



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con
el clima social laboral en la Gerencia de Recursos
Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Isabel del Rosario Gaspar Reymundo

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERU

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, cuyo título es **“PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA SOCIAL LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL, LIMA -2018”**,

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: (16) dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de Agosto del 2018



.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz
PRESIDENTE



.....
Dra. Mariya Guzmán Meza
SECRETARIO




.....
Dra. Jessica Palacios Garay
VOCAL



Elaboro

Dirección de Investigación

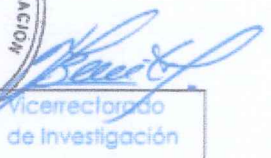
Revisó



Responsable del SGC



Aprobó



Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo constante en cada uno de los pasos que doy y a mi hija Sthefany por haberme dejado que utilice su tiempo para cumplir con mis objetivos y por ser mi fuente de inspiración para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes y asesores por haberme brindado las enseñanzas el cual enriquecen mis conocimientos y me permite formarme como un profesional competente.

Declaración de Autoría

Yo, Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; presentado en 113 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en Gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de junio de 2018



Firma

Nombre y apellidos: Isabel del Rosario Gaspar Reymundo

DNI: 10260881

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se realiza la presentación de la tesis titulada: Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018, cuyo objetivo general fue establecer la influencia del Proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral en la que se planteó la investigación cuyos resultados puedan ser inferirles hacia poblaciones con características similares.

El trabajo presenta en el primer capítulo la descripción de la realidad problemática de investigación, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, los problemas, la justificación, las hipótesis y los objetivos, la segunda parte contiene el método, la tercera parte los resultados, la cuarta parte se denomina discusión, la quinta describe las conclusiones, en la sexta sección presentamos las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

| | Página |
|---|---------------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.2. Trabajos previos | 15 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 34 |
| 1.5. Justificación del estudio | 35 |
| 1.6. Hipótesis | 36 |
| 1.7. Objetivos | 36 |
| II. MÉTODO | 38 |
| 2.1. Diseño de investigación | 39 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 40 |
| 2.3. Población y muestra | 42 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 44 |
| 2.5. Método de análisis de datos | 47 |
| 2.6. Aspectos éticos | 47 |
| III. RESULTADOS | 48 |
| IV. DISCUSIÓN | 66 |
| V. CONCLUSIONES | 70 |
| VI. RECOMENDACIONES | 72 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 74 |
| ANEXOS | 79 |

Lista de tablas

| | | Página |
|----------|--|--------|
| Tabla 1 | Operacionalización de proceso de reclutamiento | 41 |
| Tabla 2 | Operacionalización de clima social laboral | 42 |
| Tabla 3 | Muestra de estudio | 43 |
| Tabla 4 | Escalas y baremos de la variable proceso de reclutamiento – selección | 45 |
| Tabla 5 | Escalas y baremos de la variable clima social laboral | 45 |
| Tabla 6 | Validación de la variable de proceso de reclutamiento y selección | 46 |
| Tabla 7 | Validación de la variable clima social laboral | 46 |
| Tabla 8 | Confiabilidad de la variable proceso de reclutamiento y selección | 46 |
| Tabla 9 | Niveles de la variable proceso de reclutamiento-selección | 49 |
| Tabla 10 | Niveles de la dimensión reclutamiento interno | 50 |
| Tabla 11 | Niveles de la dimensión reclutamiento externo | 51 |
| Tabla 12 | Niveles de la dimensión selección | 52 |
| Tabla 13 | Niveles de la dimensión clima social laboral | 53 |
| Tabla 14 | Niveles de la dimensión relaciones | 54 |
| Tabla 15 | Niveles de la dimensión autorrealización | 55 |
| Tabla 16 | Niveles de la dimensión estabilidad/ cambio | 56 |
| Tabla 17 | Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 57 |
| Tabla 18 | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 57 |
| Tabla 19 | Psedo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 58 |
| Tabla 20 | Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 58 |
| Tabla 21 | Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 59 |
| Tabla 22 | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 59 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 23 | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 60 |
| Tabla 24 | Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral | 60 |
| Tabla 25 | Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral | 61 |
| Tabla 26 | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral | 61 |
| Tabla 27 | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral | 62 |
| Tabla 28 | Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral | 62 |
| Tabla 29 | Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral | 63 |
| Tabla 30 | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral | 64 |
| Tabla 31 | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral | 64 |
| Tabla 32 | Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral | 65 |

Lista de figuras

| | | Página |
|----------|---|--------|
| Figura 1 | Niveles de la variable proceso de reclutamiento-selección | 49 |
| Figura 2 | Niveles de la dimensión reclutamiento interno | 50 |
| Figura 3 | Niveles de la dimensión reclutamiento externo | 51 |
| Figura 4 | Niveles de la dimensión selección | 52 |
| Figura 5 | Niveles de la dimensión clima social laboral | 53 |
| Figura 6 | Niveles de la dimensión relaciones | 54 |
| Figura 7 | Niveles de la dimensión autorrealización | 55 |
| Figura 8 | Niveles de la dimensión estabilidad/ cambio | 56 |

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la incidencia del Proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral, 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 110 trabajadores, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 86 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis se concluyó que la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, 2018.

Palabras claves: Proceso de reclutamiento y selección, clima social laboral.

Abstract

The following is a summary of the research entitled Recruitment and selection process and its influence on the labor social climate in the Human Resources and Welfare Management of the Judicial, Lima - 2018. The objective of the research was the response to the recruitment and selection process in the social work climate, 2018.

The research is of basic type, the design used is not experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 110 workers, the sampling was stratified probabilistic and the sample was 86 workers. The instruments of the variables are used to collect the data; the Cronbach's Alpha reliability was performed for both variables and the data processing was done with the SPSS software (version 23).

After the analysis, it was concluded that the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and it explains 51.9% of the dependent variable labor social climate. Therefore, the null hypothesis is rejected, that is: There is an incidence of the process of recruitment and selection in the relations of the social and labor climate, 2018.

Keywords: Recruitment and selection process, social work climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, los procesos de selección y reclutamiento que realizan el personal a cargo, presentan limitaciones que influyen en el clima social laboral que Moos (2005) definió que el clima social laboral es “el ambiente psicosocial física de la empresa considerando a las relaciones entre los trabajadores, la autorrealización y sobre todo la estabilidad/cambio que producen dentro de las organizaciones” (p. 8). Por lo que los procesos de selección y reclutamiento determinarán el ambiente laboral que se lleve a cabo.

En el Perú, los estudios revelan que las empresas con mejor clima laboral y social son más productivas, innovadoras y más rentables (Gubbins, 2002), Gerente General de Great Place to Work Institute Perú. Ella explica que cuando las personas están complacidas con lo que hacen, están dispuestas a dar el 100% de su esfuerzo o más, y eso representa un beneficio excepcional para la compañía. La innovación es otro resultado notable, que es fruto del ambiente participativo que implica un clima laboral favorable.

Sobre los procesos de selección y reclutamiento, Wayne y Moe (2013) señalaron que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer persona en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización” (p. 119). Todas las ventajas que ofrecen estos procesos son diversos, tales como: aprovechar el potencial humano de las organizaciones por lo que garantizará un adecuado ambiente laboral; otra ventaja es la motivación y el fomento al desarrollo profesional a los trabajadores que ya se encuentran en la organización, las iniciativas y la fidelidad que muestren los trabajadores garantizará un buen clima social laboral.

En cuanto a la selección Chiavenato (2011) indicó que: es un proceso que compara: por un lado, los criterios de toda la organización y por otro lado el perfil de los posibles trabajadores que se presentan. La primera variable proporciona la descripción y el análisis de puesto o de las habilidades requeridas y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección y estos criterios de selección bien conllevados garantizará un adecuado clima social laboral que en la institución no se está evidenciando.

De no realizar el presente estudio y demostrar la influencia de los procesos de selección y reclutamiento continuará sin identificar los problemas que se han evidenciado; por lo que se hace necesario determinar la incidencia de los procesos de selección y

reclutamiento en el clima social laboral para luego poder realizar las recomendaciones correspondientes.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Miranda (2017) en su tesis titulada *La ansiedad como rasgo de personalidad y su influencia en el clima social laboral de los trabajadores de la empresa Repremarva*, tuvo como objetivo analizar la influencia de la ansiedad, en el clima laboral de la organización, y el comportamiento como rasgo de personalidad que emerge sobre los trabajadores. Las personas objeto de estudio han sido todas las personas que forman parte de las áreas de la estructura de la empresa. Los instrumentos utilizados para encaminar el mencionado estudio han sido el test 16 PF5, el cual han servido para determinar el nivel de ansiedad en los colaboradores basado en sus rasgos de personalidad; en tanto el instrumento utilizado para medir el clima laboral ha sido el test de WES. Se concluyó que la mayor parte de los colaboradores posee un rasgo de personalidad ansioso, por lo que se observa que son personas altamente vulnerables y perturbables frente a distintos escenarios adversos en sus actividades laborales; evidenciando una ansiedad globalizada dentro del entorno laboral, donde su satisfacción mantiene fracturas en cuanto a la autorrealización dentro de la misma. Sobrellevando a niveles de autoestima bajos, causando afección en el desempeño de sus actividades laborales.

Cancinos (2015) investigó sobre *Selección de personal y desempeño laboral*, tuvo como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores del área semiadministrativa, con menos de seis meses de haber sido contratados. La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. El autor que fue base para el marco teórico fue Chiavenato (2009). Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad

de proporciones. Se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores. Los resultados de la investigación determinaron que si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable.

Navarrete (2015) en su tesis titulada *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*, tuvo como objetivo diseñar un modelo de selección y reclutamiento y un manual para el desarrollo eficiente del involucramiento del capital humano, logrando una mejor productividad en las empresas de Seguridad de la ciudad de Guayaquil. La investigación fue exploratoria y de campo, con una muestra de 169 sujetos. Se concluyó: La selección del personal se la desarrolla por medio de convocatorias en periódicos impresos locales y nacionales, ya que aún es una costumbre por parte de las personas buscar empleo mediante los clasificados de páginas impresas. Las empresas también usan las redes sociales para difundir su información del personal que precisan contratar, con lo que se aprovecha que el internet es un sistema cada vez más accesible para la población trabajadora de la ciudad y el país. Un mecanismo complementario que con frecuencia se utiliza es el de las recomendaciones de personal que labora dentro de la misma compañía. Esto les permite a las empresas contratar personal de manera a veces más ágil y relativamente más segura. La investigación de campo determinó las consecuencias financieras de los actuales modelos de selección y reclutamiento de personal de las compañías de Seguridad. Puso en evidencia que los gastos se maximizan en el proceso, puesto que contratan personal que no cumple cabalmente sus roles, generando molestias al cliente final, lo que en muchos casos desencadena insatisfacción, en ocasiones obliga a despidos y liquidación de empleados, con los consiguientes perjuicios para la empresa. Con base en los resultados de la investigación se diseñó un modelo de gestión de la selección y reclutamiento del recurso humano en las empresas de seguridad que incluye elementos concretos de contratación, donde se muestra los diferentes departamentos que se encuentran incluidos en el proceso de seleccionar y reclutar al personal, para lograr mayor eficiencia y productividad empresarial.

García (2013) investigó sobre *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa -*

Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013, el objetivo fue comprobar si existe relación entre el engagement y la rotación de personal de las sucursales de las cafeterías Bola de Oro ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, la población con la que se realizó este estudio estuvo constituida con los trabajadores que pertenecen al área de operación de la empresa y que cuentan con prestaciones (servicio médico, vacaciones, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se aplicó para recabar datos de la variable “engagement” fue el cuestionario estandarizado de engagement UWES, en tanto que para la recolección de la información relativa a la rotación del personal, se elaboraron fichas de trabajo. La teoría en la que se sustentó la investigación fue la de Chiavenato (2009) concluyó coeficiente de correlación de Spearman obtenido en este estudio, indican que existe una relación lineal negativa, de intensidad muy baja y no significativa, ($Rho = -.128$, $p = 0.420$) entre el grado de presencia del engagement, y el índice de rotación de personal de las sucursales de la cafetería Bola de Oro, por lo que se concluye que el grado de engagement no es un factor relacionado con la rotación de personal que experimenta actualmente en la empresa.

Naranjo (2012) investigó sobre *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*, el propósito de este artículo es mostrar los resultados de un trabajo de investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas. Para ello se utilizó la información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005), que permitió hacer un muestreo aleatorio entre 260 empresas; se diseñaron dos modelos de encuesta y un modelo de entrevista que permitió apreciar la realidad de la situación laboral; simultáneamente, se entrevistó a los jefes de recursos de las compañías que suministraron la información base para determinar la realidad en los procesos de selección, y finalmente, para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa. Estudio la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, tuvo como teoría base la de Chiavenato (2009) . Concluyó que la fuente de reclutamiento más utilizada para el ingreso a las empresas es la de la recomendación (44.6%); para las empresas, este mecanismo significa economía, rapidez y seguridad, pero para las personas laboralmente activas se convierte en un factor excluyente al momento de optar por una vacante; para este caso específico no se tiene en cuenta su perfil profesional. Así mismo, un porcentaje de la población encuestada ha utilizado métodos tradicionales

como la publicidad en prensa, con un 17.3%, que permite que el proceso de selección sea más equitativo. Por último, es preocupante la poca participación que tienen las universidades, con un 8.9%, lo que demuestra falta de gestión por parte de sus directivos en la colocación del personal estudiantil.

Antecedentes nacionales

Quijano y Silva (2016) investigaron sobre *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016*, el objetivo fue determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes, para ello se aplicó un tipo de estudio cuantitativo ya que se analizaron datos estadísticos relacionados al proceso de selección de personal y desempeño laboral, y su diseño fue Ex Post-facto porque se determinó las relaciones entre variables, tal y conforme se presentan en la realidad. Los métodos de investigación empleado fue el hipotético deductivo, ya que la empresa cuenta con problemas de selección y que se ven reflejados en el desempeño laboral de sus trabajadores. El autor base de la investigación fue de Chiavenato (2009). Se llegó a la conclusión general sobre las variables en estudio, existe una correlación Pearson positiva media de, 687 entre la variable selección de personal y desempeño laboral.

Rodríguez (2016) en su tesis titulada *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Comas, año 2016*, tuvo como objetivo identificar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, año 2016. Se utilizó el instrumento del cuestionario que estuvo conformado por 20 preguntas y la técnica de la encuesta aplicándola en una población de 60 trabajadores, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95% en diferentes áreas de la Organización, siendo ésta de forma anónima se consiguió mayor predisposición de los trabajadores a participar en éste estudio. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la fiabilidad se calculó mediante la prueba de alfa de Cronbach en el programa SPSS, obteniendo una fiabilidad de 0,803. (alta). Se concluyó que el clima laboral y la productividad tienen una relación moderada, en la Municipalidad de Comas.

Soto (2016) investigó sobre *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*, el objetivo fue establecer la relación del talento humano y el

clima laboral en las instituciones educativas —Politécnico Regional del Centroll y —Mariscal Castilla| distrito El Tambo – Huancayo, 2014, es una investigación básica, debido a que los resultados contribuyen al enriquecimiento de las teorías en materia educativa; es descriptiva por que hace una descripción del comportamiento de las variables de estudio; asume el diseño correlacional debido a que relaciona dos variables: Manejo del talento humano y clima laboral; es de corte transversal porque se realizó en un determinado momento (año 2014) con hechos ya ocurridos (ex post facto). La investigación tuvo como teoría base para el clima social a Moss (2008) .Los resultados de la investigación demuestran la no existencia de relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Clima laboral ($r = 0,062$ donde $p < de 0,05$) por lo que se determina que el clima laboral que se da en ambas instituciones educativas no tiene que ver con el manejo del talento humano de parte de los directivos. Lo mismo ocurre entre la variable Manejo del talento humano con la dimensión: Ambiente de trabajo ($r = 0,018$) y con la dimensión: Motivación por el trabajo ($r = -0,020$), aunque en este caso hay una asociación negativa pero extremadamente baja.

Miranda y Pastor (2015) investigaron sobre *Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una Municipalidad del departamento de Lambayeque – 2015*, el objetivo fue determinar la influencia entre la Comunicación organizacional y el clima social en los trabajadores de una Municipalidad del departamento de Lambayeque. Se utilizó el diseño transversal o transeccional. La muestra fue 152 trabajadores de ambos sexos. Se utilizaron los cuestionarios: Escala de Comunicación Organizacional (ECO) Fernández (1999) y la Escala de Clima Social en el Trabajo Moss & Trickett.. La base teórica de la investigación fue de Moss (2008). Los datos se analizaron en el software SPSS 21. Se concluyó que existe influencia altamente significativa entre las escalas descendente, ascendente y horizontal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad, así como no relación entre la escala diagonal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad. Utilizaron el estadígrafo regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis. En la parte descriptiva de los resultados clima social se encontró en un nivel medio de 56% , nivel bajo 34% y un nivel alto de 10%.

Quiroz (2013) en su tesis titulada *Influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales de los servidores del juzgado de familia de la corte superior de justicia La Libertad - Trujillo 2013*, tuvo como objetivo explicar la influencia del clima laboral en las

relaciones interpersonales de los servidores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia La Libertad,” durante el año 2013. Se hizo uso del diseño descriptivo; y para la obtención de los resultados se trabajó con un total de 44 Servidores Judiciales, cuyas edades están comprendidas entre 30 a más. De igual manera fue indispensable hacer uso de técnicas de investigación cualitativas (tales como la observación y la entrevista) y técnicas cuantitativas (tal como el cuestionario de encuesta); tales técnicas e instrumentos fueron valiosos para traducir la información recopilada y contrastarlas con las hipótesis planteadas. A través del método estadístico se concluyó que existe insatisfacción laboral en el grupo de intervención, situación que conlleva a la existencia de conflictos, aunque leves, se presentan de manera constante, por detalles pequeños. Es importante tener en claro la relevancia de este estudio, considerando que las relaciones interpersonales y el clima laboral son fundamentales para que el servidor judicial se desempeñe de forma adecuada en su centro de labores. Finalmente se ve necesario establecer propuestas de cambio hacia el adecuado clima laboral y relaciones interpersonales con el propósito que el servidor judicial cumpla sus necesidades fundamentales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas del proceso de reclutamiento - selección

Definición del proceso de reclutamiento

Wayne y Moe (2013) señalaron que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización” (p. 119).

López-Fé y Figueroa (2008) definieron:

Es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; Este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes. (p. 14).

El reclutamiento del personal es el primer contacto que tiene una persona con la empresa, con la aspiración de formar parte de la misma, por lo que esto añade interés a esta fase. La importancia que tiene en toda organización el reclutamiento es recolectar datos que puedan ser considerados para una futura contratación, se enfoca la búsqueda en base a lo requerido en el puesto de trabajo.

En la organización el reclutamiento es también una manera de proyectar su imagen, por lo consiguiente tienen políticas establecidas para el reclutamiento, algunas prefieren medios discretos y formales, mientras que otras optan por la difusión de su imagen y su filosofía desde la publicación de anuncios. Debe tomar en cuenta para el reclutamiento el puesto vacante, y el perfil social que se desea que posean los candidatos, es decir el reclutamiento debe adaptarse de acuerdo a cada puesto y perfil.

Modelos de comportamiento en la selección del personal

Cancinos (2015) propuso tres modelos de comportamiento en la selección del personal:

Modelo de colocación.

Este se da en el momento que no se contemple el aspecto rechazo. En este modelo hay sólo un candidato para una vacante que debe ser cubierta, por lo que las opciones se ven limitadas.

Modelo de selección.

Este se da en el momento que hay varios candidatos para cubrir una vacante. Las características de cada candidato se comparan con los requisitos que el cargo por proveer exija; pueden ocurrir dos alternativas; aprobación o rechazo. Si se rechaza, simplemente sale del proceso, debido a que se cuenta con varios candidatos aptos para ocupar el cargo. Este ofrece un proceso de selección más completo, y el principio fundamental de este modelo es seleccionar al candidato idóneo entre todas las opciones que se tienen para elegir.

Modelo de clasificación.

Es el enfoque más amplio y situacional, ofrece una oportunidad de elegir entre varios candidatos y adecuar a los mismos al puesto en el que se adapten de mejor manera. Ocurren dos alternativas; el candidato puede ser rechazado o aceptado para ese cargo. Si es rechazado, entra a concursar en las otras plazas hasta que éstos se agoten; de ahí la denominación de clasificación. Cada vacante es pretendido por varios candidatos que se lo

disputan, pero sólo un postulante podrá ocuparlo, si llegara a ser aceptado. En estos procesos es importante que el reclutamiento sea altamente efectivo, para que la respuesta del mercado sea efectiva.

Fuentes de reclutamiento

Alles (2011) estableció el reclutamiento utiliza dos metodologías para la atracción de los candidatos; estas pueden variar de acuerdo a la tipología que se utilice. Las metodologías presentadas son, las fuentes del reclutamiento interno, y las fuentes del reclutamiento externo. Dichas fuentes se utilizan de acuerdo al contexto de la selección del personal.

Fuentes del reclutamiento externo.

Entre las fuentes del reclutamiento externo se puede mencionar. Base de Datos; esta se utiliza en el momento que la empresa cuenta con una base de datos elaborada, este método genera un ahorro en los recursos monetarios del reclutamiento, se debe tomar en cuenta que la base de datos debe estar actualizada, se puede formar con los candidatos que han participado en procesos anteriores y que no han sido seleccionados, pero que se pueden considerar para una nueva oportunidad.

Innovaciones en el reclutamiento externo.

Rojas (2010) presentó un nuevo modelo para encontrar talento, en la actualidad los medios de reclutamiento de la web, se presentan como un opción viable para las organizaciones, ya que no les genera mayores gastos, y es una herramienta bastante útil, ya que permite revisar las papelerías de una manera digital y evita que las organizaciones acumulen papelerías de candidatos que no aplican en el proceso.

Fuentes de reclutamiento interno.

Dessler (2009) planteó:

Que los empleados actuales de la organización son la mejor opción para cubrir las plazas vacantes dentro de la organización, y de esta manera también se promueve el crecimiento profesional de los colaboradores. Cubrir las vacantes con candidatos internos tiene varias ventajas, entre ellas se puede mencionar, que al postulante ya se le conoce, existe también la posibilidad que el colaborador se encuentre comprometido con la organización por lo que se preocupara por los intereses de la organización en el nuevo puesto que se

le sea asignado, el ánimo de los empleados puede mejorar en el momento que los demás ven los ascensos dentro de la organización, esto afecta positivamente en el clima organizacional, asimismo los candidatos internos seguramente requieren menos tiempo, capital invertido en inducción y capacitación del personal. (p. 18).

Desventajas del reclutamiento interno.

Dessler (2009) mencionó:

Que los empleados que soliciten el ascenso y no lo obtienen podrían sentirse descontentos ante la elección de la 19 persona que ocupe el cargo, por lo que es crucial explicarles a los candidatos sin éxito las razones por las que no se les tomo en cuenta para el nuevo puesto, como también las medidas que podrían tomar para que se les sea tomados en cuenta en un futuro; entre otra de las desventajas es que en algunas ocasiones se realizan entrevistas a varios postulantes, a pesar de que anticipadamente se sabe que persona se quedará con el puesto, por lo que en algunas ocasiones se considera una pérdida de tiempo el entrevistar a todos los candidatos internos. (p. 19).

Proceso de selección de personal

Publicaciones Vértice (2008) estableció que la selección de personal es un proceso que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, es una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante. Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado. Es un proceso que parte del reclutamiento, elige, filtra, y decide aquél o aquellos candidatos que tengan mayores probabilidades de ajustarse a las necesidades del puesto, persigue dos principales resultados; personas idóneas para el puesto y personas que además de adecuadas sean eficientes en el puesto.

Estos resultados se obtienen al comparar dos variables; los requisitos del puesto y el perfil de los candidatos. Es decir, no habrá éxito si esa persona pese a su adecuación decide no ser eficiente en su puesto, por causa de desmotivación, conflictividad, no integración, insatisfacción, entre otras. Los individuos se distinguen tanto en la capacidad por aprender una tarea, como en el nivel de desempeño una vez aprendida esta.

Dimensiones del proceso de reclutamiento - selección

Dimensión 1: Reclutamiento interno.

Chiavenato (2011) afirmó que el reclutamiento interno “ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimiento diagonal)” (p. 133).

Las ventajas del reclutamiento interno son: a) aprovecha mejor el potencial humano de la organización; b) motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores actuales; c) incentiva la permanencia de los trabajadores y su fidelidad a la organización; d) ideas para situaciones estables y de paso cambio en el contexto; e) no requiere la ubicación organizacional de los nuevos miembros; f) probabilidad de mejor selección, porque los candidatos son bien conocidos; y, g) costo financiero menor al reclutamiento externo.

Las desventajas son: a) puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas; b) facilita el conservadurismo y favorecer la rutina actual; c) mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización; d) ideal para empresas burocráticas y mecanicistas; e) mantiene y conserva la cultura organizacional existente; y, f) funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.

Dimensión 2: Reclutamiento externo.

Según Chiavenato (2011) “el reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento” (p. 136).

El reclutamiento externo incide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones, mediante una o más de las técnicas de reclutamiento como: a) archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en reclutamientos anteriores; b) recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa; c) carteles o anuncios en la puerta de la empresa; d) contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales; e) contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela; f) conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas; g) convenios con otras empresas que actúan en el

mismo mercado, en términos de cooperación mutua; h) anuncios en periódicos y revistas; i) agencias de colocación o empleo; j) viajes de reclutamiento en otras localidades; y, k) reclutamiento por internet.

Las ventajas del reclutamiento externo son: a) Introduce sangre nueva a la organización: talentos, habilidades y expectativas; b) Enriquece el patrimonio humano, en razón de la aportación de nuevos talentos y habilidades; c) Aumenta el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas; d) Renueva la cultura organizacional y la enriquece con nuevas aspiraciones; e) Incentiva la interacción de la organización con el MRH; y, f) Es apropiado para enriquecer el capital intelectual de forma más intensa y rápida.

Las desventajas son: a) afecta negativamente la motivación de los trabajadores actuales de la organización; b) reduce la fidelidad de los trabajadores porque ofrece oportunidades a extraños; c) requiere aplicar técnicas de selección para elegir a los candidatos externos y eso significa costos de operación; d) exige esquemas de socialización organizacional para los nuevos trabajadores; y, e) es más costoso, oneroso tardado e inseguro que el reclutamiento interno.

Dimensión 3: Selección.

Chiavenato (2011) señaló que “la selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento” (p. 144).

Se puede decir que la selección de personal es un conjunto de pasos, mediante los cuales se evalúan características y aptitudes de los candidatos reclutados, con la finalidad de elegir a la persona mejor capacitada y con mayores probabilidades de cubrir y desempeñar eficientemente un puesto vacante, existente o proyectado.

Chiavenato (2011) indicó que:

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de la organización y por otro el perfil de los candidatos que se presentan. La primera variable proporciona la descripción y el análisis de puesto o de las habilidades requeridas y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección. (p. 145).

Cuando la descripción de puesto es mayor a las técnicas de selección se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar el puesto. Pero si la descripción del puesto y la aplicación de técnicas de selección son iguales se entiende que el candidato reúne las condiciones establecidas por lo que se le contratará, ello implica estructurar procesos con mayor rigor en la etapa de selección de personal.

Chiavenato (2006) expuso que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera la plaza vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese puesto

La selección del personal se considera como un proceso de comparación y de decisión, debido a que por una parte, encontramos el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, por otra parte, candidatos con diferencias personales en habilidades, conocimientos, aptitudes y capacidades, estos están en la competencia por el puesto. La selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta. La primera variable se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto, y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección.

Técnicas del proceso de selección de personal

Ventura y Delgado (2012) expusieron que dentro de la selección de personal, ya sea en una empresa grande, pequeña o mediana, de una manera universal por su funcionalidad y validez; el proceso de selección utiliza las técnicas que se describirán a continuación, Cada empresa personaliza el proceso de acuerdo a sus necesidades, pero los pasos son básicamente los mismos.

Pruebas psicotécnicas.

Comúnmente se les da la denominación de test. Existen muchos tipos entre estos, de personalidad, de inteligencia, y para evaluar las diversas aptitudes como son, razonamiento verbal, razonamiento numérico, resistencia, concentración, conocimientos, entre otros.

Pruebas profesionales de habilidades.

Estas pruebas se relacionan con el puesto de trabajo que se tiene vacante, el objetivo de la aplicación de las mismas es medir el nivel de capacidad profesional del candidato para el puesto de trabajo determinado. Estas pruebas básicamente son ejercicios prácticos, en los que se simulan actividades concretas que la persona debería realizar en caso de ser contratada por la empresa.

Pruebas situacionales.

En estas pruebas se debe evaluar como principal aspecto la conducta de los candidatos, que se someten a supuestas experiencias que están relacionadas con el perfil del puesto vacante, para realizar este tipo de pruebas se debe tener un número considerable de candidatos, aproximadamente se puede realizar desde 6 a 15 candidatos, en la que todos los candidatos se someten a la misma prueba y se evalúa el candidato que reacciona de la mejor manera ante una misma situación. Las más frecuentes son; La interacción grupal, el método in básquet y el role playing.

Interacción grupal.

Esta consiste en que los candidatos se reúnan en torno a una mesa redonda, o un ambiente que sea propicio para el dialogo, posteriormente se les plantea a los candidatos un tema relacionado al puesto de trabajo en el que ellos deban debatir y discutir abiertamente sobre el tema, mientras un examinador o varios examinadores evalúan y estudian a cada uno de los candidatos.

Método in Basket.

Consiste en un ejercicio individual que simula el puesto de trabajo que ocuparía el candidato en caso de ser aceptado. Normalmente se realiza con la entrega de tareas que debe realizar, pidiéndole que ordene y seleccione las acciones se debe prestar atención a su importancia.

Role playing.

Esta prueba consiste en asignar un rol a cada candidato, para que este lo desempeñe, exponga y defienda ante el grupo de los otros candidatos, estos roles deben estar relacionados con el puesto de trabajo vacante dentro de la empresa. Este método es sumamente efectivo en el caso de selecciones múltiples en las que se tienen varios puestos vacantes, ya que se observa la aptitud de cada candidato para el puesto.

Verificación de referencias laborales y personales.

Esta verificación se realiza en el proceso de selección, con el fin de asegurar que la contratación que está a punto de realizarse tenga un resultado exitoso.

Selección eficaz del personal

Pino (2008) comentó que actualmente las organizaciones han llegado a percibir la selección de personal como algo simple, publican la vacante en medios que no generen mayor gasto ni trabajo, posteriormente durante el proceso se ven varios puntos que se pueden tomar como faltas de respeto para el candidato, entre esos puntos se mencionan, la impuntualidad, la falta de respuesta, la impertinencia de algunas preguntas. Todos estos puntos antes mencionados afectan en la selección de personal, y por lo tanto los candidatos que en muchas ocasiones se eligen para formar parte de la empresa no tienen las competencias necesarias para ocupar los puestos y esto afecta el desempeño laboral y se recomienda:

Conocer las fases y las herramientas para realizar un proceso de selección, llevar a cabo el proceso completo con total eficacia, utilizar pruebas e instrumentos adecuados para el proceso, aplicar un método para realizar las entrevistas de trabajo y realizar un proceso de integración y acogida de los candidatos.

Bases teóricas del clima social laboral**Definición conceptual del clima social laboral**

Moos (1974) definió el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.

Pelaes (2010), refiere que el clima laboral y social son las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo, lo que nos permite ampliar la perspectiva de análisis de una institución a una visión más global, integrando el ambiente social como una variable sistémica que impacta en el logro de los objetivos estratégicos.

Furhman (2001) estableció:

El clima refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros, de manera que, conocer el clima organizacional nos permitirá detectar y evaluar las fuentes de conflicto o insatisfacción de los empleados, que contribuyen, al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización; para así, iniciar y sostener un cambio que indique los elementos específicos sobre los cuales hay que dirigir las acciones y seguir el desarrollo de la organización para prevenir los problemas que pudieran surgir. Conocer las variables que conforman al clima permite, a los administradores y directivos, aprovechar estas fuerzas para el logro de las metas organizacionales (p. 48).

Enfoques teóricos del clima social laboral

Likert (1968) citado por Brunet (1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador.

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la

dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. Brunet (1987).

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. Brunet (1987).

Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. Brunet (1987).

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo.

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. Brunet (1987).

Teoría de Likert

La teoría de clima laboral de Likert (1968) citado por Brunet (1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima, en tal sentido de la cita:

Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado de ánimo de la empresa, reflejando en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia o pérdida.

Teoría de Mayo

Según Chiavenato (1989) el objetivo inicial de la Teoría de Mayo:

Era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes: (a) la vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas,(B) los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades

humanas influyen en el grupo de trabajo (C) los trabajadores no solo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material; (D) los trabajadores responden a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por contratarlos mediante incentivos materiales; (E) los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización (p. 76).

Teoría X y teoría Y de Mc. Gregor

Dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la Teoría Y, en la Primera, prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evadir la responsabilidad. Es necesaria una supervisión constante, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar al sistema siempre que lo sea posible.

La teoría Y supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. Según la teoría Y, la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo. Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador. Mc Gregor (1966) citado por Chiavenato (1989).

Para la variable clima social laboral se basó en la Teoría del clima social laboral de Moos, donde el autor manifiesta que La ecología social, término definido por él mismo como “el estudio multidisciplinario de los impactos de los ambientes sociales y físicos sobre los seres humanos” (p. 162). Esto significa que cada ambiente a los que el ser humano se enfrenta, pueden causar diferentes tipos de impactos, esto dependerá de cada contexto. Para tener una idea más amplia Moos (1973) también consideró que “los ambientes tienen su propia personalidad y, al igual que las personas, pueden ser controladores, tolerantes, distendidos, etc.” (p. 235).

Dimensiones clima social laboral

La escala de clima social laboral, es el instrumento muy versátil elaborado por Moos y Trickett (1989) llamado “La escala a la mayoría de organizaciones en función a tres dimensiones y agrupaciones en diez sub-escalas (p.18).

Para el desarrollo de nuestra investigación tomaremos esta clasificación para dimensionar la variable en estudio: Clima social laboral.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales.

Moos y Trickett (1989) definieron: Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. (Implicación, grado de compromiso de los empleados con su trabajo; cohesión, relación de amistad y apoyo entre los trabajadores; apoyo, apoyo y estímulo de la dirección para sus empleados).

Es una dimensión integrada por las subescalas Implicación, Cohesión y Apoyo, que evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros.

Dimensión 2: Autorrealización.

Moos y Trickett (1989) afirmaron que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y culminación a las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral. (Autonomía, grado en que la organización alienta a la autonomía y toma decisiones; Organización, grado en el que el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo; presión, presión ejercida por la dirección para el cumplimiento del trabajo).

Orientación hacia unos objetivos se aprecia por medio de las subescalas Autonomía, Organización y Presión, que evalúan el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Dimensión 3: Estabilidad y cambio.

Moos y Trickett (1989) señalaron que estas sub escalas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, el cambio y a las nuevas propuestas; también el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable. (Claridad, grado de claridad de reglamentos y políticas; control, reglamentos y formas de presión que puede utilizar la dirección; Innovación; importancia que otorga la dirección al cambio y nuevas formas de trabajar; comodidad, esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable).

Es la dimensión apreciada por las subescalas Claridad, Control, Innovación y Comodidad; estas sub escalas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?

¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?

¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La variable proceso de reclutamiento - selección sienta sus bases teóricas en Chiavenato (2011) quien dimensionó a la variable en reclutamiento interno, externo y la selección del personal que colabora con la organización.

Por otro lado, la variable clima social laboral sienta sus bases teóricas en la escala WES de Moos desarrollada, inicialmente en 1974, por Moos e Insel, mide el clima social en el trabajo. En 2008 es actualizada por Moos, organizándola en tres dimensiones con 10 factores o sub escalas y Gan y Berbel (2007) precisaron que el clima laboral enfatiza su importancia sobre la motivación y el desempeño profesional. Además, el clima afecta de manera directa el grado de identificación de los miembros de una organización con ella.

Justificación práctica

La presente investigación se justifica de manera práctica debido a que la investigación aporta información teórica que establece la correlación causal de las variables y los resultados representan una oportunidad para la toma de decisiones para la empresa y de este modo se mejore los niveles de la selección y reclutamiento de los colaboradores y el clima social laboral, para garantizar el logro de los objetivos institucionales.

Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente debido a que se estableció la correlación causal de las variables, se realizó la validación y confiabilidad de los instrumentos que pueden ser utilizados en futuras investigaciones; estos procesos de validación y confiabilidad posibilitan la medición de las variables para obtener los resultados y conclusiones presentes en la investigación.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Hipótesis específicas

Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Objetivos específicos

Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.

Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Método de la investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo y según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Tipo de estudio

El tipo de investigación es básico con la finalidad de responder el porque del objeto que se investiga. Además, la investigación permitirá aumentar los conocimientos teóricos relacionados a las variables estudiadas.

Según Valderrama (2015), la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).

Asimismo, la investigación tiene un nivel correlacional causal ya que se buscará explicar el comportamiento de una variable en función de otra, con la relación de causa-efecto. Este “está dirigido a responder por las causas de los eventos o fenómenos físicos sociales” Valderrama (2013, p. 174).

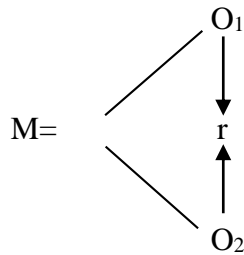
Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño no experimental.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que el diseño no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no

hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (p. 152).



Donde:

M = 86 trabajadores

O1= Observación de Proceso de reclutamiento y selección

O2= Observación de clima social laboral

r = Relación causal entre variables.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables

V1: Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento es un conjunto de procedimientos técnicos de la administración del potencial humano que se encarga de atraer candidatos que ostenten las competencias necesarias y que estén interesados en cubrir vacantes disponibles y ofertadas por una institución. Chiavenato (2011).

V2: clima social laboral

Moos (2008) definió el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.

Definición operacional de las variables

V1: Proceso de reclutamiento

Estrategias utilizadas para medir el proceso de reclutamiento tiene tres etapas importantes reclutamiento interno, reclutamiento externo y selección, medidos con instrumento politómico.

V2: clima social laboral

Estrategias utilizadas para medir la variable gestión por procesos, cuyas dimensiones son: planear, ejecutar, verificar e intervenir; medido mediante un instrumento de escala dicotómica.

Tabla 1.

Operacionalización del variable proceso de reclutamiento

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango |
|------------------------|---|-------------------|--------------------|----------------|
| Reclutamiento interno | Cambio de grupo ocupacional. Publicaciones. | 1 y 2 | Escala ordinal | Bajo |
| Reclutamiento externo. | Convocatorias. | 3 y 4 | 1. casi | 20-46 |
| | Entrega de expediente. | 5,9 y 10 | Nunca. | |
| | Entrevista y evaluación de candidatos. | 12 11,13 y 14. | 2. A veces. | Medio 47-73 |
| Selección | Pruebas psicotécnicas | | 3. | |
| | Verificación de experiencia laboral. | 6,7 y 8 | Indiferente. | Alto 74-100 |
| | Inducción del personal. | 19 y 20 | 4. Casi siempre. | |
| | | 15 , 16,17 y 18 | 5. Siempre. | |

Nota: Tomado de Chiavenato (2011)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable clima social laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango |
|-------------------------------|------------------------------------|---|--------------------|--------------------|
| Relaciones interpersonales | Implicación | 1,11,21,31,41,51 ,61,71,81 | Escala ordinal | Adecuado 61-90 |
| | Cohesión | 2,12,22,32,42,52, 62,72,82 | | |
| | Apoyo | 3,13,23,33,43,53 ,63,73,83 | Verdadero Falso | Regular 31-60 |
| Autorealización | Autonomía | 4,14,24,34,44, 54,64,74,84 | | Inadecuado 0-30 |
| | Organización | 5,15,25,35,45,55 ,65,75,85 | | |
| | Presión | 6,16,26,36,46, 56,66,76,86 | | |
| Estabilidad cambio | Claridad | 7,17,27,37,47,57, 67,77,87 | | |
| | | 8,18,28,38,48,58 68,78,88 | | |
| | Control Innovación Comodidad | 9,19,29,39,49, 59,69,79,89 10,20,30,40,50,60, 70,80,90 | | |

Nota: Tomado de Moos (2008)

2.3. Población, muestra

Población

La población según Hernández, et al (2010) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36). La población estuvo constituida por 110 trabajadores

Muestra

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (110) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (110 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 110 \times 0.25}{0.27 + 0.96} = \frac{105.64}{1.23}$$

$$n = 85.9$$

Total de muestra 86

Tabla 3.

Muestra de estudio

| Sujetos | Población | Muestra |
|---------|-----------|---------|
| Área | 30 x 0.78 | 23 |
| Área | 25 x 0.78 | 20 |
| Area | 25 x 0.78 | 20 |
| Área | 30 x 0.78 | 23 |
| Total | 110 | 86 |

Muestreo

El muestreo fue de tipo probabilístico estratificado “en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (Hernández et al., 2010, p. 40).

Muestreo

Según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error de nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al máximo este error, al que se le llama error estándar. (p. 177).

El muestro fue probabilístico.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Sánchez y Reyes (2015) afirmó que “las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p. 163). La técnica que se utilizó fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación. Bernal (2016, p. 245)

Cuestionario de proceso de reclutamiento - selección

Ficha Técnica

| | | |
|-----------------|---|---|
| Nombre | : | Cuestionario de proceso de reclutamiento- selección |
| Autor | : | Br. Orfelina Mariñas Acevedo |
| Procedencia | : | Perú |
| Año | : | 2017 |
| Administración: | | Individual o Colectivo |
| Duración | : | Sin tiempo limitado aproximadamente 30 minutos |

Tabla 4.

Escalas y baremos de la variable proceso de reclutamiento - selección

| General | Cuantitativo | | | Cualitativo |
|---------|--------------|-------|-------|-------------|
| | Dim1 | Dim2 | Dim3 | |
| 74-100 | 8-10 | 33-45 | 33-45 | Alto |
| 47-73 | 5-7 | 21-32 | 21-32 | Medio |
| 20-46 | 2-4 | 9-20 | 9-20 | Bajo |

Cuestionario de clima social laboral

Ficha Técnica

Ficha Técnica del Instrumento:

| | | |
|----------------------|---|---|
| Instrumento | : | Cuestionario |
| Autor(a) | : | Moos y Tricket |
| Adaptado | : | Valenzuela (2017) |
| Objetivo | : | Conocer aspectos relacionados al clima social laboral |
| Número de ítem: | | 90 |
| Tiempo de responder: | | 40 minutos |
| Escala | : | Dicotómica |
| | | Correcto= 1 |
| | | Incorrecto= 0 |

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable clima social laboral

| General | Cuantitativo | | | Cualitativo |
|---------|--------------|-------|-------|-------------|
| | Dim1 | Dim2 | Dim3 | |
| 61-90 | 19-27 | 19-27 | 24-36 | Adecuado |
| 31-60 | 9-18 | 9-18 | 12-23 | Regular |
| 0-30 | 0-8 | 0-8 | 0-11 | Inadecuado |

Validez:

El presente trabajo empleó la validez como una propiedad básica que todo instrumento de investigación necesita servir para medir lo que se ha propuesto medir, que demuestre efectividad al obtener los resultados que asegura medir. Sánchez y Reyes (2015, p. 167).

Tabla 6.

Validez de contenido del instrumento de proceso de reclutamiento y selección por juicio de expertos

| Experto | Nombre y Apellidos | DNI | Aplicable |
|---------|--|----------|-----------|
| 1 | Dra. Jessica Palacios Garay – Metodóloga | 00370757 | Aplicable |
| 2 | Mg. Fredy Belito Hilario – Temático | 41446811 | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.

Validez de contenido del instrumento de clima social laboral por juicio de expertos

| Experto | Nombre y Apellidos | DNI | Aplicable |
|---------|--|----------|-----------|
| 1 | Dra. Jessica Palacios Garay – Metodóloga | 00370757 | Aplicable |
| 2 | Mg. Fredy Belito Hilario – Temático | 41446811 | Aplicable |

Nota : Elaboración propia

Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un instrumento de investigación. Sánchez y Reyes (2015, p. 168).

Para la variable proceso de reclutamiento y selección se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue:

Tabla 8.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de proceso de reclutamiento y selección

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,945 | 20 |

Nota : Elaboración propia

Para la variable clima social laboral de realizó la confiabilidad de Kr-20 por presentar una escala dicotómica.

Se aplicó KR- 20:
$$\text{Confiabilidad} = \frac{90}{90-1} \left[1 - \frac{20.2}{424} \right] (90/89) (1 - 0,05) = (1,01)$$

$$(0,95) = 0,96$$

Interpretación: La prueba de la variable clima social laboral tiene una confiabilidad alta con 0,96 puntos

2.5 Método de análisis de datos

Los análisis realizados son los siguientes:

Porcentajes y frecuencias para caracterizar las variables. Los datos se organizan en tablas de frecuencia y figuras de barras para su mejor interpretación.

Regresión logística ordinal, ya que el presente estudio demanda la comprobación de hipótesis causales. Kerlinger (2002) manifiesta que este tipo de hipótesis requieren el uso de la regresión ya que se quiere saber si “una o más variables influyen en forma mutua y simultánea en una variable dependiente” (p. 89). Se elige la regresión logística ordinal para comprobar las hipótesis, porque los datos de las variables dependiente son ordinales.

2.6 Aspectos éticos

La investigación presenta aspectos éticos para la redacción de la investigación, puesto que se ha realizado considerando las normas internacionales Apa de sexta edición; además de considerar las autorizaciones correspondientes a la Institución y respetar el anonimato de la población de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 9.

Niveles de la variable proceso de reclutamiento-selección

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 21 | 24,4 | 24,4 | 24,4 |
| | Medio | 50 | 58,1 | 58,1 | 82,6 |
| | Alto | 15 | 17,4 | 17,4 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

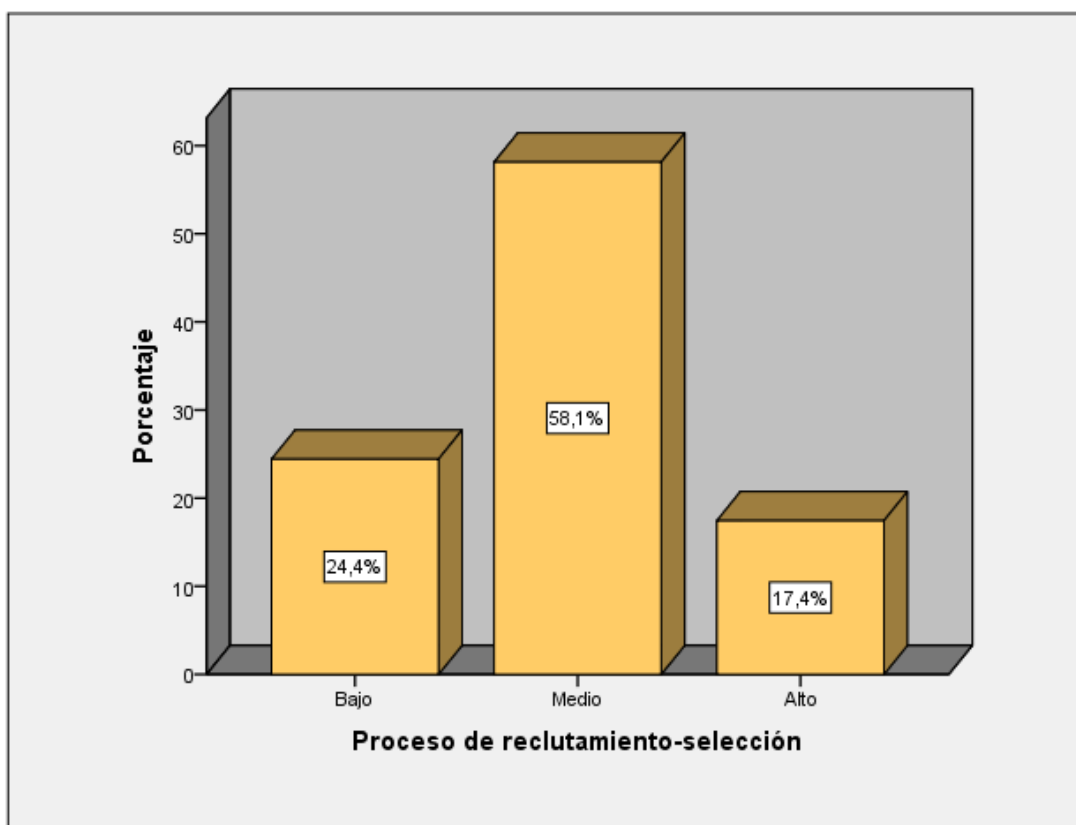


Figura 1. Niveles del Proceso de reclutamiento-selección

En la tabla 9 y figura 1, se tiene que el 24.4% percibe un nivel bajo, el 58.1% un nivel Medio y 17.4% un nivel alto de proceso de reclutamiento-selección.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión reclutamiento interno

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 32 | 37,2 | 37,2 | 37,2 |
| | Medio | 37 | 43,0 | 43,0 | 80,2 |
| | Alto | 17 | 19,8 | 19,8 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

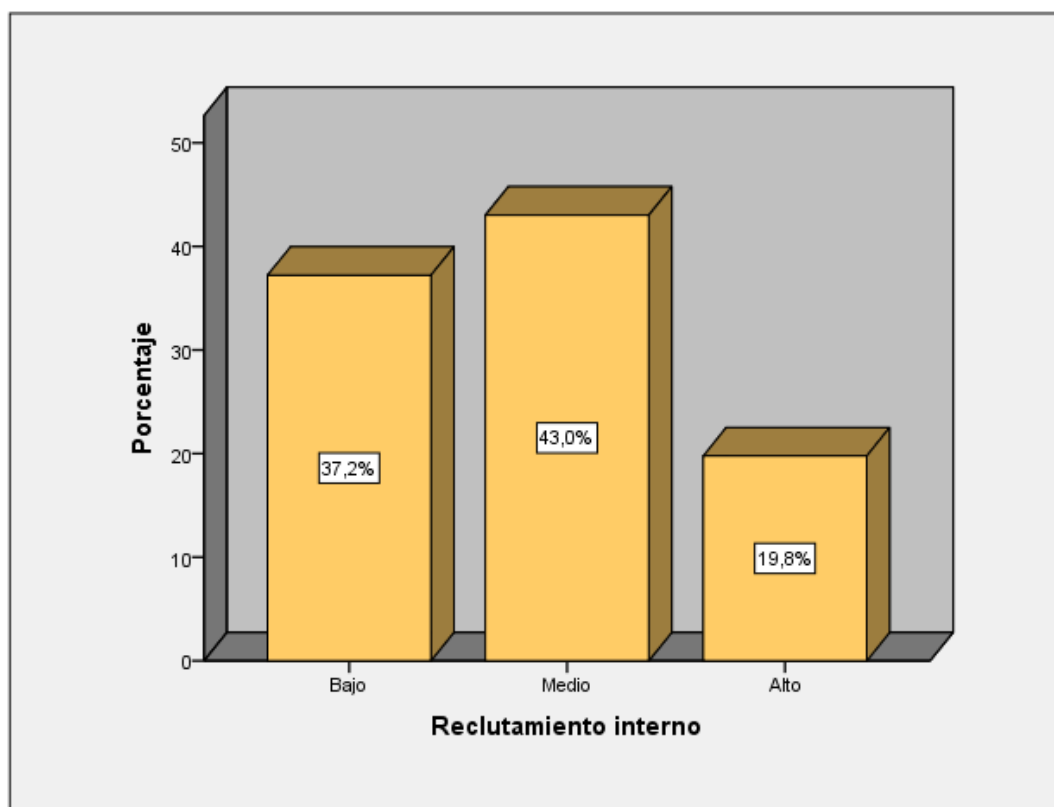


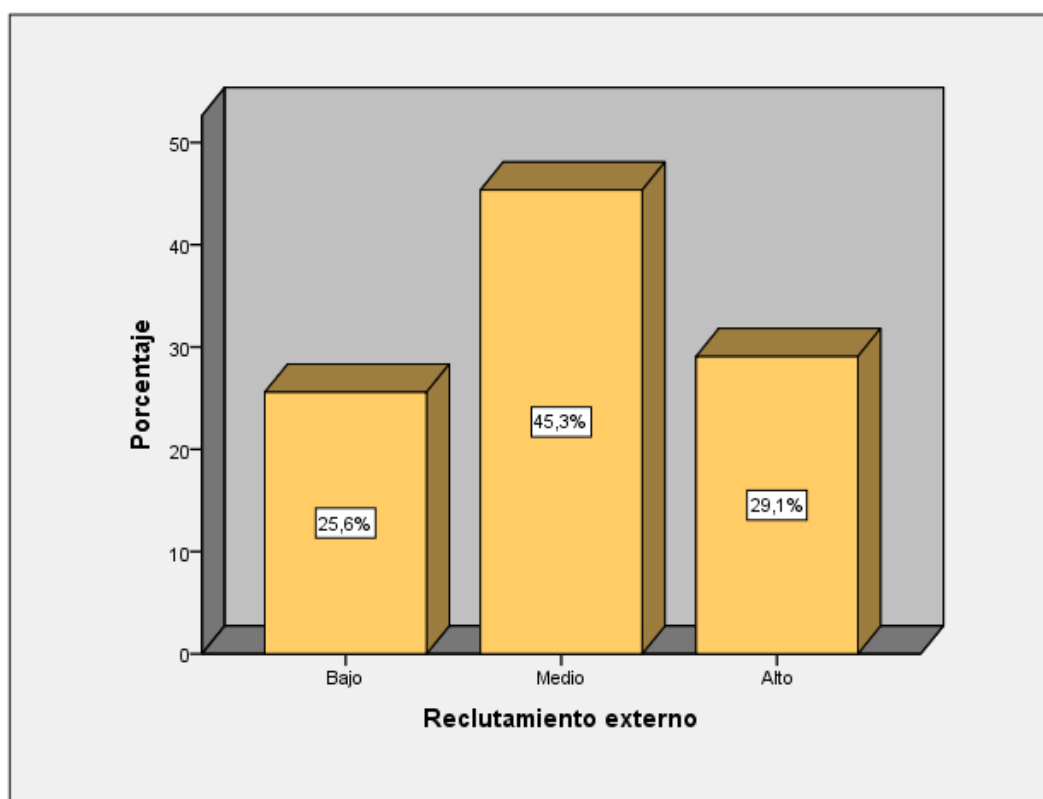
Figura 2. Niveles de la dimensión reclutamiento interno

En la tabla 10 y figura 2, se tiene que el 37.2% percibe un nivel bajo, el 43% un nivel Medio y 19.8% un nivel alto de reclutamiento interno.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión reclutamiento externo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 22 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| | Medio | 39 | 45,3 | 45,3 | 70,9 |
| | Alto | 25 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

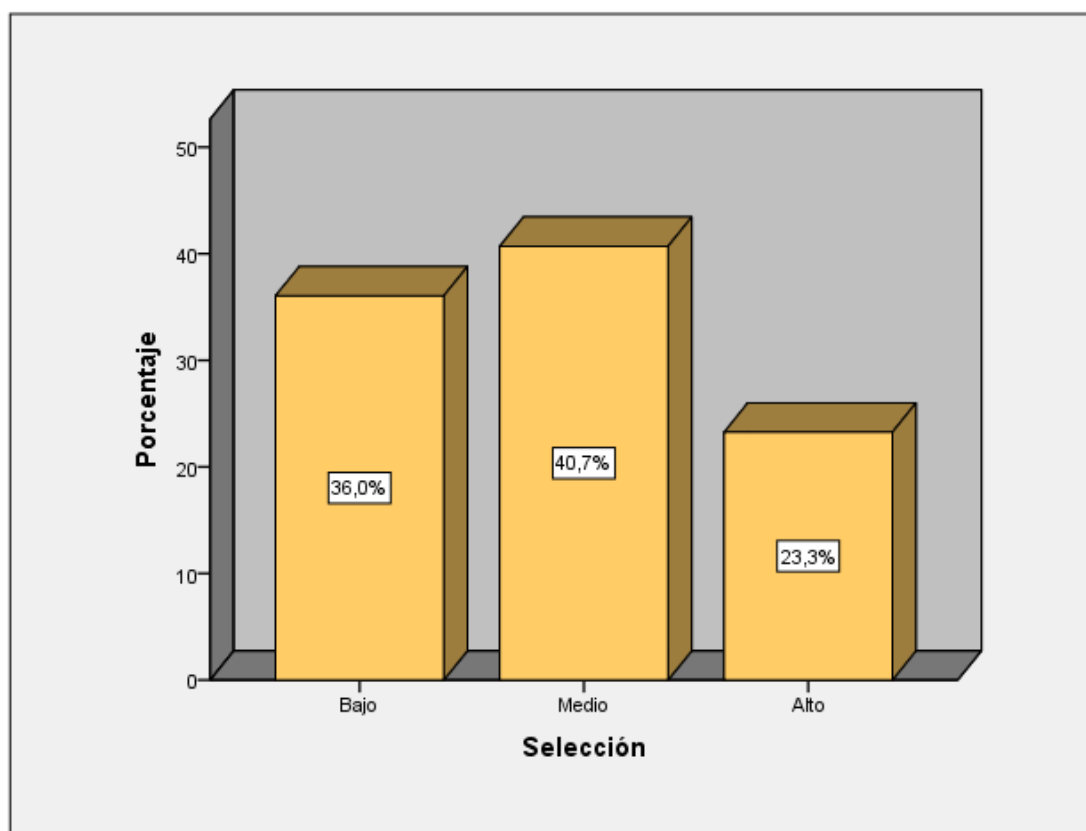
*Figura 3. Niveles de la dimensión reclutamiento externo*

En la tabla 11 y figura 3, se tiene que el 25.6% percibe un nivel bajo, el 45.3% un nivel Medio y 29.1% un nivel alto de reclutamiento externo.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión selección

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 31 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | Medio | 35 | 40,7 | 40,7 | 76,7 |
| | Alto | 20 | 23,3 | 23,3 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

*Figura 4.* Niveles de la dimensión selección

En la tabla 12 y figura 4, se tiene que el 36% percibe un nivel bajo, el 40.7% un nivel Medio y 23.3% un nivel alto de selección.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión clima social laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 50 | 58,1 | 58,1 | 58,1 |
| | Regular | 22 | 25,6 | 25,6 | 83,7 |
| | Adecuado | 14 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

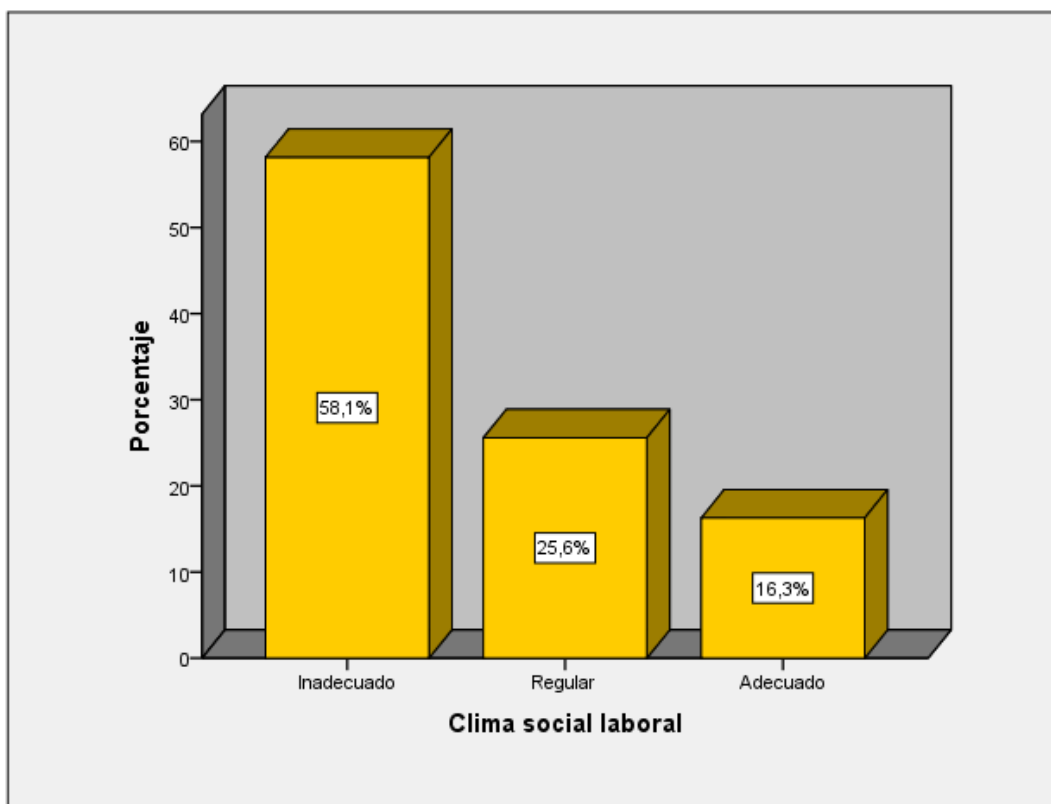


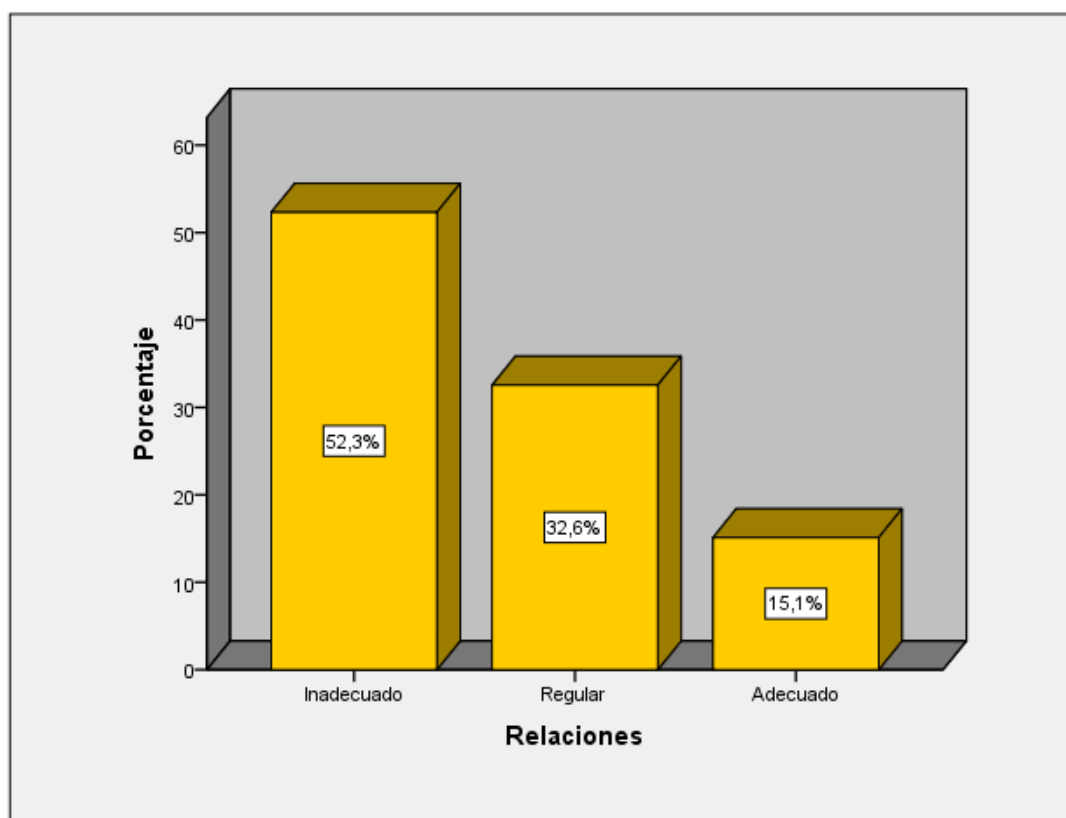
Figura 5. Niveles de la dimensión clima social laboral

En la tabla 13 y figura 5, se tiene que el 58.1% percibe un nivel inadecuado, el 25.6% un nivel regular y 16.3% un nivel adecuado de clima social laboral.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión relaciones

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 45 | 52,3 | 52,3 | 52,3 |
| | Regular | 28 | 32,6 | 32,6 | 84,9 |
| | Adecuado | 13 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

*Figura 6. Niveles de la dimensión relaciones*

En la tabla 14 y figura 6, se tiene que el 52.3% percibe un nivel inadecuado, el 32.6% un nivel regular y 15.1% un nivel adecuado de relaciones.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión autorrealización

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 52 | 60,5 | 60,5 | 60,5 |
| | Regular | 21 | 24,4 | 24,4 | 84,9 |
| | Adecuado | 13 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

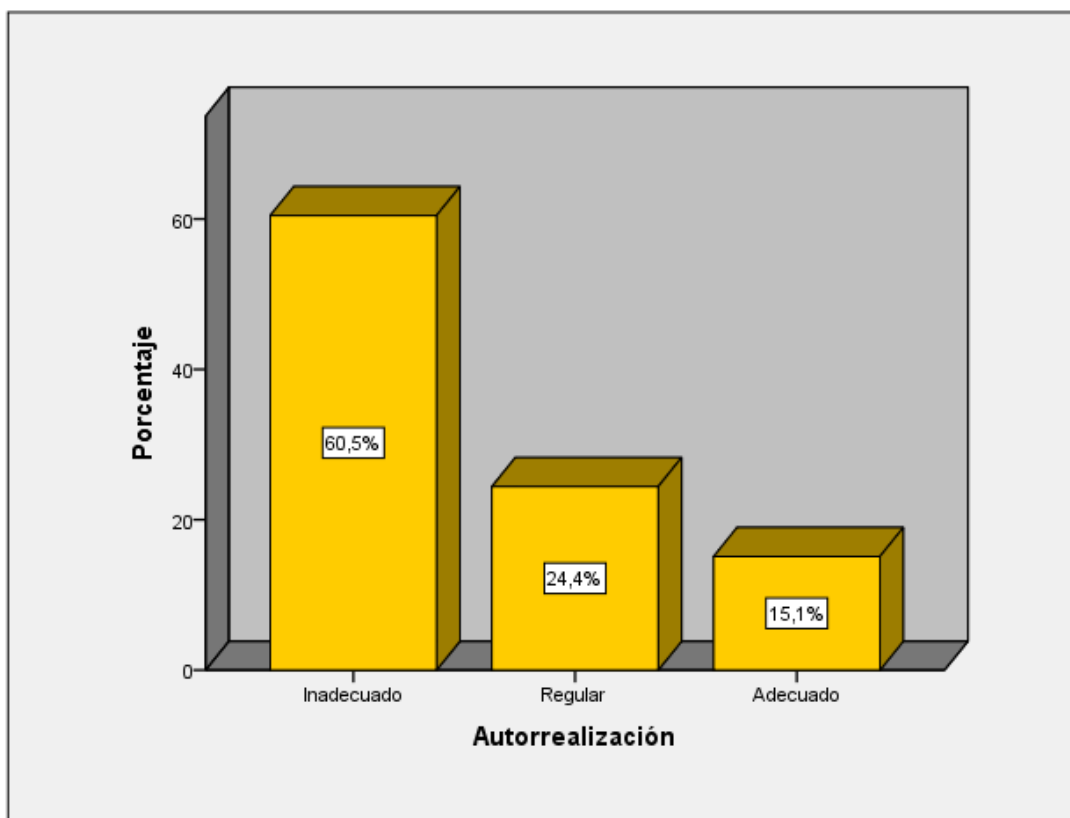


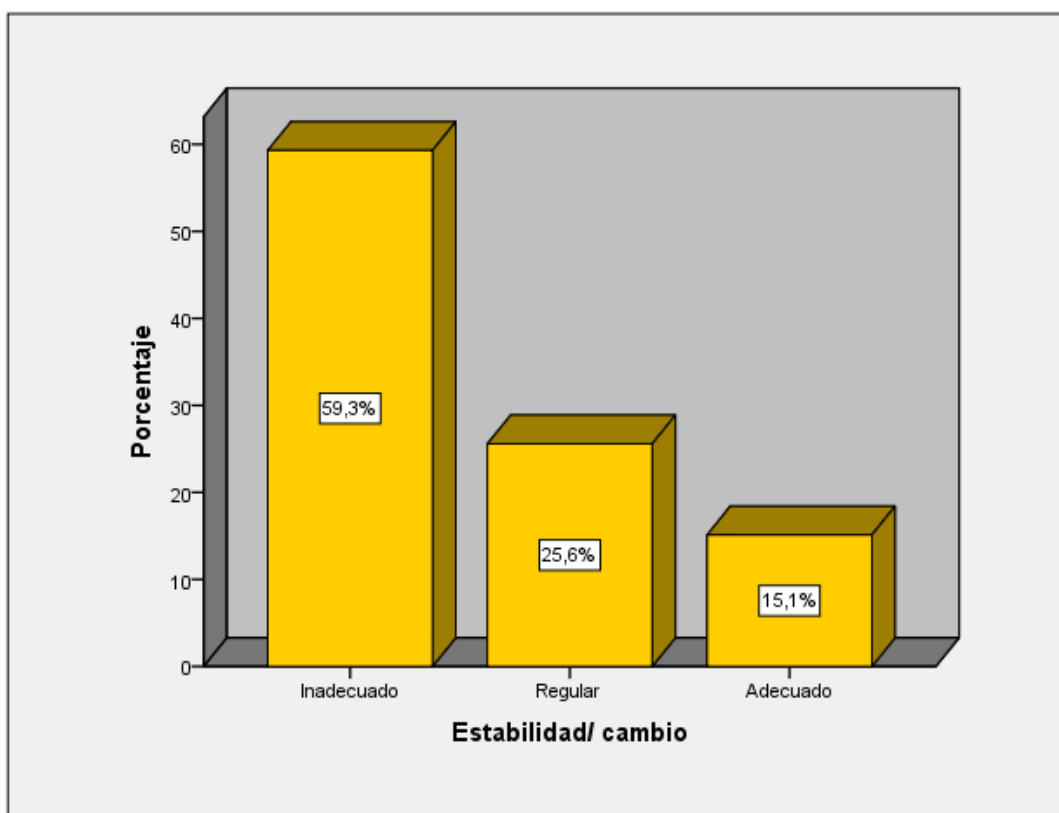
Figura 7. Niveles de la dimensión autorrealización

En la tabla 15 y figura 7, se tiene que el 60.5% percibe un nivel inadecuado, el 24.4% un nivel regular y 15.1% un nivel adecuado de autorrealización.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión estabilidad/ cambio

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 51 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
| | Regular | 22 | 25,6 | 25,6 | 84,9 |
| | Adecuado | 13 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

*Figura 8. Niveles de la dimensión estabilidad/ cambio*

En la tabla 16 y figura 8, se tiene que el 59.3% percibe un nivel inadecuado, el 25.6% un nivel regular y 15.1% un nivel adecuado de estabilidad/ cambio.

3.2. Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: No existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral, 2018.

H_a: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 17.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 123,717 | | | |
| Final | 73,397 | 50,319 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=50,319$; $p<0,05$). Ello significa que proceso de reclutamiento y selección inciden en el clima social laboral.

Tabla 18.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 95,574 | 32 | ,000 |
| Desviación | 54,642 | 32 | ,008 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación

($x^2 = 54,642$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que proceso de reclutamiento y selección inciden en el clima social laboral, es válido y aceptable.

Tabla 19.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,443 |
| Nagelkerke | ,519 |
| McFadden | ,305 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,519), indica que el modelo propuesto explica el 51.9% de la variable dependiente relaciones del clima social familiar.

Tabla 20.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral

| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|------------------|----------------|----------------|--------|------|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Cli_so_Lab = 1] | ,825 | ,999 | ,682 | 1 | ,409 | -1,132 | 2,782 |
| | [Cli_so_Lab = 2] | 3,006 | 1,055 | 8,116 | 1 | ,004 | ,938 | 5,074 |
| Ubicación | [Reclu_In=1] | -3,336 | ,872 | 14,637 | 1 | ,000 | -5,045 | -1,627 |
| | [Reclu_In=2] | -2,545 | ,743 | 11,742 | 1 | ,001 | -4,001 | -1,089 |
| | [Reclu_In=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Reclu_Ex=1] | 1,756 | ,869 | 4,086 | 1 | ,043 | ,053 | 3,460 |
| | [Reclu_Ex=2] | ,450 | ,760 | ,350 | 1 | ,554 | -1,040 | 1,940 |
| | [Reclu_Ex=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Selec=1] | 2,836 | 1,082 | 6,870 | 1 | ,009 | ,715 | 4,957 |
| [Selec=2] | 2,185 | 1,030 | 4,502 | 1 | ,034 | ,167 | 4,204 | |
| [Selec=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . | |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 20 indica que el reclutamiento (Wald=14,637 $p=0,000 < 0,05$) predice mejor el clima social laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con

$p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral,

Comprobación de hipótesis específica 1

H_0 : No existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, 2018

H_a : Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, 2018

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 21.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 129,600 | | | |
| Final | 89,769 | 39,831 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=39.831$; $p < 0,05$). Ello significa que proceso de reclutamiento y selección inciden en las relaciones del clima social laboral.

Tabla 22.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 280,002 | 32 | ,000 |
| Desviación | 72,321 | 32 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 72,321$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que proceso de reclutamiento y selección incide en las relaciones del clima social laboral, es válido y aceptable.

Tabla 23.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,371 |
| Nagelkerke | ,430 |
| McFadden | ,234 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,430), indica que el modelo propuesto explica el 43% de la variable dependiente clima social laboral.

Tabla 24.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|----------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Rela = 1] | 1,115 | ,931 | 1,435 | 1 | ,231 | -,709 | 2,940 |
| | [Rela = 2] | 3,459 | ,987 | 12,277 | 1 | ,000 | 1,524 | 5,393 |
| Ubicación | [Reclu_In=1] | -2,298 | ,765 | 9,022 | 1 | ,003 | -3,797 | -,798 |
| | [Reclu_In=2] | -1,826 | ,669 | 7,455 | 1 | ,006 | -3,137 | -,515 |
| | [Reclu_In=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Reclu_Ex=1] | 1,193 | ,811 | 2,163 | 1 | ,141 | -,397 | 2,783 |
| | [Reclu_Ex=2] | ,517 | ,688 | ,566 | 1 | ,452 | -,831 | 1,866 |
| | [Reclu_Ex=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Selec=1] | 2,925 | 1,006 | 8,449 | 1 | ,004 | ,953 | 4,896 |
| | [Selec=2] | 2,103 | ,937 | 5,038 | 1 | ,025 | ,267 | 3,940 |
| [Selec=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . | |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 24 indica que reclutamiento interno (Wald=9.022; $p=0,003 < 0,05$) predice mejor las relaciones del clima social laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente. clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: No existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018.

H_a: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 25.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 111,588 | | | |
| Final | 72,358 | 39,230 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=39,230$; $p < 0,05$). Ello significa que Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018

Tabla 26.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 118,825 | 32 | ,000 |
| Desviación | 51,205 | 32 | ,017 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 51,205$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el proceso de reclutamiento y selección incide en la autorrealización del clima social laboral, es válido y aceptable.

Tabla 27.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|------|
| Cox y Snell | ,366 |
| Nagelkerke | ,433 |
| McFadden | ,244 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,433), indica que el modelo propuesto explica el 43.3% de la variable dependiente autorrealización del clima social laboral.

Tabla 28.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|--------------|----------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Auto = 1] | ,325 | ,884 | ,135 | 1 | ,714 | -1,409 | 2,058 |
| | [Auto = 2] | 2,287 | ,920 | 6,186 | 1 | ,013 | ,485 | 4,090 |
| Ubicación | [Reclu_In=1] | -2,716 | ,792 | 11,760 | 1 | ,001 | -4,268 | -1,164 |
| | [Reclu_In=2] | -2,082 | ,677 | 9,463 | 1 | ,002 | -3,409 | -,756 |
| | [Reclu_In=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Reclu_Ex=1] | 1,285 | ,832 | 2,386 | 1 | ,122 | -,345 | 2,916 |
| | [Reclu_Ex=2] | ,069 | ,724 | ,009 | 1 | ,924 | -1,350 | 1,488 |
| | [Reclu_Ex=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Selec=1] | 2,052 | ,955 | 4,620 | 1 | ,032 | ,181 | 3,923 |
| | [Selec=2] | 1,262 | ,887 | 2,022 | 1 | ,155 | -,478 | 3,001 |
| | [Selec=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 28 indica que la autorrealización (Wald=11,760; $p=0,001 < 0,05$) predice mejor la autorrealización del clima social laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43.3% de la variable dependiente. la autorrealización del clima social laboral Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

H_0 : No existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018.

H_a : Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 29.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 108,941 | | | |
| Final | 72,293 | 36,648 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=36,648$; $p < 0,05$). Ello significa que Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018.

Tabla 30.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------------|--------------|----|------|
| Pearson | 55,130 | 32 | ,007 |
| Desvianza | 49,081 | 32 | ,027 |
| Función de enlace: Logit. | | | |

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 49.081$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 31.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,347 |
| Nagelkerke | ,409 |
| McFadden | ,226 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,409), indica que el modelo propuesto explica el 40.9% de la variable dependiente la estabilidad-cambio del clima social laboral.

Tabla 32.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|--------------|----------------|----------------|--------|------|-------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Estabi = 1] | ,152 | ,859 | ,031 | 1 | ,860 | -1,533 | 1,836 |
| | [Estabi = 2] | 2,118 | ,887 | 5,709 | 1 | ,017 | ,381 | 3,856 |
| Ubicación | [Reclu_In=1] | -2,816 | ,779 | 13,079 | 1 | ,000 | -4,342 | -1,290 |
| | [Reclu_In=2] | -2,031 | ,663 | 9,390 | 1 | ,002 | -3,330 | -,732 |
| | [Reclu_In=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Reclu_Ex=1] | 1,119 | ,815 | 1,885 | 1 | ,170 | -,478 | 2,716 |
| | [Reclu_Ex=2] | ,110 | ,696 | ,025 | 1 | ,874 | -1,253 | 1,473 |
| | [Reclu_Ex=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Selec=1] | 1,862 | ,927 | 4,035 | 1 | ,045 | ,045 | 3,680 |
| [Selec=2] | 1,352 | ,856 | 2,498 | 1 | ,114 | -,325 | 3,030 | |
| | [Selec=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 32 indica que la autorrealización (Wald=13,079; $p=0,000<0,05$) predice mejor la estabilidad-cambio del clima social laboral

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 40.9% de la variable dependiente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó sobre el proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, coincidiendo con la investigación de Naranjo (2012) Concluyó que la fuente de reclutamiento más utilizada para el ingreso a las empresas es la de la recomendación (44.6%); para las empresas, este mecanismo significa economía, rapidez y seguridad, pero para las personas laboralmente activas se convierte en un factor excluyente al momento de optar por una vacante; para este caso específico no se tiene en cuenta su perfil profesional. Así mismo, un porcentaje de la población encuestada ha utilizado métodos tradicionales como la publicidad en prensa, con un 17.3%, que permite que el proceso de selección sea más equitativo. Por último, es preocupante la poca participación que tienen las universidades, con un 8.9%, lo que demuestra falta de gestión por parte de sus directivos en la colocación del personal.

Coincidiendo además con Cancino (2015) quien concluyó que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecen mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores. Los resultados de la investigación determinaron que si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable. Además de coincidir con Quijano y Silva (2016) llegaron a la conclusión general sobre las variables en estudio, existe una correlación Pearson positiva media de, 687 entre la variable Selección de personal y desempeño laboral

Por el contrario García (2013) concluyó coeficiente de correlación de Spearman obtenido en este estudio, indican que existe una relación lineal negativa, de intensidad muy baja y no significativa, ($Rho = -.128$, $p = 0.420$) entre el grado de presencia del engagement, y el índice de rotación de personal de las sucursales de la cafetería Bola de Oro, por lo que se concluye que el grado de engagement no es un factor relacionado con la rotación de personal que experimenta actualmente en la empresa.

En relación a la primera hipótesis específica se encontró que la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente. clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral coincidiendo con la investigación de Moos y Trikett (1989) definieron: Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. (Implicación, grado de compromiso de los empleados con su trabajo; cohesión, relación de amistad y apoyo entre los trabajadores; apoyo, apoyo y estímulo de la dirección para sus empleados).

En relación a la segunda hipótesis específica se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43.3% de la variable dependiente. la autorrealización del clima social laboral Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018, coincidiendo con la investigación de Moos y Trikett (1989) definieron: Evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y culminación a las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral. (Autonomía, grado en que la organización alienta a la autonomía y toma decisiones; Organización, grado en el que el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo; presión, presión ejercida por la dirección para el cumplimiento del trabajo).

En relación a la tercera hipótesis específica se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 40.9% de la variable dependiente. Por lo

tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018 coincidiendo con la investigación de Miranda y Pastor (2015) concluyó que existe relación positiva altamente significativa entre las escalas descendente, ascendente y horizontal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad, así como no relación entre la escala diagonal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad, coincidiendo con Soto (2016) concluyó que el clima laboral que se da en ambas instituciones educativas no tiene que ver con el manejo del talento humano de parte de los directivos. Lo mismo ocurre entre la variable Manejo del talento humano con la dimensión: Ambiente de trabajo ($r = 0,018$) y con la dimensión: Motivación por el trabajo ($r = -0,020$), aunque en este caso hay una asociación negativa pero extremadamente baja.

V. CONCLUSIONES

Primera

El proceso de reclutamiento y selección incide en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral.

Segunda

El proceso de reclutamiento y selección incide en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente relaciones del clima social laboral.

Tercera

El proceso de reclutamiento y selección incide en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43.3% de la variable dependiente autorrealización del clima social laboral.

Cuarta

El proceso de reclutamiento y selección incide en la estabilidad cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 40.9% de la variable dependiente estabilidad cambio clima social laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda realizar capacitación para dar a conocer los procesos de reclutamiento y selección y de este modo mejorar los niveles de los cambios de ocupación, las publicaciones, las convocatorias las entregas de expedientes, las entrevistas y la evaluación de candidatos, además de la aplicación de las pruebas psicométricas y la inducción del personal debido a que influyen en el clima social laboral.

Segunda

Se recomienda realizar capacitación para el personal y de este modo mejorar los niveles de relaciones interpersonales; debido a que se han encontrado bajos niveles de implicación, cohesión y apoyo del personal.

Tercera

Se recomienda realizar capacitación para el personal y de este modo mejorar los niveles de autorrealización y así la autonomía, organización y presión de los trabajadores mejoraría.

Cuarta

Se recomienda realizar capacitación para el personal y de esta manera mejorar los niveles de claridad, control, innovación y comodidad del personal que labora en la institución.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Colombia: Granica
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. (4a ed.). Bogotá D.C., Colombia
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. (Tesis de grado) Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de personal*. En I. Chiavenato, *Administración de personal*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: Mc Graw Hill
- Dessler, G., y Valera, R. (2009). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5a ed) México: Pearson Educación.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University.
- García, M. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. (Tesis de Maestría).Veracruz, México: Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34792/garciagonzalez.pdf;jsessionid=003744FA5B59B9EA174299901760EC20?sequence=1>
- Gubbins, A. (2002) *Impacto al clima laboral social Los estudios revelan que las empresas con mejor clima laboral son más productivas, innovadoras y más rentables* <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- López F. y Figueroa, C. M. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA ediciones S.A.
- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.
- Miranda, D. A. (2017). *La ansiedad como rasgo de personalidad y su influencia en el clima social laboral de los trabajadores de la empresa Repremarva*. (Tesis). Ambato, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Miranda, F. y Pastor, P. (2015). *Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque – 2015*. (Tesis de Licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/827/1/MIRANDA%20CUBA.pdf>
- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. (4a ed). Palo Alto, California: Mind Garden, Inc.
- Moos, R. (1976). A typology of family social environment. *Family Process Journal*, 15(4); 357-371.
- Moos, R. (1974). *The Social Climate Scale: An overview*. Palo alto, California. Consulting Psychologists Press.
- Moos, R., Moos, B., y Trickett, E. (1989). *Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española*. (3a ed) Madrid: TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas.

- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Navarrete, D. (2015). *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Pelaes, C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos Perú*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo%282%29.pdf
- Pino, I. (2008). *Selección de personal más eficaz y justa*. Recuperado de: http://www.agorasocial.com/arts/seleccion_justa.htm
- Quijano, A. y Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016*. (Tesis de Licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2291/1/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf>
- Quiroz, E. B. (2013). *Influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales de los servidores del juzgado de familia de la corte superior de justicia La Libertad - Trujillo 2013*. (Tesis). Perú: Universidad de Trujillo.
- Rodríguez, J. E. (2016). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Comas, año 2016*. (Tesis). Perú: UCV.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y Selección 2.0 la nueva forma de encontrar talento*. Barcelona: Editorial UOC.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.

Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*.

Ventura E. y Delgado S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Ediciones paraninfo.

Vertice. (2008). *Retribución de personal*. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.

Wayne, R., y Moe, R. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

| T Título: Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018 | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|-------------------------------|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| <p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Determinar la incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> | <p>Hipótesis general: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> <p>Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima -2018.</p> | Variable 1: proceso de reclutamiento - selección | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | Reclutamiento interno Reclutamiento externo. selección | Cambio de grupo ocupacional. Publicaciones. Convocatorias. Entrega de expediente. Entrevista y evaluación de candidatos. Pruebas psicotécnicas Verificación de experiencia laboral. Inducción del personal | 1 y 2 3 y 4 5,9 y 10 12 11,13 y 14. 6,7 y 8 19 y 20 15 , 16,17 y 18 | 1. casi Nunca. 2. A veces. 3. Indiferente. 4. Casi siempre. 5. Siempre. | Alto Medio Bajo |
| Variable 2:Clima social laboral | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos | | | |
| Relaciones interpersonales | - Implicación Cohesión Apoyo | 1,11,21,31,41,51 ,61,71,81 2,12,22,32,42,52, 62,72,82 3,13,23,33,43,53 ,63,73,83 | Verdadero Falso | Adecuado 61-90 Regular 31-60 Inadecuado 0-30 | | | |
| Autorealización | Autonomía Organización Presión | 4,14,24,34,44, 54,64,74,84 5,15,25,35,45,55 ,65,75,85 6,16,26,36,46, 56,66,76,86 | | | | | |
| Estabilidad - cambio | Claridad Control | 7,17,27,37,47,57, 67,77,87 8,18,28,38,48,58 68,78,88 | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | | Innovación Comodidad | 9,19,29,39,49, 59,6979,89 10,20,30,40,50,60, 70,80,90 | | |
| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| <p>Tipo: Básico. Alcance: Dado que se pretende establecer la relación que existe entre las variables, la investigación es de nivel o alcance Correlacional.</p> <p>Diseño: No Experimental de corte transversal</p> <p>Método: Se empleó como método general al hipotético deductivo y como método específico el correlacional.</p> | <p>Población: está conformada por 110 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está conformada por ,86 trabajadores</p> | <p>Variable 1: : proceso de reclutamiento- selección</p> <p>Nombre : Cuestionario de proceso de reclutamiento- selección</p> <p>Autor : Br. Orfelina Mariñas Acevedo</p> <p>Procedencia : Perú</p> <p>Año : 2017</p> <p>Administración : Individual o Colectivo</p> <p>Duración : Sin tiempo limitado aproximadamente 30 minutos</p> | | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 23 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se prevé</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Regresión logística ordinal</p> | | | |
| | | <p>Variable 2: Clima social laboral</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Autor(a): Moos y Tricket</p> <p>Adaptado: Valenzuela (2017)</p> <p>Objetivo: conocer aspectos relacionados al clima social laboral</p> <p>Número de ítem: 90</p> <p>Tiempo de responder: 40 minutos</p> <p>Escala: Dicotómica</p> | | | | | |

Anexo 2. Instrumentos de las variables

Proceso de reclutamiento, selección según la escala de Likert

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al proceso de reclutamiento y selección del personal, le agradeceré Marque con un Aspa (X) en el recuadro que considere y exprese mejor su punto de vista. No hay respuestas buenas ni malas ya que todas son opiniones.

| CASI NUNCA | | A VECES | INDIFERENTE | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | | | | |
|------------|---|---------|-------------|--------------|---------|---|---|---|---|
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Nº | ITEMS | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | En su centro laboral cuando hay una plaza vacante, se da una convocatoria interna. | | | | | | | | |
| 2 | En su centro laboral cuando hay una plaza vacante se realiza el cambio de grupo ocupacional. | | | | | | | | |
| 3 | Los diferentes medios de comunicación y técnicas de difusión son adecuadas para una convocatoria externa. | | | | | | | | |
| 4 | La solicitud de empleo proporciona datos fiables para evaluar al candidato. | | | | | | | | |
| 5 | El proceso de reclutamiento y selección permiten captar personal idóneo para el puestos. | | | | | | | | |
| 6 | Los psicólogos aplican el test de inteligencia emocional a los nuevos postulantes. | | | | | | | | |
| 7 | Las pruebas psicológicas aplicadas al postulante son evaluadas por el especialista. | | | | | | | | |
| 8 | Las pruebas psicológicas aplicadas por el especialista evalúan la conducta del nuevo postulante. | | | | | | | | |
| 9 | Durante el proceso de reclutamiento y selección, la jefa de servicio realiza la entrevista al postulante. | | | | | | | | |
| 10 | El proceso de reclutamiento y selección es supervisado por la jefa del departamento de enfermería. | | | | | | | | |
| 11 | La entrevista que se realiza al postulante es estructurada y confidencial. | | | | | | | | |
| 12 | Las referencias laborales permiten conocer más al postulante. | | | | | | | | |
| 13 | Durante la entrevista se informa al postulante las funciones que realizara. | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | El proceso de reclutamiento y selección del nuevo postulante se realiza teniendo en cuenta el perfil del puesto. | | | | | |
| 15 | Durante el proceso de selección se realiza inducciones al nuevo personal. | | | | | |
| 16 | Se realizan capacitaciones constantes al personal recién reclutado. | | | | | |
| 17 | Es necesario someter al nuevo integrante del grupo de trabajo a un examen médico. | | | | | |
| 18 | Al momento de incorporarse a la institución fue presentado a su jefe inmediato y compañeros de trabajo. | | | | | |
| 19 | Se sigue correctamente todos los pasos para la captación de recurso humano. | | | | | |
| 20 | El personal que realiza el proceso de reclutamiento y selección tiene experiencia. | | | | | |

CUESTIONARIO DE CLIMA SOCIAL LABORAL

INSTRUCCIONES

A continuación encontrarás unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde ud trabaja. Trate de acomodarlos a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación a su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad, con quien UD se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

COLOCA UNA X DEBAJO DEL (V) O (F) . DEPENDIENDO DE LO QUE CONSIDERES
VERDADERO O FALSO

| Nº | Ítems | V | F |
|----|---|---|---|
| 1 | El trabajo es realmente estimulante. | | |
| 2 | La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto. | | |
| 3 | Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario. | | |
| 4 | Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes. | | |
| 5 | El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo. | | |
| 6 | Existe una continua presión para que no se deje de trabajar. | | |
| 7 | Las cosas están a veces bastante desorganizadas. | | |
| 8 | Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas. | | |
| 9 | Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente. | | |
| 10 | A veces hace demasiado calor en el trabajo. | | |
| 11 | No existe mucho espíritu de grupo. | | |
| 12 | El ambiente es bastante impersonal. | | |
| 13 | Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien. | | |
| 14 | Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor. | | |
| 15 | Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia. | | |
| 16 | Aquí parece que las cosas siempre son urgentes. | | |
| 17 | Las actividades están bien planificadas. | | |
| 18 | En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere. | | |
| 19 | Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes. | | |
| 20 | La iluminación es muy buena. | | |
| 21 | Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo. | | |
| 22 | La gente se ocupa personalmente por los demás. | | |
| 23 | Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados. | | |
| 24 | Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones. | | |
| 25 | Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día. | | |
| 26 | La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse). | | |
| 27 | Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 28 | Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas. | | |
| 29 | Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas. | | |
| 30 | El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente. | | |
| 31 | La gente parece estar orgullosa de la organización. | | |
| 32 | Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo. | | |
| 33 | Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados. | | |
| 34 | La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas. | | |
| 35 | Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico. | | |
| 36 | Aquí nadie trabaja duramente. | | |
| 37 | Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas. | | |
| 38 | Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados. | | |
| 39 | La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí. | | |
| 40 | El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno. | | |
| 41 | Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen. | | |
| 42 | En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa. | | |
| 43 | A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia. | | |
| 44 | Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema. | | |
| 45 | Aquí es importante realizar mucho trabajo. | | |
| 46 | No se meten” prisas” para cumplir las tareas | | |
| 47 | Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas. | | |
| 48 | Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas. | | |
| 49 | Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo. | | |
| 50 | Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo. | | |
| 51 | Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo. | | |
| 52 | A menudo los empleados comen juntos a mediodía: | | |
| 53 | Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo: | | |
| 54 | Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes: | | |
| 55 | Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”: | | |
| 56 | Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo. | | |
| 57 | Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente que hacer | | |
| 58 | Los jefes están siempre se intentan nuevas maneras de hacer las cosas. | | |
| 59 | En raras ocasiones se intenta nuevas maneras de hacer las cosas | | |
| 60 | Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo. | | |
| 61 | En general, aquí se trabaja con entusiasmo. | | |
| 62 | Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si. | | |
| 63 | Los jefes esperan demasiado de los empleados. | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 64 | Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean aplicables al trabajo | | |
| 65 | Los empleados trabajan muy intensamente. | | |
| 66 | Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo. | | |
| 67 | Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos. | | |
| 68 | Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados. | | |
| 69 | Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo. | | |
| 71 | A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo. | | |
| 70 | Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario. | | |
| 72 | Frecuentemente los empleados hablan entre si de sus problemas personales. | | |
| 73 | Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales. | | |
| 74 | Los empleados actúan con gran independencia de los jefes. | | |
| 75 | El personal parece ser muy poco eficiente. | | |
| 76 | Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo. | | |
| 77 | Las normas y los criterios cambian constantemente. | | |
| 78 | Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres. | | |
| 79 | El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios. | | |
| 80 | El mobiliario esta normalmente bien colocado. | | |
| 81 | De ordinario, el trabajo es muy interesante. | | |
| 82 | A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas. | | |
| 83 | Los jefes apoyan realmente a sus subordinados. | | |
| 84 | Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros. | | |
| 85 | Los empleados suelen llegar tarde al trabajo | | |
| 86 | Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias. | | |
| 87 | Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados. | | |
| 88 | Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde. | | |
| 89 | Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre. | | |
| 90 | Los locales están siempre bien ventilados. | | |

Anexo 3. Artículo científico

**Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social
laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder
Judicial, Lima - 2018**

Br. Isabel del Rosario Gaspar Reymundo

igaspar@pj.gob.pe

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

1. RESUMEN

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la incidencia del Proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral, 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 110 trabajadores, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 86 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis se concluyó que la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, 2018.

Palabras claves: Proceso de reclutamiento y selección, clima social laboral.

Abstract

The following is a summary of the research entitled Recruitment and selection process and its influence on the labor social climate in the Human Resources and Welfare Management of the Judicial, Lima - 2018. The objective of the research was the response to the recruitment and selection process in the social work climate, 2018.

The research is of basic type, the design used is not experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 110 workers, the sampling was stratified probabilistic and the sample was 86 workers. The instruments of the variables are used to collect the data; the Cronbach's Alpha reliability was performed for both variables and the data processing was done with the SPSS software (version 23).

After the analysis, it was concluded that the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and it explains 51.9% of the dependent variable labor social climate. Therefore, the null hypothesis is rejected, that is: There is an incidence of the process of recruitment and selection in the relations of the social and labor climate, 2018.

Keywords: Recruitment and selection process, social work climate.

2. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los procesos de selección y reclutamiento que realizan el personal a cargo, presentan limitaciones que influyen en el clima social laboral que Moos (2005) definió que el clima social laboral es “el ambiente psicosocial física de la empresa considerando a las relaciones entre los trabajadores, la autorrealización y sobre todo la estabilidad/cambio que producen dentro de las organizaciones” (p. 8). Por lo que los procesos de selección y reclutamiento determinarán el ambiente laboral que se lleve a cabo.

En el Perú, los estudios revelan que las empresas con mejor clima laboral y social son más productivas, innovadoras y más rentables (Gubbins, 2002), Gerente General de Great Place to Work Institute Perú. Ella explica que cuando las personas están complacidas con lo que hacen, están dispuestas a dar el 100% de su esfuerzo o más, y eso representa un beneficio excepcional para la compañía. La innovación es otro resultado notable, que es fruto del ambiente participativo que implica un clima laboral favorable.

Sobre los procesos de selección y reclutamiento, Wayne y Moe (2013) señalaron que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer persona en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización” (p. 119). Todas las ventajas que ofrecen estos procesos son diversos, tales

como: aprovechar el potencial humano de las organizaciones por lo que garantizará un adecuado ambiente laboral; otra ventaja es la motivación y el fomento al desarrollo profesional a los trabajadores que ya se encuentran en la organización, las iniciativas y la fidelidad que muestren los trabajadores garantizará un buen clima social laboral.

En cuanto a la selección Chiavenato (2011) indicó que: es un proceso que compara: por un lado, los criterios de toda la organización y por otro lado el perfil de los posibles trabajadores que se presentan. La primera variable proporciona la descripción y el análisis de puesto o de las habilidades requeridas y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección y estos criterios de selección bien conllevados garantizará un adecuado clima social laboral que en la institución no se está evidenciando.

De no realizar el presente estudio y demostrar la influencia de los procesos de selección y reclutamiento continuará sin identificar los problemas que se han evidenciado; por lo que se hace necesario determinar la incidencia de los procesos de selección y reclutamiento en el clima social laboral para luego poder realizar las recomendaciones correspondientes.

Naranjo (2012) investigó sobre *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*, el propósito de este artículo es mostrar los resultados de un trabajo de investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas. Para ello se utilizó la información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005), que permitió hacer un muestreo aleatorio entre 260 empresas; se diseñaron dos modelos de encuesta y un modelo de entrevista que permitió apreciar la realidad de la situación laboral; simultáneamente, se entrevistó a los jefes de recursos de las compañías que suministraron la información base para determinar la realidad en los Procesos de Selección, y finalmente, para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa. Concluyó que la fuente de reclutamiento más utilizada para el ingreso a las empresas es la de la recomendación (44.6%); para las empresas, este mecanismo significa economía, rapidez y seguridad, pero para las personas laboralmente activas se convierte en un factor excluyente al momento de optar por una vacante; para este caso específico no se tiene en cuenta su perfil profesional.

V1: Proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento es un conjunto de procedimientos técnicos de la administración del potencial humano que se encarga de atraer candidatos que ostenten las competencias

necesarias y que estén interesados en cubrir vacantes disponibles y ofertadas por una institución. Chiavenato (2011).

V2: clima social laboral

Moos (1974) definió el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.

3. METODOLOGÍA

Método de la investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo y según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

El tipo de investigación es básico con la finalidad de responder el porque del objeto que se investiga. Además, la investigación permitirá aumentar los conocimientos teóricos relacionados a las variables estudiadas.

Según Valderrama (2015), la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).

Asimismo, la investigación tiene un nivel correlacional causal ya que se buscará explicar el comportamiento de una variable en función de otra, con la relación de causa-efecto. Este “está dirigido a responder por las causas de los eventos o fenómenos físicos sociales” Valderrama (2013, p. 174).

La investigación presenta un diseño no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que el diseño no experimental “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

4. RESULTADOS

Para la comprobación de las hipótesis se utilizó prueba estadística elegida fue Análisis de regresión logística ordinal., con un nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 17.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 123,717 | | | |
| Final | 73,397 | 50,319 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=50,319$; $p<0,05$). Ello significa que proceso de reclutamiento y selección inciden en las relaciones del clima social laboral.

Tabla 19

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en el clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|------|
| Cox y Snell | ,443 |
| Nagelkerke | ,519 |
| McFadden | ,305 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,519), indica que el modelo propuesto explica el 51.9% de la variable dependiente el clima social familiar.

Tabla 21.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 129,600 | | | |
| Final | 89,769 | 39,831 | 6 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=39.831$; $p<0,05$). Ello significa que proceso de reclutamiento y selección inciden en las relaciones del clima social laboral.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 72,321$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que proceso de reclutamiento y selección incide en las relaciones del clima social laboral, es válido y aceptable.

Tabla 23.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,371 |
| Nagelkerke | ,430 |
| McFadden | ,234 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,430), indica que el modelo propuesto explica el 43% de la variable dependiente clima social laboral.

Tabla 25.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 111,588 | | | |
| Final | 72,358 | 39,230 | 6 | ,000 |
| Función de enlace: Logit. | | | | |

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=39,230$; $p<0,05$). Ello significa que Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral, 2018.

Tabla 27.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la autorrealización del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,366 |
| Nagelkerke | ,433 |
| McFadden | ,244 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,433), indica que el modelo propuesto explica el 43.3% de la variable dependiente autorrealización del clima social laboral.

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 108,941 | | | |
| Final | 72,293 | 36,648 | 6 | ,000 |
| Función de enlace: Logit. | | | | |

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=36,648$; $p<0,05$). Ello significa que Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral, 2018.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del proceso de reclutamiento y selección en la estabilidad-cambio del clima social laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,347 |
| Nagelkerke | ,409 |
| McFadden | ,226 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,409), indica que el modelo propuesto explica el 40.9% de la variable dependiente la estabilidad-cambio del clima social laboral.

5. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó sobre el proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: Existe incidencia del proceso de reclutamiento y selección en las relaciones del clima social laboral, coincidiendo con la investigación de Naranjo (2012) Concluyó que la fuente de reclutamiento más utilizada para el ingreso a las empresas es la de la recomendación (44.6%); para las empresas, este mecanismo significa economía, rapidez y seguridad, pero para las personas laboralmente activas se convierte en un factor excluyente al momento de optar por una vacante; para este caso específico no se tiene en cuenta su perfil profesional. Así mismo, un porcentaje de la población encuestada ha utilizado métodos tradicionales como la publicidad en prensa, con un 17.3%, que permite que el proceso de selección sea más equitativo. Por último, es preocupante la poca participación que tienen las universidades, con un 8.9%, lo que demuestra falta de gestión por parte de sus directivos en la colocación del personal.

6. CONCLUSIONES

El proceso de reclutamiento y selección incide en el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, Lima - 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 51.9% de la variable dependiente clima social laboral.

7. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (9ª Ed.). México: Mc Graw Hill
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México: Mc Graw-Hill
- Moos, R., Moos, B., y Trickett, E. (1989). *Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española*. 3ra Edición. Madrid: TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas.

Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005

Anexo 4. Base de datos de confiabilidad de los instrumentos

Proceso de selección y reclutamiento

| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 20$$

$$K-1 = 19$$

$$\sum S_i^2 = 14.26667$$

$$S_T^2 = 102.5351$$



$$\alpha = \boxed{0.906}$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Se aplicó KR- 20:
$$\text{Confiabilidad} = \frac{90}{90-1} \left[1 - \frac{20.2}{424} \right] = (90/89) (1 - 0,05) = (1,01) (0,95) = 0,96$$

Interpretación: La prueba de la variable clima social laboral tiene una confiabilidad alta con **0,96 puntos**

Anexo 5. Base de datos

| N | P1 | P2 | D1 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | D2 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | D3 | V2 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|
| 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 27 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 28 | 59 |
| 2 | 2 | 5 | 7 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 37 | 83 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 24 | 48 |
| 4 | 4 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 18 | 41 |
| 5 | 3 | 5 | 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 34 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 59 |
| 6 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 49 |
| 7 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 19 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 20 | 44 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 72 |
| 9 | 5 | 5 | 10 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 27 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 24 | 61 |
| 10 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 75 |
| 11 | 2 | 5 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 67 |
| 12 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 77 |
| 13 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 12 | 28 |
| 14 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 34 | 71 |
| 15 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 68 |
| 16 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 | 47 |
| 17 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 12 | 27 |
| 18 | 5 | 4 | 9 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 | 31 |
| 19 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 72 |
| 20 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 75 |
| 21 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 18 | 40 |
| 22 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 26 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 17 | 47 |
| 23 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 35 |
| 24 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 | 47 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 28 | 57 |
| 26 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 18 | 41 |
| 27 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 84 |
| 28 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 35 |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 29 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 29 | 63 |
| 30 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 37 | 78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 31 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 27 | 61 | |
| 32 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 72 |
| 33 | 4 | 5 | 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 36 | 77 |
| 34 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 80 |
| 35 | 3 | 4 | 7 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 29 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 19 | 55 |
| 36 | 4 | 3 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 32 | 72 |
| 37 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 29 | 54 |
| 38 | 3 | 4 | 7 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 29 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 20 | 56 |
| 39 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 29 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 29 | 63 |
| 40 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 | 82 |
| 41 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 39 | 82 |
| 42 | 5 | 4 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 27 |
| 43 | 1 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 19 | 45 |
| 44 | 5 | 4 | 9 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 28 |
| 45 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 21 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 26 | 51 |
| 46 | 3 | 5 | 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 29 |
| 47 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 36 |
| 48 | 1 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 | 49 |
| 49 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 39 | 80 |
| 50 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 | 79 |
| 51 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 38 | 81 |
| 52 | 5 | 4 | 9 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 27 | 62 |
| 53 | 5 | 3 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 29 |
| 54 | 2 | 4 | 6 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 28 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 29 | 63 |
| 55 | 4 | 3 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 70 |
| 56 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 49 |
| 57 | 3 | 4 | 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 17 | 59 |
| 58 | 4 | 4 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 28 |
| 59 | 5 | 5 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 32 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 24 | 60 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 61 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 22 |
| 62 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 64 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 19 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 20 |
| 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 67 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 71 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| 72 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 73 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 21 |
| 75 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 77 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| 79 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 80 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 17 |
| 81 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 18 |
| 82 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| 83 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| 84 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 22 |
| 85 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 16 |
| 86 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 12 |

| P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 | P51 | P52 | P53 | P54 | D2 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 9 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 16 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 18 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 10 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 20 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 17 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 9 | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 14 | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 13 | |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 17 | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 12 | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 20 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 19 |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 13 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 19 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 19 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 19 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 13 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 10 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 17 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11 | | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 25 | 61 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 13 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 23 | 56 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 14 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 32 | 83 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 15 | 39 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 | 75 | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 12 | 44 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 | 74 | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 16 | 43 | | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 19 | 37 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 26 | 64 | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 14 | 36 | | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 28 | 68 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11 | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 16 | | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 27 | | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 14 | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 23 | 63 | | | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 13 | 42 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---|----|
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 14 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 25 | 66 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 15 | | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 24 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 27 | 65 | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 24 | 63 | | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 15 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11 | | | | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 14 | | | | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 26 | 66 | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 12 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 9 | 24 | | | | |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10 | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 13 | 38 | | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 24 | | | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 40 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 | 26 | | | | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 23 | 60 | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 28 | 71 | | | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 20 | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 32 | | | | | |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN**

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: Reclutamiento interno | | | | | | | |
| 01 | En su centro laboral cuando hay una plaza vacante, se da una convocatoria interna | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Cambio de grupo ocupacional | | | | | | | |
| 02 | En su centro laboral cuando hay una plaza vacante se realiza el cambio de grupo ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 2: Reclutamiento externo | | | | | | | |
| 03 | Los diferentes medios de comunicación y técnicas de difusión son adecuadas para una convocatoria externa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | La solicitud de empleo proporciona datos fiables para evaluar al candidato | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | El proceso de reclutamiento y selección permiten captar personal idóneo para el puesto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Durante la entrevista se informa al postulante las funciones que realizará | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | El proceso de reclutamiento y selección del nuevo postulante se realiza teniendo en cuenta el perfil del | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 3: Selección | | | | | | | |
| 08 | Los psicólogos aplican el test de inteligencia emocional a los nuevos postulantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 09 | Las pruebas psicológicas aplicadas al postulante son evaluadas por el especialista | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 10 | Las pruebas psicológicas aplicadas por el especialista evalúan la conducta del nuevo postulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 11 | Durante el proceso de reclutamiento y selección, la jefa de servicio realiza la entrevista al postulante | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | El proceso de reclutamiento y selección es supervisado por la jefa del departamento de enfermería. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | La entrevista que se realiza al postulante es estructurada y confidencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Al momento de incorporarse a la institución fue presentado a su jefe inmediato y compañeros de | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Se sigue correctamente todos los pasos para la captación de recurso humano | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | El personal que realiza el proceso de reclutamiento y selección tiene experiencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Es necesario someter al nuevo integrante del grupo de trabajo a un examen médico | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Verificación de experiencia laboral | | | | | | |
| 18 | Las referencias laborales permiten conocer más al postulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Indicador Inducción | | | | | | |
| 19 | Durante el proceso de selección se realiza inducciones al nuevo personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Se realizan capacitaciones constantes al personal recién reclutado | ✓ | | ✓ | | ✓ | |


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable LXI Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FREDDY BELTRIO HILARIO

DNI: 4144684

Especialidad del validador: TEMÁTICO

07 de 07 del 2018

Freddy Beltrio Hilario
Magister en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA SOCIAL LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: Relaciones | | | | | | | |
| | Indicador implicación | | | | | | | |
| 01 | El trabajo es realmente estimulante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | No existe mucho espíritu de grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | La gente parece estar orgullosa de la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | En general, aquí se trabaja con entusiasmo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | De ordinario, el trabajo es muy interesante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Indicador Cohesión | | | | | | | |
| 10 | La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El ambiente es bastante impersonal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La gente se ocupa personalmente por los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 15 | A menudo los empleados comen juntos a mediodía | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 16 | Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17 | Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18 | A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | indicador apoyo | | | | | | | | |
| 19 | Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 21 | Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 22 | Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 23 | A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24 | Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 25 | Los jefes esperan demasiado de los empleados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 26 | Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 27 | Los jefes apoyan realmente a sus subordinados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Dimensión 2: autorrealización | | | | | | | | |
| | Indicador autonomía | | | | | | | | |
| 28 | Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 29 | Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor | ✓ | | | | | | | |
| 30 | Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones | ✓ | | | | | | | |
| 31 | La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas | ✓ | | | | | | | |
| 32 | Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema | ✓ | | | | | | | |
| 33 | Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes | ✓ | | | | | | | |
| 34 | Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo | ✓ | | | | | | | |
| 35 | Los empleados actúan con gran independencia de los jefes | ✓ | | | | | | | |
| 36 | Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros | ✓ | | | | | | | |
| | Indicador organización | | | | | | | | |
| 37 | El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo | ✓ | | | | | | | |
| 38 | Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia | ✓ | | | | | | | |
| 39 | Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día" | ✓ | | | | | | | |
| 40 | Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico | ✓ | | | | | | | |
| 41 | Aquí es importante realizar mucho trabajo | ✓ | | | | | | | |
| 42 | Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego" | ✓ | | | | | | | |
| 43 | Los empleados trabajan muy intensamente | ✓ | | | | | | | |
| 44 | El personal parece ser muy poco eficiente | ✓ | | | | | | | |
| 45 | Los empleados suelen llegar tarde al trabajo | ✓ | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Indicador presión | | | | | | | |
| 46 | Existe una continua presión para que no se deje de trabajar | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 47 | Aquí parece que las cosas siempre son urgente | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 48 | La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 49 | Aquí nadie trabaja duramente | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 50 | No se "meten prisas" para cumplir las tareas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 51 | Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 52 | Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 53 | Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 54 | Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Dimensión 3: estabilidad /cambio | | | | | | | |
| | Indicador Claridad | | | | | | | |
| 55 | Las cosas están a veces bastantes desorganizadas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 56 | Las actividades están bien planificadas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 57 | Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 58 | Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 59 | Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 60 | Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 61 | Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos | / | | | | | | | |
| 62 | Las normas y los criterios cambian constantemente | / | | | | | | | |
| 63 | Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados | / | | | | | | | |
| | Indicador control | / | | | | | | | |
| 64 | Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas | / | | | | | | | |
| 65 | En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere | / | | | | | | | |
| 66 | Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas | / | | | | | | | |
| 67 | Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados | / | | | | | | | |
| 68 | Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas | / | | | | | | | |
| 69 | Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente | / | | | | | | | |
| 70 | Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados | / | | | | | | | |
| 71 | Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres | / | | | | | | | |
| 72 | Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde | / | | | | | | | |
| | Indicador innovación | / | | | | | | | |
| 73 | Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente | / | | | | | | | |
| 74 | Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes | / | | | | | | | |
| 75 | Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas | / | | | | | | | |
| 76 | La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí | / | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 77 | Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo | / | | | | | | | |
| 78 | En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas | / | | | | | | | |
| 79 | Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo | / | | | | | | | |
| 80 | El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios | / | | | | | | | |
| 81 | Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre | / | | | | | | | |
| | Indicador comodidad | | | | | | | | |
| 82 | A veces hace demasiado calor en el trabajo | / | | | | | | | |
| 83 | La iluminación es muy buena | / | | | | | | | |
| 84 | El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente | / | | | | | | | |
| 85 | El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno | / | | | | | | | |
| 86 | Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo | / | | | | | | | |
| 87 | Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo | / | | | | | | | |
| 88 | A veces hay molestias corrientes de aire en el lugar de trabajo | / | | | | | | | |
| 89 | El mobiliario está, normalmente, bien colocado | / | | | | | | | |
| 90 | Los locales están siempre bien ventilados | / | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, D/I Mg: DOÑA JESSICA PALACIOS GONZALEZ
DNI: 00370757

Especialidad del validador: metodologa
.....
07 de 07 del 2018

Jessica Palacios
Firma del Expono Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

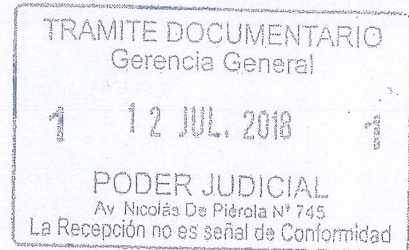
Escuela de Posgrado

C-400497

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 10 de julio de 2018

Carta P.320 – 2018 EPG – UCV LE



SEÑOR(A)
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR
PODER JUDICIAL
Atención:
GERENTE

Asunto: Carta de Presentación del estudiante ISABEL DEL ROSARIO GASPAS REYMUNDO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ISABEL DEL ROSARIO GASPAS REYMUNDO identificado(a) con DNI N.° 10260881 y código de matrícula N.° 7001113063; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DEL PODER JUDICIAL. LIMA, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Yo, Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima - Este, revisor(a) de la tesis titulada:

“PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA SOCIAL LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL, LIMA -2018”, de la estudiante Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



San Juan de Lurigancho, 11 de Agosto del 2018

Jessica Paola Palacios Garay

Firma

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

DNI 00370757



Elaboró Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Vice-rectorado de Investigación

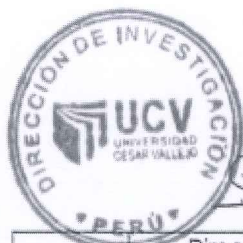
Yo Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, identificada con DNI N° 10260881, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA SOCIAL LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL, LIMA - 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI:10260881

FECHA: 29 de Noviembre del 2018



Elaboró

Dirección de
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Vicerrectorado de
Investigación

24 %



Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Dr. Rosario Gaspar

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERU

2018

| | | |
|----|---|-----|
| 1 | Entregado a Systems L... Trabajo del estudiante | 3 % |
| 2 | repositorio.unhval.edu... Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | bibliotecadigital.umsa... Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | revistasinvestigacion.u... Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 7 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | renati.suredu.gob.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 9 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 10 | prezi.com Fuente de Internet | 1 % |
| 11 | www.ilustrados.com Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | www.redalyc.org Fuente de Internet | 1 % |
| 13 | repositorio.upagu.edu... Fuente de Internet | 1 % |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Isabel del Rosario Gaspar Reymundo

INFORME TÍTULADO:

"PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA SOCIAL LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL, LIMA -2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN:16




Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN