



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Selección de personal y clima organizacional de los
colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA
S.A.C., Arequipa 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Puma Saldaña, Lucero Belen (ORCID: 0000-0003-1481-8498)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-00031061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mi madre Rosa Saldaña Vera, por ser mi guía y fortaleza, mi apoyo incondicional en mi día a día y porque desde pequeña me ha guiado a hacer las cosas con amor y excelencia, a mis hermanas por ser el motor que me impulsa a ser mejor cada día y a mi Esposo quien ha estado a mi lado todo este tiempo brindándome su amor, paciencia y comprensión, les dedico esta etapa de mi carrera para que se sientan orgullosos de la persona que han formado con su ejemplo y amor.

Agradecimiento

A Dios por haberme guiado a lo largo de mi vida y haberme permitido llegar a este momento tan especial de mi carrera, a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias por creer en mí, por la confianza y apoyo incondicional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Variable y categoría.....	17
Tabla 2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
Tabla 3	Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach	20
Tabla 4	Alfa de Cronbach para ambas variables	20
Tabla 5	Alfa de cronbach para la variable Selección de Personal.....	20
Tabla 6	Alfa de cronbach para la variable Clima Organizacional)	21
Tabla 7	Variable 1. Selección de Personal	23
Tabla 8	Variable 2. Clima Organizacional.....	24
Tabla 9	Resultado Descriptivo Dimensión 1. Variable 1. Reclutamiento.....	26
Tabla 10	Resultado Descriptivo Dimensión 2. Variable 1. Entrevista	27
Tabla 11	Resultado Descriptivo Dimensión 3. Variable 1. Evaluación de Resultados	29
Tabla 12	Resultados de la prueba de Normalidad	30
Tabla 13	Rango de valores del Coeficiente de Correlación de Spearman.....	31
Tabla 14	Prueba de hipótesis correlacional entre Selección de Personal y Clima Organizacional.....	32
Tabla 15	Prueba de hipótesis correlacional entre Reclutamiento y Clima Organizacional.....	33
Tabla 16	Prueba de hipótesis correlacional entre Entrevista y Clima Organizacional.....	34
Tabla 17	Prueba de hipótesis correlacional entre Evaluación de Resultados y Clima Organizacional.....	36

Índice de figuras

Figura 1	Reclutamiento interno y externo	9
Figura 2	Entrevista como proceso de comunicación	11
Figura 3	Resultados de la encuesta. Variable Selección de Personal	23
Figura 4	Resultados de encuesta. Variable Clima organizacional	25
Figura 5	Resultados de encuesta. Dimensión 1. Variable 1. Reclutamiento	26
Figura 6	Resultados de encuesta. Dimensión 2. Variable 1. Entrevista	28
Figura 7	Resultados de encuesta. Dimensión 3. Variable 1. Evaluación de Resultados	29

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general analizar la relación entre la Selección de personal y clima organizacional de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2020. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores, donde se consideró como muestra a la totalidad, es decir, se trabajó con una población censal. Así mismo la técnica empleada en el presente trabajo fue la encuesta, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.767 confirmando la confiabilidad estadística del instrumento. Se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.431 y con un nivel de significancia 0.017. Donde se concluyó que existe una relación directa de ambas variables, ya que, los resultados dan mención a que a la medida que la selección de personal alcance estándares de calidad de acuerdo a las políticas de la organización se experimentará un mayor nivel de confianza en relación a un adecuado clima organizacional, esto permitirá mejorar e incrementar el logro de objetivos institucionales.

Palabras clave: Selección de Personal, Clima Organizacional, Toma de decisiones.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the relationship between the Selection of personnel and the organizational climate of the Empresa de Transportes Turismo CIVA SAC, Arequipa 2020. The research design was non-experimental, cross-sectional, applied type and correlational level . The population under study consisted of 30 collaborators, where the entire sample was considered, that is, a census population was used. Likewise, the technique used in the present work was the survey, where the questionnaire was used as a data collection instrument, which was validated by Cronbach's alpha with a result of 0.767 confirming the statistical reliability of the instrument. A considerable positive correlation was obtained as a result with a Rho Spearman of 0.431 and a significance level of 0.017. Where it was concluded that there is a direct relationship between both variables, since the results indicate that as the selection of personnel reaches quality standards according to the organization's policies, a higher level of trust will be experienced in relation to to an adequate organizational climate, this will allow to improve and increase the achievement of institutional objectives.

Keywords: Personnel Selection, Organizational Climate, Decision-making.

I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto hoy en día la globalización es una de las bases o cimientos del cambio, que exhibe un ambiente donde la selección del personal, se vincula directamente con los cambios en las organizaciones para que sean más competitivas; sin embargo, la Empresa de Transporte Turismo Civa S.A.C. parece ignorar el adecuado uso de este proceso para realizar un correcto análisis basado en el crecimiento y progreso del talento humano.

El destino de las empresas depende de su capital humano, quienes son los que buscan intensificar la competitividad en la compañía, buscado un equilibrio entre lo social y económico, los colaboradores o empleados son el capital intelectual más importante de toda empresa en quienes se debería de invertir más; por lo tanto, los empleados, colaboradores, subordinados, etc. Necesitan desenvolverse en un grato ambiente de trabajo, con las condiciones laborales esenciales para el correcto y adecuado progreso de sus tareas y desafiar victoriosamente a la competencia. Es importante resaltar que en la actualidad el clima organizacional ejerce gran importancia en la administración y productividad de las diversas empresas.

A nivel internacional, los estudios realizados por Espinoza en el 2016 indican que el procedimiento de clasificación y elección de personal y entrevistas tradicionales no son adecuadas para determinar el buen rendimiento laboral. Los postulantes al puesto dan respuestas elaboradas, y los entrevistadores suelen escoger a aquellos postulantes que les agrada y no a los que realmente tienen las características que la empresa busca.

A nivel Nacional; en el Perú, algunas investigaciones, como la del PTS 2015 estudiada por Montoya en el año 2016, manifiestan que las organizaciones donde se refleja un buen clima organizacional son altamente productivas e innovadoras, esto se da evidentemente cuando los empleados de una organización están cómodos con sus funciones y rinden al cien por ciento de sus habilidades, lo que genera un beneficio para las empresas.

En la actualidad las empresas tratan de vender una buena imagen a sus empleados con el propósito de comprometerlos con sus funciones. En Abril del 2019 el grupo Comercio (Aptitus) realizó una investigación ante la interrogante del

porque los trabajadores dejan sus empleos, y la mayoría de entrevistados indico que el clima organizacional era negativo, no brindaban buenas condiciones de trabajo, había mala comunicación entre jerarquías, no se sentían a gusto trabajando sin poder avanzar o progresar profesionalmente; y un porcentaje mínimo indico que el clima organizacional no influía en sus funciones y las razones por las que se retiraban del trabajo eran otras.

A nivel local, en la Empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C. la falta de énfasis en la práctica del adecuado procedimiento de clasificación o elección de los empleados o trabajadores no permite enriquecer el clima organizacional; el mundo empresarial es cambiante y cada día hay más competitividad entre empresas y estas mismas buscan generar más rentabilidad, olvidándose muchas veces del principal activo que es el capital humano.

Actualmente la Empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C ha dejado parcialmente de lado al personal de su empresa, solo se enfoca en resultados y no en el adiestramiento de talentos, se observa que la empresa no está al ritmo de los constantes cambios que se van dando en el entorno empresarial; el personal no está comprometido, hay una ausencia de capacitación y motivación.

La Empresa de Transportes Turismo Civa SAC, muestra una evidente carencia de buen clima organizacional, el personal se encuentra descontento lo que genera que no se identifiquen con la empresa, además adolece de beneficios o incentivos a los colaboradores por su desempeño y logros de sus actividades, lo cual genera un grado de descontento, también la falta de apoyo y trabajo en equipo se ven reflejados en los resultados.

A continuación, se presenta la formulación del problema general propuesto para la Investigación:

¿De qué manera se relaciona la Selección de Personal y el Clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa SAC, Arequipa 2020?

Así mismo se presenta los problemas específicos definidos por:

- ¿Cuál es la relación entre el Reclutamiento y el clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la Entrevista y el clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Evaluación de Resultados y el clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020?

En el trabajo se detalla la fundamentación del estudio; la razón del estudio de investigación reside en examinar el vínculo entre la selección de personal y clima organizacional de la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C. en la ciudad de Arequipa; mediante de este estudio se podrá diagnosticar la auténtica trascendencia de la selección del personal dentro de una organización.

Si una empresa desea captar y retener a personas talentosas, así como aumentar su productividad, es necesario establecer un clima laboral adecuado en donde el colaborador se sienta valorado, útil y cuente con la confianza de sus colegas y superiores.

Aquellos trabajadores que se encuentran motivados y satisfechos con su trabajo son piezas clave dentro de la empresa, ya que disfrutan y les apasiona lo que hacen, les interesa poner en marcha nuevos proyectos, están a favor de un trabajo colaborativo y toman un rol más proactivo. Evidentemente, este escenario propicia muchas ventajas y beneficios para la empresa.

También las empresas deben considerar asignar un costo financiero en la capacitación de su personal, puesto que ellos son las bases fundamentales de las empresas. La percepción que se puede llegar a tener de una organización es sobre el desarrollo y amplitud de las habilidades de su personal. Se observa que las empresas no le dan la verdadera importancia que merecen los trabajadores y los tratan como un mueble más; cuando en realidad es el capital humano el que tiene la capacidad e inteligencia de aprender el correcto funcionamiento de ciertas ocupaciones y tareas, poniendo en práctica sus conocimientos, habilidades, destrezas, etc. Para generar considerables resultados que beneficien a las empresas.

También se ha detallado la justificación del estudio, por lo cual como Justificación Teórica; la actual indagación se argumenta porque la selección de personal es indispensable en el proceso de adquirir nuevos talentos para las

organizaciones, ya que permite valorar las dificultades que se puedan presentar, acudiendo a la comprobación de trabajos semejantes que se han realizado con anterioridad, por ejemplo, a las teorías que detalla la variable. Selección de Personal y sus dimensiones como reclutamiento, entrevista y la evaluación de resultados, así como la variable Clima organizacional. Como Justificación Metodológica; el actual estudio de investigación permitirá precisar una distinción situacional de cómo ira progresando la selección del personal y el clima organizacional. Para obtener las referencias que se necesite se visualiza un instrumento de valoración, que cumpla con las expectativas para medir la fiabilidad de las variables, lo que podría ser útil para otras investigaciones similares.

Con la presente investigación se tiene la intención de realizar y ampliar enseñanzas que están asociadas con la selección de personal y clima organizacional y su afinidad con las metas propuestas.

El actual estudio de investigación posee como Objetivo General: Analizar la relación entre Selección de Personal y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. Y como Objetivos Específicos:

- Describir la relación entre el Reclutamiento y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.
- Describir la relación entre la Entrevista y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. k
- Describir la relación entre la Evaluación de Resultados y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

En este trabajo de Investigación se presenta como Hipótesis General: Existe relación entre la Selección de Personal y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa SAC, Arequipa 2020. Y como hipótesis específicas:

- Existe relación entre el Reclutamiento y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.
- Existe relación entre la Entrevista y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.
- Existe relación entre la Evaluación de resultados y el Clima Organizacional en la empresga de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional se muestran diversos estudios de investigación las cuales son presentadas por diversas universidades y las más destacadas son:

Peñafiel (2016) en su investigación titulada “El Reclutamiento Y Selección De Personal En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Cereales La Pradera En La Ciudad De Latacunga” su objetivo primordial ha sido Definir la incidencia del Reclutamiento y Selección del Personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa a la cual se ha realizado la investigación; la metodología aplicada al análisis ha sido de enfoque cualitativo y cuantitativo con un nivel descriptivo y correlacional. La población y muestra fue de 51 empleados; se empleó el χ^2 para validar la hipótesis, con un grado de significancia de 0,95 y un límite de error de 0,05; concluyendo que El reclutamiento y selección de personal SI incide en el desempeño laboral de los trabajadores de Cereales La Pradera en la ciudad de Latacunga.

Medina (2017) en su tesis de averiguación denominada “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”, su objetivo primordial fue averiguar la repercusión que tiene la elección de personal en el desempeño y desarrollo laboral de los colaboradores de la compañía que en el último periodo del año 2016 mostro niveles deficientes de muy bajos de habilidades competentes a sus funciones. La metodología del análisis toma cualquier enfoque cuantitativo, con un diseño exploratorio, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta de 50 colaboradores, se utilizó el contraste de Chi Cuadrado para validar la hipótesis, con un grado de significancia de 0,95 y un límite de error de 0,05, por lo tanto, la investigación llego a la conclusión que la clasificación y elección de trabajadores adecuados si incide en el Desempeño Laboral y desarrollo de los colaboradores en la Empresa “LO&LO”.

Con la finalidad de contrastar los resultados de investigación, se consideró análisis anteriores a nivel Internacional y Nacional más destacados, referentes a las dos variables estudiadas. De tal manera a nivel nacional:

Quijano y Silva (2016) en su tesis “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016”, tuvo como propósito diagnosticar la relación o vínculo de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía analizada. Para el desarrollo del análisis el método fue un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo detallado- correlacional, la muestra ha sido de 50 ayudantes y la herramienta empleada fue una encuesta, concluyendo que el nivel de correlación de Pearson que se encontró fue positiva media de 0,687, con un nivel de significancia bilateral de 0,0000.

Abarca (2018) en su tesis titulada “El Clima Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huaura - 2016” tuvo como finalidad: argumentar o evidencia la ascendencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016. La metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo con un diseño no empírica, transeccional - correlacional. La población objeto de análisis fueron los 86 ayudantes de la Municipalidad y la muestra objeto de estudio lo conformaron 70 empleados de la Municipalidad, cuyo instrumento fue la escala de Likert y la fiabilidad de las herramientas ha sido validado por medio del coeficiente alfa de Cronbach, se infiere que hay una conexión significativa entre las variables y que existe una correlación considerable ($Rho=0.797$; $p<0.05$).

Manco (2018) en su indagación titulada “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016” su finalidad fue implantar el vínculo que existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el área de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2016. La metodología utilizada fue de tipo no experimental, transversal y correlacional, permitiendo saber el nivel de relación que hay entre las variables; tuvo una muestra de 98 trabajadores. Para obtener los datos se realizó una encuesta para ambas variables. La conclusión que se obtuvo es que relación significativa entre las variables, con un grado de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que demuestra que existe correlación positiva fuerte.

Ahumada (2019) en su tesis titulada “Selección De Personal Y El Desarrollo Organizacional De La Oficina General De Gestión De Recursos Humanos Del Ministerio De Agricultura Y Riego En El Año 2016”, el objetivo primordial fue describir y diagnosticar la relación entre la selección y clasificación de personal y el desarrollo organizacional de la Oficina objeto de estudio y análisis. El método de investigación empleado fue de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo constituida por 120 empleados. Del análisis realizado se infiere que el 26.67% de trabajadores censados, reflejan un grado inapropiado en relación a la variable de clasificación y elección del personal, mientras el 48.33% demuestran un nivel regular y el 25.00% restante reflejan un nivel adecuado. Llegando a la conclusión que hay una correlación significativa de ambas variables en análisis, según la correlación de Spearman de 0.669, teniendo un resultado moderado.

Como parte de las teorías y enfoques conceptuales, en el presente trabajo de investigación se mencionan algunas definiciones y temas relacionados a las variables que son parte de la indagación y representan la selección de personal y clima organizacional.

La Selección de Personal para Chiavenato (2011) señala que el procedimiento de clasificación y elección de personal radica en comparar entre dos o más candidatos que cumplan con los perfiles que las empresas solicitan; es decir aquellas habilidades requeridas para un determinado puesto de trabajo y la aplicación de las herramientas adecuadas para la selección de personal.

Acorde con Chiavenato (2007) como se citó en Peñafiel (2016), señala que la clasificación o elección de personal es indagar en medio de los postulantes inscritos y optar por el candidato más apto para la vacante disponible; de esa forma mantener o incrementar el desempeño de los colaboradores.

Chiavenato (2009) como se citó en Manco (2018), indica que la selección de personal dentro de las empresas es una herramienta que permite integrar a ciertos aspirantes que cumplan con las cualidades, aptitudes y características que la

organización busca para cubrir los puestos disponibles y así mantener o mejorar el desempeño laboral en la organización.

Chiavenato (2009) “La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto.” (p. 137).

Mientras que Ibáñez (2005) como se citó en Manco (2018) señalo que la selección de personal es un método técnico-científico que busca encontrar al candidato idóneo que cumpla con todas cualidades intelectuales que se requiere para ocupar la vacante dentro de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede interpretar que la selección del personal es una técnica en el cual se elige al candidato más apto, con las cualidades, habilidades y competencias que la empresa solicita para el puesto requerido, cuya finalidad es mantener, custodiar, preservar o incrementar la eficiencia y cumplimiento de los trabajadores; ya que en el procedimiento de clasificación y elección de personal se determinara si se contrata o no a los solicitantes o aspirantes hallados y seleccionados.

Dentro del proceso de clasificación y elección de personal se estudiará las siguientes dimensiones:

Según Alles (2007) como se citó en Arias (2018) señala que el reclutamiento es un proceso que permite reconocer y captar a un determinado grupo de postulantes, de los cuales posteriormente se escogerá a uno, quien ocupará el círculo laboral.

Mientras que Wayne y Moe (2013) indican que reclutar/incorporar es un procedimiento para atraer en el momento adecuado a un determinado número de personas con ciertas competencias laborales que estén interesadas en una vacante dentro de una organización.

En base a lo anterior se interpreta que, reclutar es una acción y decisión recíproca, ya que las empresas dan a conocer sus oportunidades de trabajo y los postulantes latentemente aptos e idóneos, capaces de ocupar el puesto que la empresa requiere; entonces iniciaran una relación o vínculo laboral; la

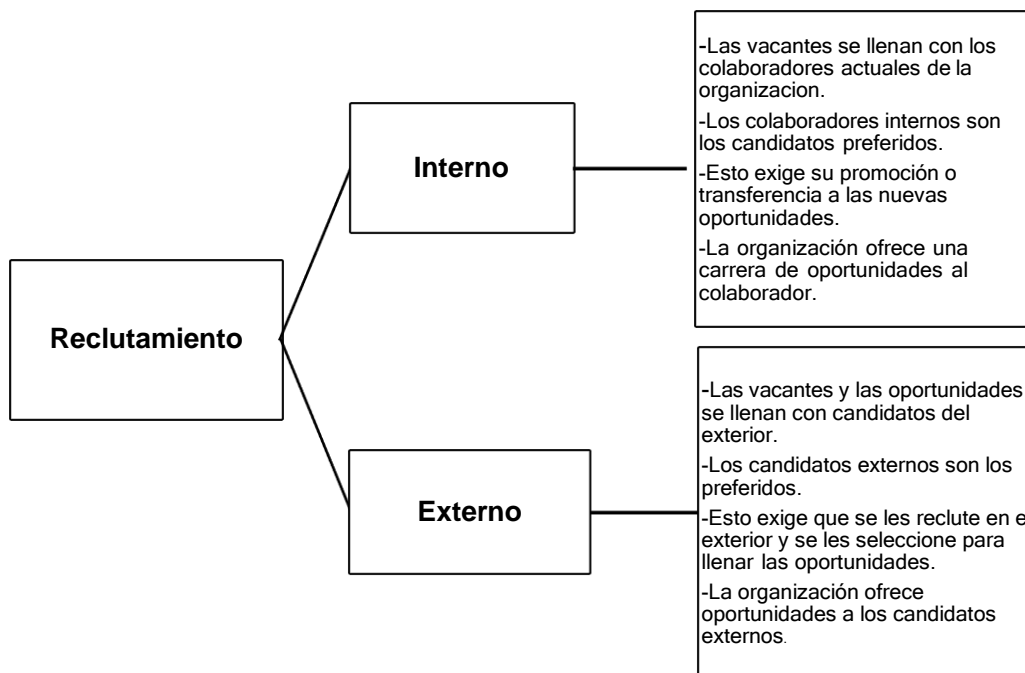
incorporación o alistamiento es el aglomerado de tramites con el propósito de captar la atención, seducir, cautivar y atraer candidatos capaces de llenar y atender un espacio en la compañía. Para que el proceso de reclutamiento sea eficaz debe de absorber una gran cantidad de postulantes para el debido proceso de selección.

Dentro de este proceso encontramos en reclutamiento Interno y Externo: Chiavenato (2011) señala que el reclutamiento interno se da cuando la organización transfiere, promociona o promueve personal para ocupar vacantes disponibles.

Por otro lado, Chiavenato (2011) también habla sobre el reclutamiento externo señalando que es la fase de absorber y acercar candidatos externos a la compañía para cubrir puestos disponibles en la empresa.

Figura 1

Reclutamiento interno y externo



Fuente: Chiavenato, Pag.117. Gestión de Talento Humano.

Así mismo Chiavenato (2011) habla sobre la entrevista indicando que es una herramienta del procedimiento de clasificación y elección de personal muy conocida y utilizada por la mayoría de organizaciones, pese a que adolece de bases

científicas y no es muy precisa es la que mayor peso tiene al momento de tomar la decisión final.

Mientras que Ahumada sostiene al respecto que:

La entrevista es una herramienta muy importante ya que depende de ella la decisión final respecto a los candidatos; la entrevista dentro del procedimiento de clasificación y elección de personal deber ser muy bien elaborada para poder obtener resultados fiables.

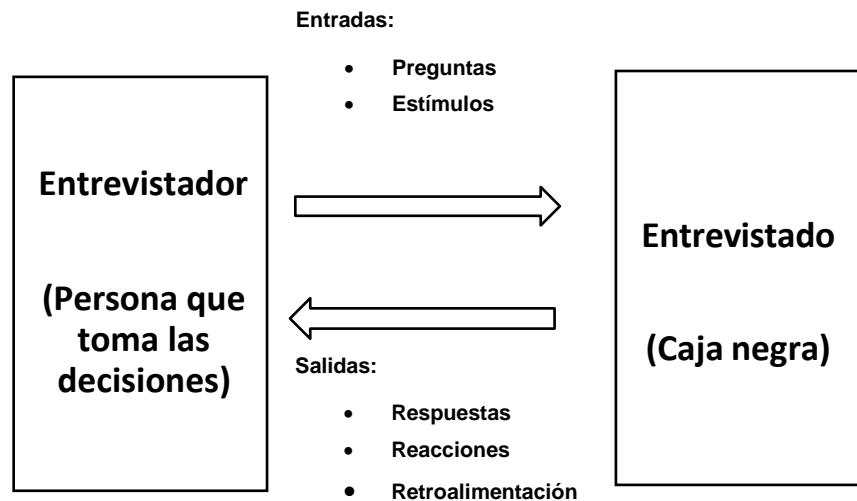
La entrevista como todo medio de comunicación cuenta con los siguientes elementos:

- La fuente: es la fuente o raíz de donde se desprende el recado, anuncio o comunicación.
- El transmisor: es la habilidad de codificar el mensaje a transmitir en gestos y/o palabras.
- El canal: son las palabras y los gestos que se dan durante la entrevista.
- Instrumento para descifrar: son los que participan de la entrevista, aquellos que reciben la información y la descifran de diferentes formas.
- El destino: es a quien se quiere enviar el mensaje.

Considerando lo anterior se puede interpretar que la entrevista es la etapa definitiva y esencial dentro del procedimiento de clasificación y elección de personal, en medio del proceso de explorar algún oficio; es la oportunidad idónea de familiarizar con el entrevistador y demostrar las razones por las que esta postulado al puesto y debe de obtener la vacante de la organización.

Figura 2

Entrevista como proceso de comunicación



Fuente: Chiavenato, Pag.149. Gestión de Talento Humano.

También Chiavenato (2011) señala que la evaluación de los resultados es la etapa en la que se consigue la información de los postulantes destacados e idóneos para la organización, es decir se tienen los resultados de quien formara parte de la empresa.

Mondy y Noe (2005) como se citó en Manco (2018) señalan que esta es la fase definitiva del proceso de selección pues los jefes tienen el deber de elegir a la persona o candidato que cumpla con las expectativas de la vacante y de la organización.

También en este proceso de selección Chiavenato (2011) indica que es un proceso cuyo costo operativo es muy alto, pero da grandes aportes para las empresas como:

- Adaptación al puesto de trabajo y por consiguiente satisfacción laboral.
- Fluidez en la incorporación con sus funciones labores.
- Estabilidad en los puestos de trabajo.
- Mejor rendimiento.

- Mayor interacción con sus compañeros.
- Menor costo en capacitaciones, debido a su facilidad de aprender más rápido sus nuevas actividades.

En ese mismo sentido se entiende que dentro del procedimiento de clasificación y elección de los futuros empleados o colaboradores, la evaluación de resultados sobre los aspirantes es una dimensión importante ya que el empleador puede comprobar que las habilidades y aptitudes manifestadas por los postulantes sean las esperadas y puedan satisfacer y cubrir las necesidades de la empresa.

Por otro lado, la Investigación también desarrolla el tema de Clima Organizacional que es un concepto que se ha investigado y desarrollado en las últimas décadas, puesto que ha tomado gran importancia con el paso de los años, lo que demuestra que este tema en la actualidad es un aspecto muy relevante a ser investigado.

De acuerdo con Rojas (2010) como se citó en Mora (2017) manifestó que la atmosfera organizacional o empresarial es la forma como los colaboradores, clientes y proveedores ven el ambiente donde se desarrollan las actividades laborales.

Mientras que la conceptualización de clima organizacional según Chiavenato (2011), expresa que es la manera en la que los asociados de las organizaciones perciben el ambiente donde se desenvuelven y como esto contribuye en el desarrollo, avance o progreso de sus funciones; el clima organizacional ayuda a comprender el adecuado funcionamiento de las empresas para que puedan mejorar sus resultados y lograr sus metas trazadas aumentando la productividad y desempeño de sus colaboradores.

El clima organizacional posibilita y permite la autorreflexión del concepto adquirido y compartido de los trabajadores o ayudantes respecto a la empresa. Gracias a ello se permite realizar un diseño de actividades, motivando el trabajo en grupo y generando efectividad dentro de la empresa. Uribe, Patlán y García (2015), mencionan que el ambiente institucional es un grupo de peculiaridades percibidas por los trabajadores y así explicar el funcionamiento de una empresa frente a otras y diferenciarla de ellas.

Según los argumentos previos se interpreta que el clima organizacional es el entorno donde una persona o un grupo de personas desarrollan sus labores cotidianamente, también es la cortesía que puede tener un líder con sus compañeros de trabajo, es el vínculo que existe entre todos los que conforman la empresa, todo ello involucra lo que llamamos Clima Organizacional.

Brunet (2004) como se citó en Mora (2017) habla sobre los tipos de clima organizacional y que a su vez estos se dividen en Autoritario y Participativo.

El clima autoritario se subdivide en:

Clima organizacional autoritario explotador: como su mismo nombre lo indica es aquel clima donde los jefes o alta dirección no tienen credulidad en sus obreros o diligentes y todas las decisiones sobre el funcionamiento de la organización las toma la alta dirección.

Clima organizacional Autoritario paternalista: en este tipo de clima se nota un ligero nivel de confianza de los jefes hacia sus subordinados, es decir la mayor parte de toma de decisiones se dan en la alta gerencia o cima de la empresa, pero algunas decisiones se pueden tomar en los grados inferiores.

Brunet (2004) como se citó en Mora (2017) también habla sobre el clima participativo se subdivide en clima participativo *consultivo* y de *participación en grupo*: son dos tipos de clima muy similares pues es donde la alta gerencia tiene confianza en sus subordinados, pues estos pueden tomar decisiones respecto al cumplimiento de sus objetivos; tienen una comunicación adecuada entre niveles, lo que permite que todos en la organización puedan conocer las decisiones a tomar.

Por otro lado, la investigación también estudia las dimensiones del clima organizacional y determina que dichas dimensiones son aquellas particularidades que intervienen en la conducta de las personas y que pueden ser evaluadas; según el autor Palma (2004, como se citó en Pastor, 2018) menciona cinco dimensiones que son:

- *Realización personal o autorrealización*: Es la consecución de satisfacciones personales y logros profesionales que el colaborador adquiere en su centro de

trabajo y las oportunidades que la organización ofrece para que el colaborador pueda crecer y sentirse realizado.

La autorrealización es la motivación que tiene toda persona para lograr escalar a lo largo de su vida, ya sea personalmente o profesionalmente, es alcanzar metas y objetivos trazados que son parte de aspiraciones que toda persona tiene.

También dentro de la autorrealización encontramos la satisfacción salarial y es que algunas empresas para atraer y retener buenos empleados y motivarlos al trabajo duro y a la dedicación emplean diversas estrategias de retención para ello se necesita proveer recompensas para saciar las necesidades de los empleados. Constantemente se cree que la satisfacción salarial o monetaria perjudica la conducta, como la falta y el fin de rotación (Wanger 2007) .La satisfacción salarial o monetaria, se divide en 5 piezas: sistema salarial, composición salarial, sentido de igualdad salarios, motivación intrínseca y políticas de confort. Estudios de Emberland y Rundmo (2010) han encontrado que el compromiso organizacional y la satisfacción salarial se correlacionan de manera positiva.

- *Involucramiento laboral:* se trata de la identidad que tiene el trabajador con los valores institucionales y la obligación o responsabilidad con la organización para concluir con los objetivos establecidos.

Ser parte de una empresa implica muchas funciones y responsabilidades, pero también implica el compromiso y fidelidad con nuestras tareas y con la empresa.

- *Supervisión:* En esta dimensión el colaborador da su punto de vista y apreciación sobre la inspección realizada por sus superiores dentro de sus actividades diarias, la supervisión puede generar en los trabajadores niveles de rigidez o nerviosismo que no permiten el adecuado cumplimiento de sus obligaciones. Si bien es cierto el proceso de supervisar los avances o la ejecución de ciertas actividades es parte de las funciones de un superior, pues este proceso no tiene por qué ser rígido y generar malestar entre compañeros, al contrario, debe de ser un proceso que permita a ambas partes compartir conocimientos y habilidades para el correcto avance de las tareas.
- *Comunicación:* Es la condición de elocuencia, expresividad, transparencia, congruencia y precisión de la información que se brinda en las diferentes áreas

institucionales para el adecuado manejo y desenvolvimiento de las tareas en la organización. El buen rendimiento laboral y logro de los objetivos organizacionales se debe a una correcta comunicación entre colaboradores, sin embargo también se da un bajo rendimiento cuando la comunicación entre áreas es deficiente.

- *Condiciones laborales:* Se refiere al adecuado ambiente de trabajo, que brinde las medidas de seguridad, materiales adecuados para el desempeño de funciones, un ambiente adecuado según el tipo de actividades a desarrollar, etc. De este modo los trabajadores no tendrán inconvenientes al realizar sus actividades diarias y lograr los objetivos institucionales.

Dentro de esta dimensión se puede estudiar también la higiene laboral, que son aquellos medios o recursos que examinan resguardar y defender la totalidad corporal e intelectual de los empleados; también sobre la seguridad en el trabajo, que es la forma de anticipar riesgos que se puedan dar en la organización, es decir tener un plan de contingencia ante cualquier accidente que se pueda desarrollar en el cumplimiento de sus funciones y por último y no menos importante sobre la calidad de trabajo que es la comodidad y bienestar que siente el trabajador cuando realiza sus funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El análisis de indagación fue de tipo aplicada, utilizo un marco teórico que afrontara la realidad con el fin de ofrecer alternativas de solución y de mejorar los conocimientos. Según Baena (2017) este tipo de estudio se encausa en examinar e interpretar un problema destinado a la acción, es un estudio de investigación con objetivos y propósitos hacederos, que se pueden poner en curso de forma inminente.

Diseño de investigación

Esta indagación empleo un diseño no experimental con un corte transversal, ya que las variables establecidas no serán alteradas; es decir, permanecerán como objeto de estudio y serán examinadas a través de la observación y se conservarán en su contexto originario. Hernández, Fernández & Batista (2018) expone que el diseño no experimental contempla los fenómenos en su estado natural para posteriormente estudiarlos, sin manipular las variables, ni se puede intervenir en ellas ya que acontecieron en un periodo concreto.

En tal sentido, Hernández, et al. (2018) manifiesta que la investigación de corte transversal, se describe al tiempo en que se compila la información, ejecutado en un mismo tiempo definido.

Nivel de investigación

Según Cancela (2010), los estudios correlacionales tienen como intención o finalidad describir o aclarar el nivel o condición de vinculo o ilación que existe entre las variables más representativas, mediante el empleo de los coeficientes de correlación, valoran a cada una de forma independiente o por separado y posteriormente, cuantifican, estudian y comparan la conexión. Tales correlaciones se amparan o defienden en premisas sujetas a estudios de comprobación.

Enfoque de investigación

El análisis tiene un enfoque cuantitativo, acorde a Hernández, et al. (2006) una averiguación de enfoque cuantitativo emplea el acopio de datos e información para verificar o cotejar hipótesis o premisas, que se han postulado con anticipación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se expone un problema e interrogantes específicas de lo cual se infieren las premisas. Tiene como utilidad saber cómo se comporta una variable respecto a otras variables vinculadas, esta podría ser negativa o positiva.

3.2. Variable y operacionalización

En la reciente indagación contamos con las siguientes variables.

Tabla 1

Variable y categoría

Variable	Categoría de la Variable
Selección de Personal	Cualitativa
Clima Organizacional	Cualitativa

Variable cualitativa

Según Fidias (2012) las variables cualitativas o también conocidas como variables categóricas, son peculiaridades o condiciones no numéricas que se manifiestan de manera oral, es decir, mediante palabras.

Con el propósito de transformar los conceptos abstractos en unidades de medición se ha elaborado el cuadro de operacionalización de variables como se visualiza en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población a analizar en la presente indagación son los 30 colaboradores administrativos de la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C. de la ciudad de Arequipa.

Fidias (2012) señala que: “la población es un compuesto restringido o indeterminado de componentes con particularidades usuales para los cuales serán extensivas las deducciones o resultados de la indagación. Ésta permanece definido o limitado por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

El siguiente estudio se realizara con el total de la población razón por la cual no se utilizo ninguna formula estadística de muestreo, la muestra seleccionada seran los 30 trabajadores de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., por ende se empleo la muestra censal a la población que se tomo en consideración tal como lo define Mendez (2012).

Criterios de selección

Inclusión

Para esta investigación se consideró a todos los trabajadores de la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C. Arequipa 2020.

Exclusión

Para la investigación no se tomó en consideración al personal mecánico y taller ya que ellos pertenecen a la base Lima de la Empresa Civa S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para este estudio se empleó la encuesta como técnica de recopilación o compendio de datos aplicados para ambas variables del estudio.

Según Sáez (2017) manifiesta que son esos mecanismos o medios orientados a recolectar, examinar y transmitir los datos de los fenómenos objetos de análisis. Ósea, se emplean diversos medios para obtener la información.

Instrumento

Sáez (2017) manifiesta que el instrumento es la herramienta específica y aplicable al desarrollar una técnica para obtener información.

En tal sentido el instrumento a emplearse en esta indagación ha sido el cuestionario. Por consiguiente, Según Hernández et al. (2014) menciona que el cuestionario está constituido por una secuencia de interrogantes acorde a una o más variables que se pretende calcular.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Selección de Personal	Encuesta	Cuestionario
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario

Validez

La validez se realizó acudiendo al discernimiento de tres docentes expertos conocedores del tema a tratar de la Universidad Cesar vallejo, donde se va a validar la consistencia y coherencia de los instrumentos (cuestionarios).

Según Rovai, Baker y Ponton (2014) definen la validez como el nivel en el cual el estudio estadístico mide la correlación entre las variables con respecto a la realidad de las premisas.

Confiabilidad

Según Hernández et. al (2014), la confiabilidad es evaluada por medio del instrumento usado.

La fiabilidad de las herramientas es el equilibrio y frecuencia de los puntajes adquiridos o alcanzados en una herramienta de investigación. Sánchez y Reyes (2015, p. 168).

Con el objeto de decidir la fiabilidad y medición de las variables se empleó el Alfa de cron Bach. Según Bedeian (2015), plantea que el Alfa de Cronbach estima el nivel de fiabilidad expresado como numero entre 0 y 1, de una escala de medida.

Tabla 3*Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach*

Coeficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Fuente: Valderrama, 2016, p. 228

Escala general:**Tabla 4***Alfa de Cronbach para ambas variables*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	36

Como se percibe en la Tabla N°4, el resultado alcanzado a través el Alfa de Cronbach de 36 ítems examinados y estudiados para ambas variables es de 0.767, por lo que se dispone que el estadístico de fiabilidad es Marcada, tomando en cuenta las conclusiones de la Tabla 3.

Escala V1: Selección de personal**Tabla 5***Alfa de cronbach para la variable Selección de Personal*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	13

Se visualiza en la tabla 5 el resultado de 13 ítems para la primera variable de Selección de Personal el que se estimó con el sistema estadístico SPSS 25, corresponde a la magnitud Marcada, puesto que los resultados son de 0,726; por lo que el instrumento esta adecuado para su aplicación, con un 73% de fiabilidad, tomando en cuenta los valores de la tabla 3.

Escala V2: Clima organizacional

Tabla 6

Alfa de cronbach para la variable Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	23

Se visualiza en la tabla 6 el resultado de 23 ítems para la segunda variable de Clima Organizacional el que se estimó con el sistema estadístico SPSS 25, corresponde a la magnitud Marcada, puesto que los resultados son de 0,715; por lo que el instrumento esta adecuado para su aplicación, con un 72% de fiabilidad, tomando en cuenta los valores de la tabla 3.

3.5. Procedimientos

La investigación inició con el análisis de la problemática en la Empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C. en Arequipa, posteriormente se creó el título de la investigación la cual contempla el análisis de las variables cualitativas que son Selección de Personal y Clima Organizacional; luego se realizó la introducción que está conformada por la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y finalmente local. Posteriormente se realizó la enunciación del inconveniente, la justificación, seguidamente se planteó los objetivos e hipótesis. También se realizó el marco teórico, que está conformado por los antecedentes tanto internacionales como nacionales, teorías y enfoques conceptuales de la investigación. Seguidamente se realizó la metodología de la indagación detallando

el tipo, diseño, corte y nivel. Cabe indicar que la investigación utilizó la encuesta y el cuestionario; asimismo la información recolectada fue trasladada a una base de datos de Excel para ser trabajado de manera más sencilla; ya que sirvió para trabajar el programa estadístico SPSS V.25. La información que se obtuvo permitió la adición de las variables, sus respectivas dimensiones e indicadores, por medio de la misma se estableció el nivel de confiabilidad, grado de relación existente entre ambas variables. Finalmente, los resultados que se generaron se presentaron como tablas y figuras que posibilitaron su interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Según Rendon, Villavis y Miranda (2016) refieren que la finalidad o propósito primordial de la estadística descriptiva es sintetizar o describir numéricamente un grupo de datos para facilitar su interpretación.

Estadística inferencial

Para Hernández, et al. (2014), refieren que el estudio inferencial es utilizado para demostrar conjeturas y calcular parámetros.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio de investigación se consultó y solicitó el consentimiento del Administrador de la empresa de Transportes CIVA S.A.C. en la ciudad de Arequipa el cual manifestó de manera positiva estar de acuerdo con la realización de este estudio en la empresa antes mencionada. Por otro lado, se desarrolló la investigación respetando las normas APA para hacer referencia a las citas de los autores tomados en cuenta en esta investigación y no vulnerar los derechos de autoría. Así mismo, se respetó la discrepancia en las encuestas, siendo estas de manera anónima y la veracidad de dicha información fue utilizada para fines estricta y únicamente para la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

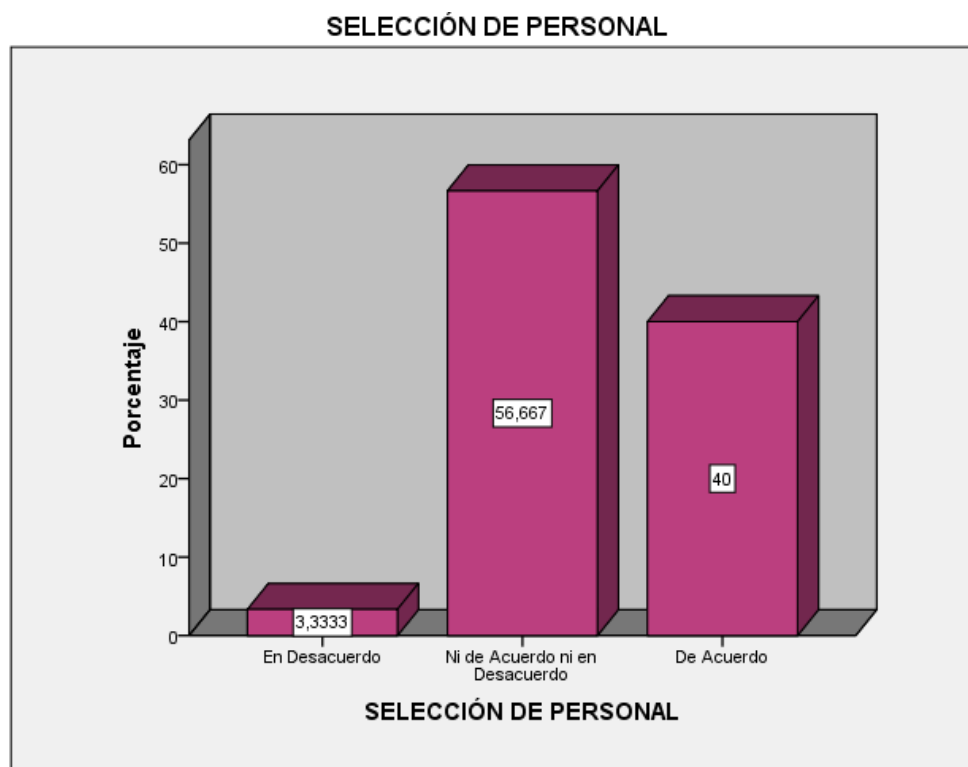
Tabla 7

Variable 1. Selección de Personal

SELECCIÓN DE PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	17	56,7	56,7	60,0
De Acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Resultados de la encuesta. Variable Selección de Personal



Interpretación: En la tabla N°7, según la variable selección de personal, a través de 30 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultados que el 3.33% están en desacuerdo con el procedimiento de selección de personal, entretanto el 56.67% no están de acuerdo ni en desacuerdo con la selección de personal y el 40% de colaboradores si están de acuerdo con el proceso de clasificación y elección de personal. De acuerdo a los resultados se puede inferir que un porcentaje alto de los colaboradores no opinan si están de acuerdo o en desacuerdo con la selección de personal, puesto que se debe de tomar medidas preventivas y gestionar un adecuado proceso de selección.

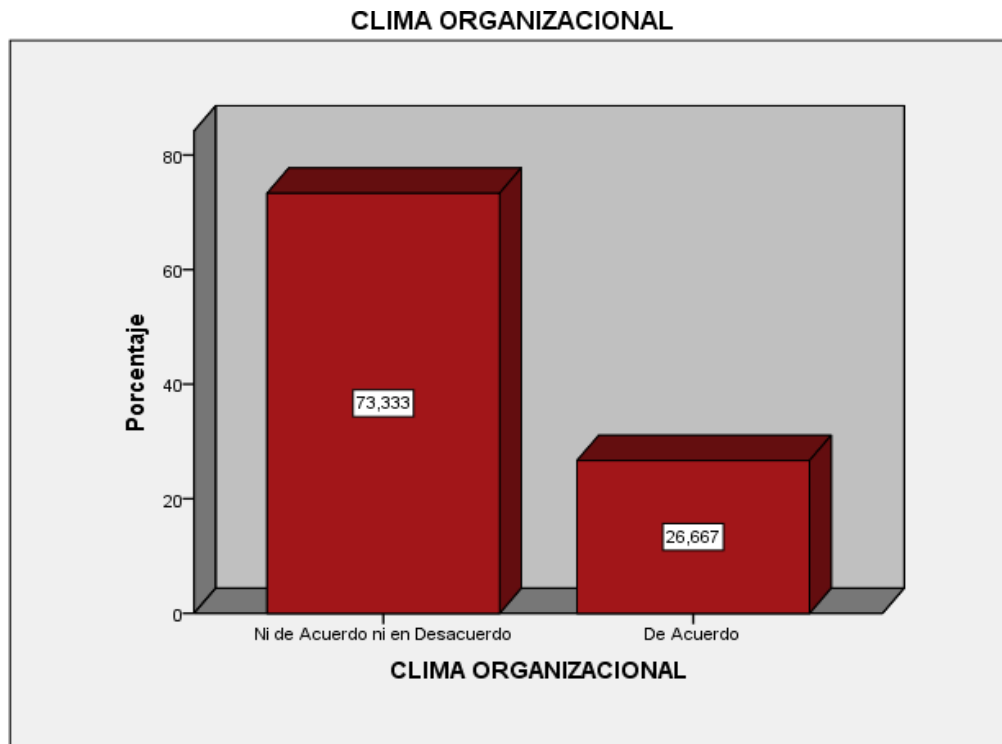
Tabla 8

Variable 2. Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	22	73,3	73,3	73,3
Válidos	De Acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados de encuesta. Variable Clima organizacional



Interpretación: Conforme a la tabla N°8, de la variable clima organizacional, mediante 30 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultados que el 73.33% de colaboradores no están de acuerdo ni en desacuerdo con la atmosfera organizacional de la compañía, entretanto un 26.67% de colaboradores indican estar de acuerdo con el ambiente organizacional. De acuerdo a los resultados se puede inferir que un porcentaje de colaboradores no brindan una opinión clara sobre el clima organizacional de la compañía, lo que puede ser a causa de desinterés, desconocimiento o es que se evidencia un inadecuado clima organizacional y en ese caso aspecto se debería de tomar medidas preventivas y correctivas ante tal situación.

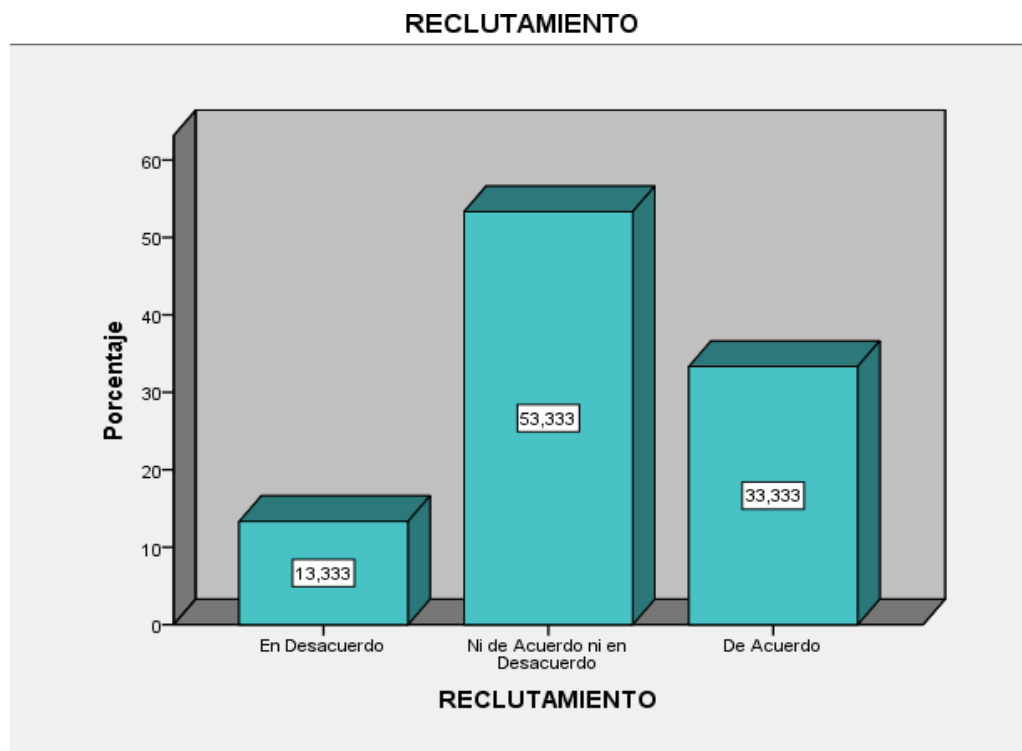
Tabla 9

Resultado Descriptivo Dimensión 1. Variable 1. Reclutamiento

D1. RECLUTAMIENTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	16	53,3	53,3	66,7
De Acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados de encuesta. Dimensión 1. Variable 1. Reclutamiento



Interpretación: Conforme a la tabla N°9, según la primera dimensión: Reclutamiento, a través de 30 colaboradores encuestados, que conformar el

integro de la muestra, se obtuvo como resultados que el 53.3 % de colaboradores no está de acuerdo ni en desacuerdo con el reclutamiento, mientras que un 33.3% de colaboradores evidencian estar de acuerdo con el reclutamiento de la empresa y por último solo un 13.3% de colaboradores está en desacuerdo con el reclutamiento que se da en la compañía. De acuerdo al resultado se puede inferir que hay una proporción de trabajadores que no opina claramente sobre el reclutamiento, esto puede darse por desconocimiento en este procedimiento para la incorporación de nuevo personal a la institución, lo que implicaría poner en práctica un adecuado proceso de reclutamiento.

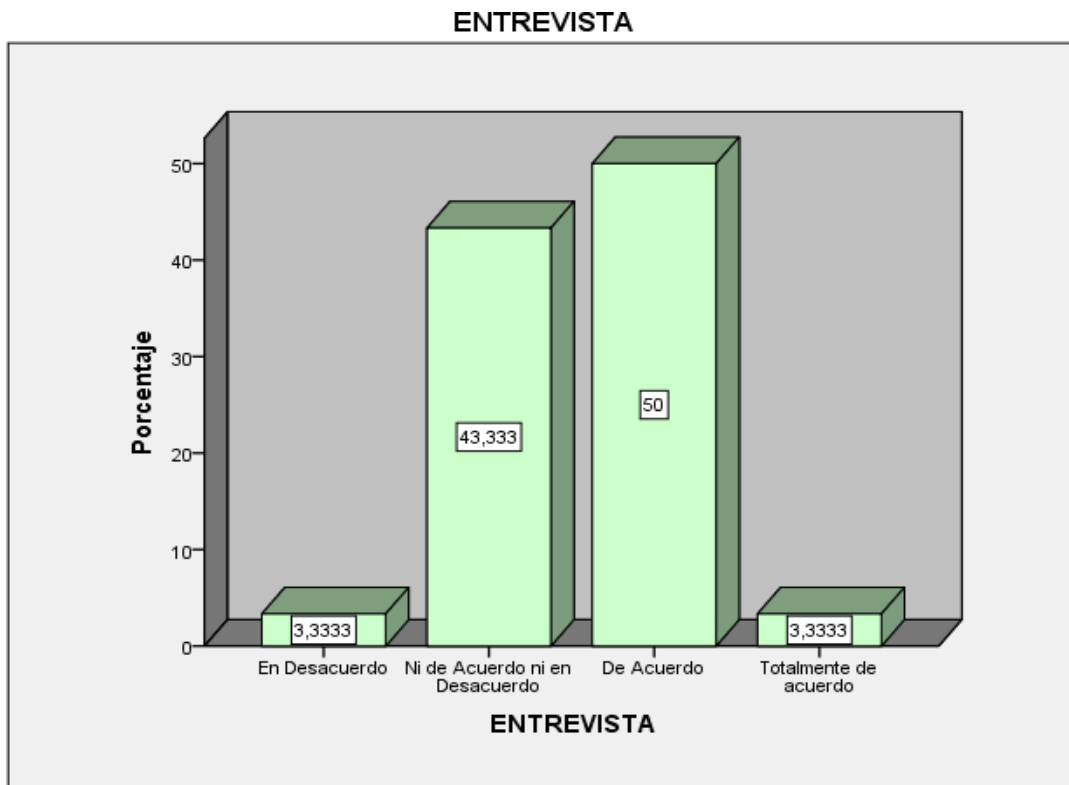
Tabla 10

Resultado Descriptivo Dimensión 2. Variable 1. Entrevista

D2. ENTREVISTA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	13	43,3	43,3	46,7
Válidos De Acuerdo	15	50,0	50,0	96,7
Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

Resultados de encuesta. Dimensión 2. Variable 1. Entrevista



Interpretación: En la tabla N°10, según la segunda dimensión: Entrevista, a través de 30 colaboradores encuestados, se alcanzó como resultados que un 50% de colaboradores manifiestan estar de acuerdo con las entrevistas, mientras que un 43.3 % de colaboradores no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 3.3% demuestra estar en desacuerdo con las entrevistas realizadas en la empresa y el otro 3.3% manifiesta estar totalmente de acuerdo con las entrevistas. De acuerdo al resultado se puede inferir que el 53% del total de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con las entrevistas mientras se desarrolla el proceso de clasificación y elección de personal para una posterior incorporación a la empresa; lo que refleja que el personal está conforme con las entrevistas realizadas previamente a su incorporación a la empresa.

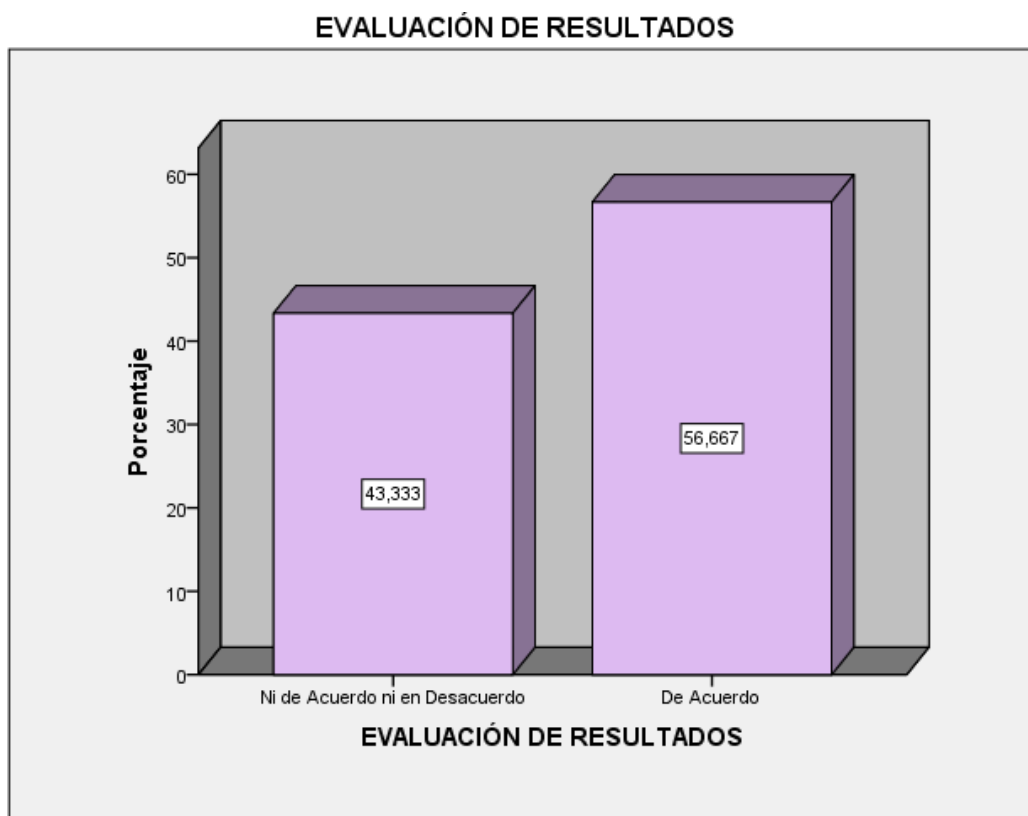
Tabla 11

Resultado Descriptivo Dimensión 3. Variable 1. Evaluación de Resultados

D3. EVALUACIÓN DE RESULTADOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	13	43,3	43,3	43,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados de encuesta. Dimensión 3. Variable 1. Evaluación de Resultados



Interpretación: En la tabla N°11, según la tercera dimensión: Evaluación de Resultados, a través de 30 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultados

que el 56.67% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con la evaluación de resultados, mientras que un 43.33 % de colaboradores no evidencian estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta dimensión. De acuerdo a los resultados se puede inferir que un gran porcentaje o la mayoría de colaboradores están de acuerdo con la evaluación de resultados que se realiza durante el procedimiento de selección de personal.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

H0. La distribución de los datos es normal.

H1. La distribución de los datos no es normal.

Nivel de significancia de la población $i = \text{error} = 0.05\% = (95\% Z = +/- 1.96)$

Decisión:

Sig. $p < \text{sig. } 0.05$ se repele la H0 y aceptamos H1

Sig. $p > \text{sig. } 0.05$ se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 12

Resultados de la prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
SELECCIÓN DE PERSONAL	,345	30	,000	,717	30	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,457	30	,000	,554	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla N°12, el valor de significancia de la V1: Selección de Personal, y la V2: Clima Organizacional; el resultado es $=0,00 < a 0.05$, por lo cual se repele la conjetura nula H0 y se admite o consiente la alterna H1. De tal forma, se infiere que no hay una distribución normal, por ende, se utilizó el estadístico Rho

de Spearman para la prueba de hipótesis. Además, se usó la prueba de Shapiro Wilk pues la población es inferior a 50, debido a que, para esta indagación la población es de 30 elementos.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Contrastación de Hipótesis

Para la comprensión de los valores de correlación de Rho Spearman se tomó como referencia a Hernández y Fernández (1998) citado por Mondragón (2014), quien manifiesta la siguiente jerarquía de los rangos de valor para la correlación:

Tabla 13

Rango de valores del Coeficiente de Correlación de Spearman

Coeficiente de Correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martínez y Campos (2015)*

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre la Selección de Personal y Clima Organizacional

H0: No existe relación entre Selección de Personal y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

H1: Existe relación entre Selección de Personal y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. $e < sig.$ i se repele la H_0 y admitimos la H_1
- Sig. $e \geq sig.$ i se admite la H_0 y rechazamos la H_1

Tabla 14

Prueba de hipótesis correlacional entre Selección de Personal y Clima Organizacional

Correlaciones

		SELECCIÓN DE PERSONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,431*
	SELECCIÓN DE PERSONAL		
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	30	30
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,431*	1,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL		
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La tabla 14, percibe la Significancia es $0.017 < p = 0.05$. Por lo que admitimos la premisa alterna, ósea que si hay relación entre selección de personal y clima organizacional. Con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.431. Por esta razón, se comprueba una correlación positiva moderada, se entiende que la Selección de Personal se relaciona de manera considerable con el Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis correlacional entre Reclutamiento y Clima Organizacional

H0: No existe la relación entre Reclutamiento y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

H1: Existe la relación entre Reclutamiento y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. $e < sig.$ i se repele la H0 y admitimos la H1
- Sig. $e \geq sig.$ i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre Reclutamiento y Clima Organizacional

Correlaciones			
		RECLUTAMIENTO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,397*
		N	30
CLIMA ORGANIZACIONAL		Coeficiente de correlación	,397*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,030
		N	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La tabla 15, percibe la Significancia es $0.030 < p = 0.05$. De modo que admitimos la premisa de la indagación o premisa alterna, ya que si hay relación

entre reclutamiento y clima organizacional. Con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.397. Por esta razón, se comprueba una correlación positiva baja, quiere decir que el Reclutamiento se relaciona de manera significativa con el Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Prueba de hipótesis correlacional entre Entrevista y Clima Organizacional

H0: No existe la relación entre Entrevista y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

H1: Existe la relación entre Entrevista y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. $e < \text{sig. } i$ se repele la H0 y admitimos la H1
- Sig. $e \geq \text{sig. } i$ se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre Entrevista y Clima Organizacional

		Correlaciones	
		ENTREVISTA	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ENTREVISTA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,176
		N	,353
CLIMA ORGANIZACIONAL		Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,176
		N	,353

Interpretación: La tabla 16, percibe la Significancia es $0.353 \geq p = 0.05$. De modo que aceptamos o admitimos la premisa nula, y desmentimos la premisa de la indagación o premisa alterna, es decir no existe relación entre entrevista y clima organizacional. Con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.176. Por esta razón, se comprueba una correlación positiva muy baja, quiere decir que la Entrevista no se relaciona de manera directa con el Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Prueba de hipótesis correlacional entre Evaluación de Resultados y Clima Organizacional

H0: No existe la relación entre Evaluación de Resultados y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

H1: Existe la relación entre Evaluación de Resultados y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. $e < sig.$ i se repele la H0 y admitimos la H1
- Sig. $e \geq sig.$ i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 17*Prueba de hipótesis correlacional entre Evaluación de Resultados y Clima Organizacional*

		Correlaciones	
		EVALUACIÓN DE RESULTADOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,071
		N	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,071
		Sig. (bilateral)	,709
		N	30

Interpretación: La tabla 17, percibe la Significancia es $0.709 \geq p = 0.05$. De modo que admitimos la premisa nula, y rechazamos o desmentimos la premisa de la indagación o premisa alterna, ósea no existe relación entre evaluación de resultados y clima organizacional. Con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.071. Por esta razón, se comprueba una correlación positiva muy baja, quiere decir que la Evaluación de resultados no se relaciona con el Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Civa S.A.C., Arequipa 2020.

V. DISCUSIÓN

La indagación tuvo por finalidad General analizar la relación entre la selección de personal y el clima organizacional de la Empresa de Transportes Civa S.A.C., Arequipa 2020. Los resultados adquiridos muestran una correlación en base al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.431, lo que demuestra que posee una **correlación positiva moderada** entre las variables de selección de personal y clima Organizacional, información que al ser comparada con Quijano y Silva (2016) en su trabajo titulado “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016” concluyeron que la relación de la selección de personal con el desempeño laboral tienen una magnitud de 0,687, manifestando una correlación significativa con ambas variables, adicionalmente Ahumada (2019) en su tesis titulada “Selección De Personal Y El Desarrollo Organizacional De La Oficina General De Gestión De Recursos Humanos Del Ministerio De Agricultura Y Riego En El Año 2016”, concluyeron que hay una correlación significativa de ambas variables, según la correlación de Spearman de 0.669, teniendo un resultado moderado, también se cuenta con la referencia sobre clima organizacional y su correlación con otras variables como lo muestra Abarca (2018) en su tesis titulada “El Clima Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huaura - 2016” quien manifiesta que existe una correlación considerable ($Rho=0.797$; $p<0.05$) entre las variables; con los datos encontrados coincidentemente se AFIRMA que la selección de personal se relaciona de manera considerable con el clima organizacional, además Chiavenato (2009, como se citó en Manco, 2018), indica que la selección de personal dentro de las empresas es una herramienta que permite integrar a ciertos candidatos que cumplan con las cualidades y competencias que la organización busca para cubrir los puestos disponibles y así mantener o mejorar el desempeño laboral en la organización.

Por otro lado (Chiavenato, 2011), también expresa que el clima organizacional es la manera en la que los asociados de las organizaciones perciben el ambiente donde se desenvuelven y como esto contribuye en el desarrollo, avance o progreso de sus funciones; el clima organizacional ayuda a comprender el adecuado

funcionamiento de las empresas para que puedan mejorar sus resultados y lograr sus metas trazadas aumentando la productividad y desempeño de sus colaboradores.

Respecto al primer objetivo específico, identificar la relación entre el reclutamiento y el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, lo obtenido en la tabla 14 evidencia una Sig. (Bilateral) de $0.030 < 0.05$ y un $r=0.397$ un nivel de relación positiva baja entre la primera dimensión y la segunda variable, es decir que el reclutamiento se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. Los datos obtenidos al ser contrastados con lo encontrado por Manco (2018) en su investigación titulada “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016”, quien evidencia que existe una relación positiva entre sus variables, una correlación positiva fuerte con el valor de Rho Sperman $=0.898$. Los resultados obtenidos, AFIRMA que, coincidentemente el reclutamiento tiene correlación con el clima organizacional de manera significativa, sin embargo, se DISCREPA el nivel de correlación con la tabla 8 donde un 53.3 % de colaboradores no está de acuerdo ni en desacuerdo con el reclutamiento. Además de ello Según Alles (2007, como se citó en Arias, 2018) nos explica que el reclutamiento es un proceso que permite reconocer y captar a un determinado grupo de postulantes, de los cuales posteriormente se escogerá a uno, quien ocupara el círculo laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la entrevista y el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, lo obtenido en la tabla 15 evidencia una Sig. (Bilateral) de $0.353 \geq 0.05$ y un $r=0.176$ lo que muestra un nivel de relación positiva muy baja entre la segunda dimensión y la segunda variable, es decir que la entrevista no se relaciona de manera directa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. Los datos obtenidos al ser contrastados con lo encontrado por Ahumada (2019) en su tesis titulada “Selección De Personal Y El Desarrollo Organizacional De La Oficina General De Gestión De Recursos Humanos Del Ministerio De Agricultura Y Riego En El Año 2016”, quien

evidencia que existe una relación considerable entre sus variables, según la correlación de Spearman de 0.669. Con estos resultados recabados se AFIRMA la presencia de una relación muy baja entre las dos variables de estudio, además se DIFIERE según tabla 9 donde de acuerdo al resultado se puede inferir que el 53% del total de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con las entrevistas; lo que refleja que el personal está conforme con las entrevistas realizadas previamente a su incorporación a la empresa. Además de ello Según Chiavenato (2011) habla sobre la entrevista indicando que es una herramienta del procedimiento de clasificación y elección de personal muy conocida y utilizada por la mayoría de organizaciones, pese a que adolece de bases científicas y no es muy precisa es la que mayor peso tiene al momento de tomar la decisión final.

Respecto al tercer objetivo específico, identificar la relación entre la evaluación de resultados y el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, lo obtenido en la tabla 16 evidencia una Sig. (Bilateral) de $0.709 \geq 0.05$ y un $r=0.071$ lo que manifiesta un nivel de relación positiva muy baja entre la tercera dimensión y la segunda variable, es decir que la evaluación de resultados no se relaciona con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. Los datos obtenidos al ser contrastados con lo encontrado por Ahumada (2019) en su tesis titulada "Selección De Personal Y El Desarrollo Organizacional De La Oficina General De Gestión De Recursos Humanos Del Ministerio De Agricultura Y Riego En El Año 2016", quien evidencia que existe una relación positiva entre sus variables, una correlación positiva entre sus variables según la correlación de Spearman de 0.669. Con estos resultados AFIRMA que no hay presencia de una relación entre las dos variables de estudio, así mismo se DISCREPA según tabla 10 donde un 56.67% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con la evaluación de resultados; es decir que estas variables actúan de manera independiente. Además de ello Según Mondy y Noe (2005, como se citó en Manco, 2018) manifiestan que esta es la fase definitiva del proceso de selección pues los jefes tienen el deber de elegir a la persona o candidato que cumpla con las expectativas de la vacante y de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Después del desarrollo de la indagación Selección de Personal y el Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020., se pudo concluir que:

Primera: Teniendo como objetivo general analizar la relación entre Selección de Personal y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, se establece que existe una relación positiva moderada de 0.431 a partir de los resultados alcanzados o adquiridos a través del Rho de Spearman y un nivel de significancia de 0.017, lo que indica que a la medida que la selección de personal alcance estándares de calidad de acuerdo a las políticas de la organización se experimentara un mayor nivel de confianza en relación a un adecuado clima organizacional. Se infiere que la selección de personal tiene relación directa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Segunda: Para el primer objetivo específico, describir la relación entre el Reclutamiento y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, se obtuvo a través del Rho de Spearman una relación positiva baja de 0.397 y una significancia de 0.30 lo que indica que a medida que se desarrolle un adecuado proceso de reclutamiento se experimentara un mejor nivel de familiaridad con respecto al clima organizacional. Se concluye que el reclutamiento tiene relación directa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

Tercera: Para el segundo objetivo específico, describir la relación entre la entrevista y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, se obtuvo a través del Rho de Spearman una correlación positiva muy baja de 0.176 y una significancia de 0.353 lo que indica que a medida que en la empresa se desarrolle un mejor proceso de entrevistas este no se verá reflejado en el clima organizacional dentro de la empresa. Se concluye que la entrevista no tiene relación directa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020. Es decir que estas variables actúan de manera independiente.

Cuarta: Para el tercer objetivo específico, describir la relación entre la evaluación de resultados y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, se obtuvo a través del Rho de Spearman una correlación positiva muy baja de 0.071 y una significancia de 0.709 lo que indica que a medida que en la empresa se realice un adecuado proceso de evaluación de resultados no se evidenciara un mejor clima organizacional, pues estas variables actúan de manera independiente. Se concluye que la evaluación de resultados no tiene relación directa con el clima organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone en relación a la variable Selección de personal y Clima Organizacional, hacer un estudio descriptivo de la situación de la empresa, complementarlo tanto con evaluaciones anuales que ayuden a determinar el avance de las variables.

Segunda: Se propone en relación a la primera dimensión modernizar y enriquecer el procedimiento o técnica de reclutamiento, reforzándolo con psicometría para cada puesto gremial disponible, así de esta manera tener un destacado pronóstico del Clima organizacional dentro de la empresa.

Tercera: Se propone en relación a la segunda dimensión realizar entrevistas de trabajo llevando a cabo interrogantes que permitan obtener información personal, familiar y actitudinal de los candidatos al puesto de trabajo, así mismo destinarle a la conversación o dialogo de entrevista un considerable espacio para lograr analizar y rastrear los asuntos importantes o de tendencia que sean útiles para la empresa.

Cuarta: Se propone para la tercera dimensión evaluación de resultados, que se maneje con el apoyo de un plan proyectado que permita favorecer a ambas partes, tanto a la empresa y también a los posibles trabajadores, para que este proceso se desarrolle de manera efectiva.

REFERENCIAS

- Abarca Espinoza, Y. E. (2018). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura-2016.
- Ahumada Mendoza, R. M. (2019). Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016.
- Aguiar, Carolina, Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Campos, G. (2019). Identification of the occupational competencies framework in nursing in the Costa Rican Social Security. *Scielo*, 1(37), 36-42.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89.
- Alles, M. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Colombia: Granica
- Araque, Y. D. V. C., Córdoba, V. H. M., & de Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84).
- Arevalo, R. (2018). The contribution of organizational climate to business quality. *Dialnet*, 2(3), 683-697. doi:[http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.683-697](http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.683-697)
- Arteaga, S. A. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín informativo CEI*, 3(1).
- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. (2012). Personnel selection as a signaling game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719-738. doi:<https://doi.org/10.1037/a0026078>
- Bernal, C. (2016) Metodología de la investigación. (4a ed.). Bogotá D.C., Colombia
- Bernal, L., & Chávez, M. (2018). Organizational Climate and its relation with Burnout Syndrome in a Clinical Laboratory. *Dialnet*, 7(13),..... 119-136. doi:<http://dx.doi.org/10.23913/rics.v7i13.64>
- Berkelaar, B., & Buzzanell, P. (2014). Cybervetting, person-environment fit, and personnel selection: Employers' surveillance and sensemaking of job applicants' online

information. *Journal of Applied Communication Research*, 42(4), 456-476.
doi:<https://doi.org/10.1080/00909882.2014.954595>

- Bolaños-Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.
- Brunet, L. (2004). *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>
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Charry, H. (2018). THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMMUNICATION AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE SECTOR PUBLIC. *Scielo*, 9(1), 8-19.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: Mc Graw Hill
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005). *Administración*. (8va. ed.), México: Pearson educación.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European journal of work and organizational psychology*, 5(1), 105-123.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University
- Fructoso, J. A. A., & Díaz, L. A. D. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. In *Crescendo*, 6(1), 90-102.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Laredo, J. B. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización/The organizational climate as an improvement strategy in an

organization. RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración, 7(13), 114-132.

Lievens, F.; , Dam, K. & Anderson, N. (2002). Recent Trends and Challenges in Personnel Selection". Personnel Review. Vol. 31. Nº 5: 580-601. Ed. Emerald Insight, London (United Kingdom).

Manco Cuya, C. S. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016.

Medina Cueva, A. A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).

Milkovich, G. y Boudreau, J. (2010). Human Resource Management, Mexico: Editorial: McGraw-Hill Higher Education.

Montoya Meza, D. A. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015.

Nabeeh, N., Smarandache, F., Abdel, M., El-Ghareeb, H., & Aboelfetouh, A. (2019). An Integrated Neutrosophic-TOPSIS Approach and its Application to Personnel Selection: A New Trend in Brain Processing and Analysis. 7, 29734-29744.

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.

Olga Zwardoń-Kuchciak, & Agnieszka Lipińska-Grobelny. (2020). Personnel Selection Methods and the Employee's Labour Market. *Organization & Management: Scientific Quarterly*, 2(2)(1 (49)), 139-153. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2020.49.10>

Peñafiel Cuenca, A. E. (2017). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Cereales la Pradera en la ciudad de Latacunga* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).

Pupo, B. (2018). Contribution to the management of the organizational climate for the promotion of organizational moral values and the achievement of individual performance. Exam of a case study. México: Proquest. Obtenido de

<https://search.proquest.com/docview/2247180765/80FF05E0553C4FF3PQ/11?accountid=37408>

- 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>
- Quijano Guevara, A. L., & Silva Pérez, K. N. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA-Chiclayo 2016.
- Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 15(2), 95-107.
- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF36 en mujeres con LUPUS, Puebla. México: BUAP. Sitio web <https://t.ly/AOLV>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de salud pública, 39(2), 385-393.
- Shih, H. S., Huang, L. C., & Shyr, H. J. (2005). Recruitment and selection processes through an effective GDSS. Computers & Mathematics with Applications, 50(10-12), 1543-1558.
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609.
- Steiner, D. (2012). Personnel selection across the globe. The Oxford handbook of personnel assessment and selection. doi:10.1093 / oxfordhb / 9780199732579.013.0032
- <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2009, citado por Manco 2018), indica que la selección de personal dentro de las empresas es una herramienta que permite integrar a ciertos candidatos que cumplan con las cualidades y competencias que la organización busca para cubrir los puestos disponibles y así mantener o mejorar el desempeño laboral en la organización. (Chiavenato, I. 2009, citado por Manco 2018) "La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto." (p. 137).	Para medir la variable Selección de Personal se aplicara un cuestionario a los trabajadores de la Empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C. Arequipa y será medido a través de la escala de Likert.	Reclutamiento Entrevista Evaluación de Resultados	Requerimiento R. Interno R. Externo Entrevista personal Aplicación de pruebas de selección Referencias Laborales Información Documental Resultado final Comunicación de incorporación	Ordinal
CLIMA ORGANIZACIONAL	(Chiavenato, 2011), expresa que es la forma en la que los miembros de las organizaciones perciben el ambiente donde se desenvuelven y como esto contribuye en el desarrollo de sus funciones; el clima organizacional ayuda a comprender el adecuado funcionamiento de las empresas para que puedan mejorar sus resultados y lograr sus metas trazadas aumentando la productividad y desempeño de sus colaboradores.	Para medir la variable Clima Organizacional se aplicara un cuestionario a los trabajadores de la Empresa de Transportes Turismo Civa S.A.C. Arequipa y será medido a través de la escala de Likert.	Autorrealización Involucramiento Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	Ascensos Reconocimientos y logros Satisfacción personal Compromiso Pertenencia Identidad Jerarquización de control Respaldo Instrucciones de trabajo Normas de la organización. Medios de comunicación adecuados Resolución de conflictos Higiene Laboral Seguridad en el trabajo Calidad de vida en el trabajo	Ordinal

Anexo 2: cuestionario V1

Cuestionario de selección de personal

Género	Edad	Estado civil	Tiempo de permanencia

Estimado colaborador, a continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con la selección de personal de la empresa en la que labora. Cada una de las preguntas tiene cinco opciones para responder.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo **una** alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Este cuestionario es totalmente **anónimo**, por favor **conteste todas las preguntas** con total **sinceridad**. No hay respuestas buenas ni malas, ya que son sólo opiniones.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
------------------------------------	-------------------------	--	----------------------	---------------------------------

Nº	Items	1	2	3	4	5
1	¿Se le dio a conocer las características y requisitos del puesto en la convocatoria?					
2	¿Considera usted que el departamento de Recursos Humanos dirige eficazmente el proceso de contratación del personal?					
3	¿Considera que los medios a través de los que se publican las convocatorias abiertas o externas son los más acertados?					
4	En su centro laboral cuando hay una plaza vacante, ¿se da una convocatoria interna?					
5	En su centro laboral, cuando se presenta una plaza vacante, ¿se realiza el cambio de área o se produce un ascenso?					
6	¿Durante el proceso de selección le realizaron una entrevista personal?					
7	¿Cree Ud. que las entrevistas son didácticas y agradables para los postulantes?					
8	¿Considera usted que las pruebas están acorde con el proceso de selección?					
9	¿Cree Ud. que las referencias laborales ayudan a elegir al buen candidato para el puesto laboral?					
10	¿Considera usted que la información proporcionada permiten conocer más al postulante?					
11	¿Cree Ud. que existe una verificación adecuada de la información brindada en su curriculum vitae?					
12	¿Los medios utilizados para conocer los resultados del proceso de selección son adecuados?					
13	¿Se le informó detalladamente sobre su incorporación a la empresa?					

Anexo 3: Cuestionario V2

Cuestionario de clima organizacional

Género	Edad	Estado civil	Tiempo de permanencia

Estimado colaborador, a continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con el clima Organizacional de la empresa en la que labora. Cada una de las preguntas tiene cinco opciones para responder.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (**X**) sólo **una** alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Este cuestionario es totalmente **anónimo**, por favor **conteste todas las preguntas** con total **sinceridad**. No hay respuestas buenas ni malas, ya que son sólo opiniones.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
------------------------------------	-------------------------	--	----------------------	---------------------------------

N°	Items	1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de ascenso en la empresa?					
2	¿Las actividades en las que se desempeña le permiten aprender y desarrollarse en la empresa?					
3	¿Cree Ud. que se reconocen los logros y méritos en el trabajo?					
4	¿Cree Ud. que se valora los altos niveles de desempeño en sus tareas diarias?					
5	¿La remuneración es atractiva en comparación con otras empresas?					
6	¿Se siente Ud. comprometido con los avances y logros de la empresa?					
7	¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentren comprometidos con las políticas institucionales?					
8	¿Pertener a la empresa le motiva a hacer mejor su trabajo?					
9	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí para alcanzar las metas de la empresa?					
10	¿Cree Ud. que se valora los altos niveles de desempeño en sus tareas diarias?					
11	¿Cree Ud. que su supervisor o jefe escucha los planteamientos de ideas que se le hacen?					
12	¿Es posible la interacción con personas y/o compañeros de mayor jerarquía?					
13	¿Cree Ud. que la evaluación de sus funciones le ayudan a mejorar sus resultados?					
14	¿Su superior brinda apoyo y soporte para solucionar problemas que se presentan?					
15	¿Cree Ud. que recibe la capacitación suficiente y necesaria para realizar el trabajo?					
16	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
17	¿La empresa promueve y fomenta la comunicación interna?					
18	¿En el trabajo la información fluye adecuadamente?					
19	¿En la empresa se afrontan y superan los obstáculos y/o adversidades que se presentan?					
20	¿En la empresa se realiza un buen mantenimiento de los ambientes donde realiza sus labores?					
21	¿Existen normas y procedimientos para cualquier eventualidad o desastre natural?					
22	¿Cree Ud. que existe un trato justo en la organización?					
23	¿Se siente Ud. Cómodo realizando sus actividades diarias?					

Anexo 4: Formato de Validación



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

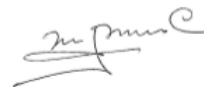
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			

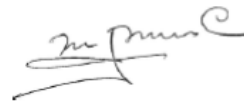
IV. OPINIÓN DE APLICACION:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

V. PROMEDIO DEVALORACION:

86%



Ate, 27 de diciembre del 2020

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: *Puma Saldaña Lucero Belén*

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

Anexo 5: Matriz de Datos

Variable		SELECCIÓN DE PERSONAL												
Dimensiones		Reclutamiento					Entrevista				Evaluación de resultados			
Indicadores		Requerimiento		R. Externo	R. Interno		Entrevista Personal		Aplicación de Pruebas de Selección	Referencias Laborales	Información Documental		Resultado Final	Comunicación de Incorporación
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
PARTICIPANTES	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4
	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
	4	4	4	2	4	2	5	4	2	2	4	2	3	4
	5	4	4	5	3	2	5	2	3	4	4	3	4	3
	6	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
	7	5	3	2	3	2	5	2	2	4	4	2	3	3
	8	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4
	9	2	3	4	2	3	3	5	3	5	3	5	3	4
	10	4	2	4	2	4	3	4	2	2	5	2	3	4
	11	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	5	4
	12	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4
	13	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4
	14	4	2	4	1	2	2	3	3	2	4	2	3	4
	15	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4
	16	5	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4
	17	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4
	18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5
	19	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
	20	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	4	2
	21	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4
	22	5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	5	3	4
	23	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4
	24	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3
	25	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2
	26	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4
	27	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4
	28	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	4
	29	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
	30	4	5	3	4	4	2	4	5	2	4	3	2	4

Variable	CLIMA ORGANIZACIONAL																						
Dimensiones	Autorrealización					Involucramiento Laboral					Supervisión					Comunicación			Condiciones de Trabajo				
Indicadores	Ascensos		Reconocimientos y Logros		Satisfacción Personal	Compromiso		Pertenencia		Identidad	Jerarquización de Control		Respaldo		Instrucciones de Trabajo	Normas de la Organización	Medios de Comunicación Adecuados		Resolución de conflictos	Higiene Laboral	Seguridad en el Trabajo	Calidad de vida en el Trabajo	
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
PARTICIPANTES	1	3	4	5	3	3	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
	3	4	3	3	3	4	4	1	4	1	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4
	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5
	5	3	2	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
	6	1	3	2	4	2	4	1	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
	7	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
	8	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
	9	2	4	3	4	4	1	3	5	2	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3
	10	4	3	3	4	4	2	1	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	2
	11	4	2	3	3	4	5	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
	12	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4
	13	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	5	2	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3
	14	5	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5
	15	3	5	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3
	16	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2
	17	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2
	18	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4
	19	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2
	20	3	4	1	3	2	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4
	21	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
	22	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2
	23	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2
	24	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3
	25	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2
	26	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5
	27	2	3	4	2	3	4	2	4	2	5	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	5
	28	4	2	1	3	4	5	1	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3
	29	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5
	30	3	4	4	1	3	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

Anexo 6: Captura de pantalla turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración. The thesis title is "Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2020". The author is Puma Saldaña, Lucero Belen (ORCID: 0000-0003-1481-8498). The report shows a 24% similarity score. A sidebar on the right lists the sources of the matches, including repositories and university work.

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ulgv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	dapace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1%

At the bottom of the screenshot, there is a signature of Dr. Navarro Tapia Javier Felix and his DNI number: 08814139.



Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
DNI: 08814139