHH y los programas de gestión de desempeño con los criterios claves organizativas de una empresa competitiva, entonces se lograran programas eficaces de gestión de la evaluación de desempeño de los recursos humanos.</p>	<p>Variable Dependiente Aplicación de la nueva concepción de la función de RRHH y del desarrollo de una empresa competitiva.</p>	<p>2) Diseño de la Investigación Para el diseño de la investigación, emplearemos el de una investigación por objetivos conforme al esquema siguiente:</p> $OG \left\{ \begin{array}{l} oe1-----cp1 \\ oe2-----cp2 \\ oe3-----cp3 \\ oe4-----cp4 \end{array} \right\} CF$ <p>DONDE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OG= Objetivo General - oe= Objetivo específico - cp= Conclusión Parcial - CF= Conclusión Final - HG= Hipótesis General
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

b) ¿Cómo será el rol del gerente de recurso en los planes estratégicos de la organización en el sistema de gestión de evaluación del desempeño en una empresa competitiva?.	b) Concentrarse y precisar el Rol del Gerente de Recursos Humanos en los planos estratégicos de la organización y en el sistema d gestión de evaluación del desempeño de una empresa competitiva.	b) Si se precisa el rol del gerente de recursos Humanos en ellos planes estratégicos de la organización y en el sistema de gestión de evaluación de desempeño, entonces incidirá en el desarrollo de una empresa competitiva.	(a) Tamaño y capacidad productiva de la empresa.	3) Población : La población motivo de esta investigación está conformada por el total de los trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en 30 empresas competitivas. Habiendo sido seleccionada por la naturaleza de su actividad y por su interés en aplicar la técnica de valorización del desempeño y productividad de su fuerza laboral.
c) ¿Cómo relacionar las estrategias de compensación de con el desarrollo de la organización, la función de los recursos humanos y la gestión del desempeño en una empresa competitiva?.	c) Relacionar las estrategias de compensación con el desarrollo de la organización, la función de RRHH y la gestión de la evaluación de desempeño, serán eficaces.	c) En la medida que se desarrolla una filosofía y estrategia de compensación razonables, entonces el desarrollo de la organización, la función de RRHH y la gestión de la evaluación de desempeño, serán eficaces.	(b) Actividades económicas de la empresa.	4) Muestra La muestra que se utilizó en el presente investigación, estuvo conformada por el personal de las empresas WONG, Yompian, IDAT, Backus (200 trabajadores, gerentes y empresarios), utilizándose de preferencia a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar.

d) ¿Cuál es el comportamiento del recurso humano frente al proceso de la nueva organización de Recursos Humanos y de la gestión de la evaluación del desempeño?.	d) Orientar el comportamiento de los recursos humanos frente al proceso de la nueva concepción de la función de RRHH y de la condición de evaluador y evaluado.	d) En la medida que se oriente y motiva positivamente el comportamiento de las Relaciones Humanas, en su condición de evaluado y evaluador en el proceso de cambio de la nueva concepción de la función de RRHH y de la gestión de la evaluación de desempeño, entonces más talentos colectivos e individuales y las experiencias de los recursos Humanos constituirán fuerza poderosas en beneficio d dicho proceso de evaluación.	(c) Capacidad para ampliar y tecnificar la empresa.	5) Técnicas Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación fueron : <ul style="list-style-type: none">- Entrevista- Encuesta- Análisis Documental.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

e) ¿Cuál es el papel de la capacitación y/o adiestramiento para el mejor desarrollo de la organización, la función de RRHH y de planificación del desempeño de su sistema de evaluación?.	e) Precisar el rol de la capacitación y/o adiestramiento en el desarrollo de la organización, la función de RRHH y de la Planificación del desempeño y de su sistema de evaluación.	e) El factor principal estratégico para el eficaz desarrollo de la organización de la función de RRHH y de la gestión de evaluación de desempeño, esta en relación discreta con la capacitación enteramente y orientación de los recursos humanos que se desarrollan en ella empresa competitiva.	(d) Requerimiento de recursos humanos de un alto nivel productor.	6) Instrumentos Los principales instrumentos que se aplicaron en las técnicas fueron : - Guía de análisis documental - Guía de entrevista - Cuestionario
f) ¿Cuáles serían los elementos esenciales para posibilitar el desarrollo de una nueva concepción de la función de los recursos humanos y la planificación de desempeño y de su sistema de gestión y Evaluación?.	f) Determina los elementos esenciales que posibilita el desarrollo de una nueva concepción de la función de RRHH, planificación de desempeño y de su sistema de gestión y evaluación.	f) En la medida que se precisen los elementos esenciales que gravitan en la aplicación de una nueva concepción de los recursos humanos y la planificación de desempeño y de su sistema de evaluación pertinente, el proceso de cambio será eficaz.	(e) Estímulos permanentes de los recursos humanos disponibles.	

	g) Proponer un modelo de evaluación de desempeño de los recursos humanos en una empresa competitiva.		(f) Nivel de productividad de la empresa.	
			(g) Normatividad empresarial.	
			(h) Desempeño y cumplimiento del trabajo	

