



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES, TRUJILLO 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Malena Meylin Narro Diaz
Danna Marcell Leyva Sisniegas

Asesor:

Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz
<https://orcid.org/0000-0002-1843-9105>

Trujillo - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Rosa Luz Dzido Marinovich
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Jesús Catherine Saldaña Bocanegra
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 of 53 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3293174706

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A Dios, por iluminar mi camino y darme la sabiduría en cada paso de este viaje académico. A mi querida madre Sila, una mujer fuerte que me ha enseñado a trabajar y a nunca rendirme, pues con su amor incondicional me ha inspirado a ser la persona que soy. A mi esposo Jorge Luis, mi compañero de vida, mi mejor amigo, gracias por ser mi roca en este viaje, por enseñarme que el amor y el apoyo pueden superar cualquier obstáculo. A mi hija Alessia, que es luz en mi vida, pues su existencia me ha enseñado a creer en mí misma y en mis sueños para seguir adelante. A mis hermanos Rubén y Angie, los que me han enseñado a compartir y a disfrutar de las aventuras de la vida y que formaron parte de mi crecimiento personal.

Malena Meylín Narro Díaz

Dedico esta tesis a Dios, por darme la fuerza, la paciencia para seguir adelante y por ser mi guía en cada paso de este camino. A mis padres, a mi mamá que siempre ha estado en las buenas y en los momentos difíciles. Gracias por su apoyo incondicional, amor, paciencia y por recordarme que sí podía, incluso cuando yo dudaba. A mi pareja y quienes me acompañaron en este camino, ya sea con un consejo o simplemente escuchándome, sin ustedes este proceso hubiera sido más difícil.

Danna Marcell Leyva Sisniegas

Agradecimiento

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Privada del Norte, por brindarnos la plataforma adecuada nuestro desarrollo profesional. A nuestro asesor de tesis, por su apoyo incesante y profesionalismo en todo este proceso. A nuestros docentes, por su respaldo, mentoría y ayuda en todo momento a lo largo de toda nuestra formación académica. A nuestros compañeros y amigos, por su apoyo, sus palabras de aliento y por compartir con nosotros este camino de crecimiento académico y profesional.

Malena Meylín Narro Díaz
Danna Marcell Leyva Sisniegas

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR.....	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Índice de tablas	7
Índice de Figuras.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	34
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Escala de Likert para la medición de la encuesta	24
Tabla 2	Validez de los instrumentos	25
Tabla 3	Análisis descriptivo de Selección de Personal	28
Tabla 4	Análisis descriptivo de Clima Laboral	28
Tabla 5	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	29
Tabla 6	Relación entre la selección del personal y el clima laboral	30
Tabla 7	Relación entre el reclutamiento y el clima laboral	31
Tabla 8	Relación entre la entrevista y el clima laboral	32
Tabla 9	Relación entre la evaluación de resultados y el clima laboral	33

Índice de Figuras

Figura 1 Diseño no experimental	23
Figura 2 Colaboradores de una empresa de Servicios Generales, según Sexo	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 3 Edad de los colaboradores de una empresa de Servicios Generales	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el clima laboral en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. La importancia del estudio radica en que un adecuado proceso de selección puede contribuir a un ambiente organizacional más favorable, impactando en la satisfacción y estabilidad de los colaboradores. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por los 54 colaboradores de la empresa, y se trabajó con una muestra determinada mediante muestreo no probabilístico. La recolección de datos se realizó a través de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario validado y con confiabilidad estadística adecuada. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la selección de personal y el clima laboral, con un coeficiente de correlación moderada positiva Rho Spearman = 0.446 y $p = 0.001$. Además, se halló que las dimensiones del proceso de selección, como el reclutamiento, la entrevista y la evaluación de resultados, también se correlacionan con el clima organizacional. Se concluyó que una selección de personal estructurada y basada en criterios objetivos contribuye a mejorar la percepción del clima laboral, resaltando la necesidad de optimizar estos procesos en la gestión del talento humano. Estos hallazgos servirán como referencia para futuras investigaciones y para la mejora continua de los procesos de selección en las empresas peruanas.

Palabras claves: Selección de personal, cultura de trabajo, contratación

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between personnel selection and the work environment in a Services Company in Trujillo, 2024. The importance of the study lies in the fact that an adequate selection process can contribute to a better organizational environment. favorable, impacting the satisfaction and stability of collaborators. An applied, quantitative approach methodology was used, with a non-experimental design, correlational level and cross-sectional. The population was made up of 54 of the company's collaborators, and we worked with a sample determined through non-probabilistic sampling. Data collection was carried out through the survey technique, using a validated questionnaire with adequate statistical reliability. The results showed a positive and significant relationship between personnel selection and the work environment, with a moderate correlation coefficient (Rho Spearman = 0.446, $p = 0.001$). Furthermore, it was found that the dimensions of the selection process, such as recruitment, interview and evaluation of results, also correlate with the organizational climate. It was concluded that a structured selection of personnel based on objective criteria contributes to improving the perception of the work environment, highlighting the need to optimize these processes in the management of human talent.

Keywords: Personnel selection, work culture, hiring

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel global, el proceso de selección de personal en las empresas es un aspecto clave que impacta directamente el clima laboral de una empresa. Actualmente, muchas organizaciones enfrentan dificultades en sus procesos de contratación ineficaces. Como consecuencia, se incorpora personal que no se ajusta adecuadamente a sus responsabilidades, lo que afecta al clima laboral e incrementa la rotación de personal (Salinas & Malpartida, 2020). El problema se agrava cuando la falta de diversidad en el proceso de reclutamiento se manifiestan prácticas obsoletas y sesgos inconscientes. Además, la incapacidad para atraer talento adecuado obstaculiza el crecimiento en un mercado global competitivo, afectando la efectividad organizacional (Paredes et al., 2019).

A nivel internacional, según The Adecco Group en su informe Infoempleo Adecco del 2023 un 29,14% de las empresas encuestadas en España ha notado un aumento en renuncias laborales durante el último año. El restante 70,86% reporta una rotación similar a épocas anteriores. Por lo tanto, la planificación adecuada del proceso de selección es crucial para definir perfiles y evitar pérdidas económicas y tiempo innecesarias (Kurylo et al., 2019).

Asimismo, en Francia, un estudio de una consultora internacional de Recursos Humanos de INS Global en el año 2022 involucró a 150 organizaciones con más de 45 empleados. Los resultados revelaron que solo el 55% de las empresas tienen una estrategia de selección de personal definida. Además, el 75% de las organizaciones, mantiene una frecuente colaboración entre los gerentes y el departamento de recursos humanos encargados de tomar decisiones en torno a actividades del proceso selectivo. La inadecuada ejecución del proceso de selección puede resultar en un ambiente de trabajo incómodo para los colaboradores y en la pérdida de una ventaja competitiva significativa (Van et al., 2023).

En América Latina, el proceso de selección del personal en los gobiernos locales es inadecuado para el 75% de los trabajadores debido a la falta de presupuesto (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2021) y un tercio de los países carecen de un sistema adecuado para reclutar y seleccionar candidatos según necesidades. Además,

aproximadamente el 55% del salario ofrecido no está acorde a las habilidades requeridas, lo que dificulta la atracción hacia capital humano al sector público (Rivera, 2019).

En este contexto, desarrollar un buen clima laboral es esencial para el crecimiento de cualquier empresa, ya que impacta directamente en la calidad del servicio brindado. La forma en que los empleados ejecutan su trabajo determina cómo se ofrecen los servicios (Rodríguez et al., 2020). Un buen clima laboral es clave para el éxito de la empresa, ya que garantiza una operación eficiente y competitiva. Además, afecta la calidad del trabajo y el desarrollo general de la organización (Cuello, et al., 2020).

En Perú, una de las principales dificultades que enfrentan las empresas es la escasa competencia de ciertos servidores debido al deficiente procedimiento en su selección de personal, lo cual genera inconvenientes en el clima laboral y afecta directamente la eficacia del personal (Jara & Mendoza, 2019). Según El Comercio (2021), informó que Perú lidera en Latinoamérica con una tasa del 10,9% de rotación laboral debido a las deficiencias y precariedades en los procesos selectivos, lo que produce pérdidas significativas para las instituciones llegando al 43%. Asimismo, a pesar de la Ley N°30057 de Servicio Civil que busca seleccionar al personal más apto bajo mérito, transparencia y competencia, durante este proceso no se cumple por falta de ética ya que comúnmente hay preferencias hacia recomendados o familiares relacionados (Bances et al., 2020).

A nivel local, una empresa de Servicios Generales, ubicada en Trujillo, especializada en aserrados y acepilladura de madera, así como en la comercialización de diversas especies como tornillo, copaiba, catahua, pino, roble y cedro, enfrenta un problema considerable en su proceso de selección de personal, lo cual afecta directamente el clima laboral de sus colaboradores. Los procesos de reclutamiento y selección no están lo suficientemente estructurados para identificar y atraer candidatos con las habilidades y competencias necesarias para los diferentes roles dentro de la empresa. Esto ha llevado a la contratación de empleados que no se ajustan adecuadamente a sus funciones, afectando negativamente la eficiencia operativa y la calidad del trabajo. Además, la falta de una estrategia clara para la selección de personal dificulta la retención de talento y la mejora continua del clima, impidiendo que la empresa alcance niveles óptimos de operación en el mercado. A partir de lo descrito se plantea la siguiente problemática de investigación ¿Cómo se relaciona la selección de personal y el clima laboral en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024?

Antecedentes

Antecedentes internacionales

En Colombia Monsalve y Rodríguez (2020), en su investigación se propusieron como objetivo principal relacionar el clima organizacional y la selección de personal en la empresa Armetales, ubicada en Chinchiná. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se trató de un estudio correlacional de corte transversal, cuyo análisis se centró en una muestra de 44 trabajadores de la empresa, pertenecientes a los niveles estratégico, táctico y operativo. Para la recolección de datos, la técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta y como instrumentos se emplearon 2 cuestionarios previamente establecidos. En cuanto al análisis estadístico inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para establecer la relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos indicaron un p-valor menor a 0.05 y una correlación directa positiva fuerte ($r= 0.981$) entre el clima organizacional y la selección de personal, Concluyeron que, un clima organizacional favorable está relacionado con una mejor percepción del proceso de selección de personal en la empresa.

Herrera y Camargo (2020) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la selección de personal y el clima organizacional en un despacho de una Dirección Regional de Colombia. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario de 84 preguntas que abordaron ambas variables, aplicado a una muestra de 112 trabajadores. Los resultados evidenciaron fortalezas en los procesos de selección, específicamente en la estructura y revisión documental requeridos para los puestos laborales, mientras que las pruebas de simulación de desempeño y exámenes escritos fueron identificadas como aspectos débiles, con un promedio de aceptación menor al 50 %. Por otro lado, el clima laboral fue calificado como excelente, destacándose valores como sentido de pertenencia (94 %), trabajo en equipo (90 %) y confianza en los líderes (89 %). El análisis mediante el coeficiente de Pearson mostró una correlación positiva muy alta entre las variables ($p < 0.05$, $r = 0.951$). Se concluye que los parámetros establecidos en los procesos de selección y clima organizacional son llevados a cabo de manera eficiente, lo que garantiza una relación sólida entre ambas variables.

Cardona y Dávila (2020), tuvieron como objetivo describir la relación entre clima organizacional y el proceso de selección del talento humano en la Alcaldía de Pensilvania Caldas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos 2 cuestionarios de 84 preguntas a una muestra de 50 empleados de la entidad. Como resultados se obtuvo una significancia $p= 0.017$ y un índice de correlación $R= 0.748$. Finalmente, concluyeron que los empleados de la entidad tienen un alto sentido de pertenencia y se sienten orgullosos de poder desempeñar sus funciones, obteniendo con mayor facilidad las metas establecidas por la organización.

Salinas (2021), en su trabajo de investigación analizó la influencia de la Selección de personal en el Clima Laboral de una empresa consultora. El estudio fue de tipo aplicada, no experimental, de corte transversal, El enfoque fue cuantitativo, para determinar la relación entre ambas variables. Como instrumento, se aplicó un cuestionario a 20 colaboradores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el método del Chi-cuadrado. Se concluyó con un nivel de significancia del $p= 0.05$, que la selección de personal si influye en el clima laboral de la empresa.

Antecedentes nacionales

Morales (2019), tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de contratación y el clima organizacional de las entidades públicas de Tingo María. La investigación fue de tipo aplicada y de nivel correlacional, de corte transversal. La muestra constó de ($n = 226$) trabajadores; El cuestionario de encuesta aplicado, estuvo compuesto por 8 ítems para la variable proceso de contratación y 8 ítems para medir el clima organizacional. En el resultado de prueba de hipótesis general la correlación fue directa y positiva ($p=0.0001$) entre el proceso de selección y el clima organizacional, indicando un grado de correlación calificado como fuerte ($R = 0.739$). Por lo tanto, se concluyó que existe una relación entre ambas variables.

Vera (2020) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. La metodología fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. Se empleó la técnica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios tipo Likert, uno para evaluar la selección de personal y otro para el clima organizacional, a una población de 29

servidores públicos de las áreas de administración, recursos humanos, planificación, y desarrollo e inclusión social. Los resultados mostraron una relación positiva moderada entre las variables, con un nivel de significancia ($p = 0.01$) y un coeficiente de correlación de $r = 0.604$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se concluye que existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y el clima organizacional, aunque esta relación es moderada, lo que destaca la necesidad de fortalecer ambos aspectos dentro de la institución para optimizar el desempeño organizacional.

Puma (2020), tuvo como objetivo general analizar la relación entre la selección de personal y el clima organizacional en la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., ubicada en Arequipa, Perú. Este trabajo se desarrolló bajo un diseño no experimental, con corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa, trabajando con una muestra censal que incluyó a la totalidad de la población. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, implementando un cuestionario validado mediante el alfa de Cronbach, con un resultado de 0.767, lo que garantizó su confiabilidad estadística. Los resultados mostraron una correlación positiva considerable entre las variables, con un nivel de significancia estadística de 0.017 y un coeficiente Rho Spearman de 0.431. La investigación concluyó que existe una relación directa entre la calidad del proceso de selección de personal y el clima organizacional. Se observó que, al mejorar la selección de personal de acuerdo con las políticas organizacionales, se incrementa la confianza y se fomenta un clima organizacional más favorable. Este impacto, a su vez, facilita el logro de los objetivos institucionales.

Flores y Delgado (2021) realizaron un estudio con el objetivo de verificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sedalib S.A., en Trujillo, durante el año 2020. La investigación utilizó una metodología aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, empleando un cuestionario de 32 preguntas para recopilar información. Esto se realizó en una muestra de 54 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre las variables, indicando una influencia significativa ($p < 0.05$) con un coeficiente de Pearson de $r = 0.692$. Entre las conclusiones, se destaca la necesidad de que la empresa implemente programas de desarrollo profesional en todas sus áreas, con el fin de

optimizar el desempeño de sus colaboradores y maximizar su potencial en las funciones que desempeñan.

Flores y García (2023), tuvieron como objetivo determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el clima laboral en la empresa ENVAK S.A.C., ubicada en Lurigancho, Perú. Este estudio adoptó un método cuantitativo con un alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario presencial compuesto por 32 preguntas en formato de escala Likert, diseñado para medir las dos variables de interés. La población de estudio consistió en 100 colaboradores, y se trabajó con una muestra de 80 personas seleccionadas por conveniencia. Los resultados indicaron una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.710. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una correlación positiva entre el proceso de selección de personal y el clima laboral. Asimismo, se identificó que los encuestados perciben un bajo nivel en ambos aspectos. Esto sugiere que el proceso de selección de personal tiene un impacto directo en el clima laboral, y se recomendó implementar mejoras en la contratación para garantizar un ambiente laboral más favorable para los colaboradores actuales y futuros.

Dionicio (2023), desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y el clima laboral en una empresa de servicios de telecomunicaciones ubicada en el Cercado de Lima, Perú. Este estudio utilizó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 56 trabajadores del área técnica de la empresa, quienes respondieron a una encuesta de 28 preguntas con respuestas cerradas. Esta herramienta fue validada mediante juicio de tres expertos y evaluada en términos de confiabilidad con un alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una correlación directa entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de Pearson de 0.640. Esto evidenció una relación positiva moderada entre la calidad del proceso de selección de personal y las percepciones sobre el clima laboral. El estudio concluyó que la mejora en el proceso de selección es fundamental para optimizar el clima laboral.

En cuanto a las bases teóricas se plantearon para la variable 1, Selección de personal las siguientes teorías:

Teoría de la Señalización: Fue desarrollada por Spence en 1973, originalmente para entender las dinámicas del mercado laboral. Sugiere que los candidatos transmiten información (señales) sobre su calidad, habilidades y competencias a través de credenciales, títulos académicos, certificaciones, experiencia laboral y referencias. Los empleadores interpretan estas señales para inferir si el candidato es adecuado para el puesto. Entre estas señales tenemos las credenciales académicas, experiencia laboral y las certificaciones específicas (Barreto, 2022).

Teoría del ajuste persona-organización: Subraya la importancia de alinear los valores, habilidades y experiencias del candidato con los requerimientos y cultura de la organización desde el inicio del proceso de reclutamiento. Además, destaca que un reclutamiento bien diseñado permite garantizar un grupo diverso y calificado de postulantes, lo que incrementa las posibilidades de encontrar al candidato ideal. (Kristof-Brown et al., 2005).

Teoría del Capital Humano: Gary Becker en 1964, postuló que las personas son "capital humano" cuyo valor depende de su educación, habilidades, formación y experiencia. Inversiones en este capital, como programas de capacitación y educación, mejoran la productividad individual y organizacional. Los candidatos con más inversiones en educación y formación son percibidos como más valiosos. La teoría destaca la importancia de seleccionar individuos que puedan continuar desarrollándose dentro de la organización. Desde una perspectiva práctica se debe valorar positivamente candidatos con educación continua, como maestrías o cursos especializados. Diseñar programas de inducción y capacitación que fortalezcan el capital humano después de la selección (Pérez-Fuentes & Castillo-Loaiza, 2016).

Para la variable 2, clima Laboral se plantearon las siguientes teorías:

Teoría de los Dos Factores de Herzberg: En 1959, identificó dos categorías de factores que influyen en la satisfacción laboral y, por ende, en el clima laboral y son los Factores de higiene que hace referencia a condiciones externas como salario, políticas de la empresa, seguridad laboral y relaciones interpersonales. La ausencia de estos factores genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva. Los Factores motivadores por su parte son elementos internos como reconocimiento, logro, responsabilidad y crecimiento personal. Estos son los que realmente mejoran la satisfacción y el clima laboral. Un entorno de trabajo con políticas claras, relaciones

interpersonales saludables y oportunidades de crecimiento mejora el clima organizacional, incluso cuando los factores de higiene solo cumplen con lo mínimo requerido (Pinto, 2012).

Modelo de Clima Organizacional: George Litwin y Robert Stringer en 1968, definieron el clima laboral como una percepción compartida de las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales. Identificaron seis dimensiones clave del clima organizacional: Estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo, relaciones y calor humano (Díaz, 2019).

Teoría de las Necesidades de Maslow Adaptada al Clima Laboral: Aunque originalmente creada como una teoría general de la motivación humana, la jerarquía de necesidades de Maslow puede adaptarse al contexto laboral: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y autorrealización. Un buen clima laboral se fomenta cuando la organización satisface progresivamente estas necesidades en todos los niveles (Paya, 2023).

En cuanto a la definición de las variables y dimensiones tenemos:

Selección de personal: Es un conjunto de actividades de reclutamiento, entrevista y evaluación de resultados, entre los candidatos disponibles para un determinado puesto y así tomar una decisión sobre su empleo o rechazo. Este proceso es crucial para garantizar que los nuevos empleados contribuyan eficazmente al logro de los objetivos organizacionales y mantengan una buena relación con la cultura de la empresa. (Robbins y Judge, 2020)

Reclutamiento: Es la primera etapa en la selección de personal y consiste en atraer a un grupo de candidatos calificados para cubrir vacantes en una organización. Según Mondy y Martocchio (2016), el reclutamiento puede ser interno, cuando se busca promover o transferir a empleados actuales, o externo, cuando se busca atraer talento del mercado laboral. Este proceso incluye actividades como la publicación de vacantes, la búsqueda activa en redes profesionales y el uso de bases de datos internas y externas.

Entrevista: Es una herramienta clave en el proceso de selección, utilizada para evaluar las competencias, habilidades y características personales de los candidatos de manera directa. Según Dessler (2020), las entrevistas pueden ser estructuradas, no estructuradas o mixtas. Las entrevistas estructuradas, en particular, permiten comparar respuestas con un marco estandarizado, aumentando la objetividad y reduciendo el sesgo

del entrevistador. Las entrevistas estructuradas tienen mayor validez predictiva en comparación con las entrevistas no estructuradas. Esto demuestra que las técnicas estandarizadas y basadas en competencias específicas son más efectivas para identificar el potencial de los candidatos. Asimismo, enfatizan que las entrevistas deben complementarse con otras herramientas, como pruebas de habilidades o ejercicios prácticos, para obtener una visión más completa del postulante.

Evaluación de Resultados: Se enfoca en medir el desempeño de los candidatos durante el proceso de selección mediante pruebas psicométricas, dinámicas grupales y análisis de competencias. Según Sánchez y González (2018), estas herramientas permiten predecir el comportamiento laboral y asegurar una adecuada adaptación del candidato al puesto. Por otro lado, señalan que la evaluación de resultados debe ir más allá de las habilidades técnicas e incluir el análisis de competencias blandas, como trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, especialmente en roles estratégicos.

El clima laboral: Se refiere al conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones organizativas, influyendo significativamente en su satisfacción, motivación y desempeño. Este concepto incluye dimensiones críticas como el ambiente de trabajo y el capital humano. Engloba las experiencias subjetivas de los empleados en el entorno organizativo, afectando sus emociones, actitudes y comportamientos (Robbins & Judge, 2020).

Ambiente de Trabajo: Comprende los aspectos físicos y psicológicos que afectan a los empleados. Estos incluyen iluminación, ventilación, ergonomía, infraestructura, así como el nivel de confort emocional y social en el lugar de trabajo. Un entorno adecuado fomenta la productividad, mientras que uno deficiente genera estrés y baja moral (Dessler, 2020).

Capital Humano: Abarca las habilidades, competencias y actitudes de los empleados, así como su percepción de ser valorados y desarrollados dentro de la organización. Este concepto está directamente relacionado con el clima laboral, ya que un enfoque en el desarrollo personal y profesional mejora la satisfacción y el compromiso organizacional (Chiavenato, 2017).

La justificación teórica de esta investigación se basa en la necesidad de comprender cómo la selección de personal se relaciona con el clima laboral dentro de las empresas. Diversos estudios han señalado la importancia de un proceso de selección bien

estructurado para asegurar que los empleados posean las competencias y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Teorías del capital humano y el modelo del clima organizacional, respaldan la hipótesis de que una selección adecuada no solo mejora la eficiencia individual sino también la cohesión y el rendimiento global del equipo de trabajo.

La Justificación metodológica se manifiesta en esta investigación porque empleará un diseño descriptivo-correlacional con el fin de analizar la relación entre la selección de personal y el clima laboral de los empleados en una empresa de Servicios Generales. Utilizando tanto datos cuantitativos como cualitativos, se pretende obtener una visión holística del proceso de selección del personal y su relación con el clima laboral. Las técnicas de recolección de datos incluirán encuestas y entrevistas, asegurando la validez y confiabilidad de los instrumentos a través de prueba piloto.

La justificación práctica de esta investigación radica en su potencial para proporcionar a una empresa de Servicios Generales, las herramientas concretas y estrategias basadas en evidencia para mejorar su proceso de selección de personal. Al identificar los elementos del proceso de selección que más se relacionan con el clima laboral, la empresa podrá optimizar sus recursos humanos, reducir costos asociados a la rotación de personal y mejorar el clima general. Esto no solo beneficiará a la empresa en términos de eficiencia y competitividad, sino que también contribuirá al bienestar y satisfacción de los empleados.

1.2 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la selección del personal y el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024?

1.3 Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la selección del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Objetivos específicos

Hallar la relación entre el reclutamiento de personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Encontrar la relación entre la entrevista de personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Determinar la relación entre la evaluación de resultados del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

1.4 Hipótesis

Hipótesis General

La selección del personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.en Trujillo, 2024.

Hipótesis Específicas

El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.en Trujillo, 2024.

La entrevista de personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

La evaluación de resultados del personal se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa de Servicios Generales, Trujillo, 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica, según Sabino (2014), este tipo de estudio se caracteriza como aquella que tiene como propósito producir conocimientos sin un interés práctico directo, enfocándose en ampliar los límites del saber científico.

El enfoque considerado para la investigación es cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2014), una metodología de investigación rigurosa implica la recopilación de datos precisos mediante mediciones específicas sobre un tema determinado, lo que resulta eficaz para responder preguntas científicas y verificar hipótesis de manera precisa. En este enfoque, el análisis estadístico es fundamental, ya que permite obtener medidas paramétricas, frecuencias y gráficos numéricos para identificar cómo se relaciona la selección del personal y el clima laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Generales.

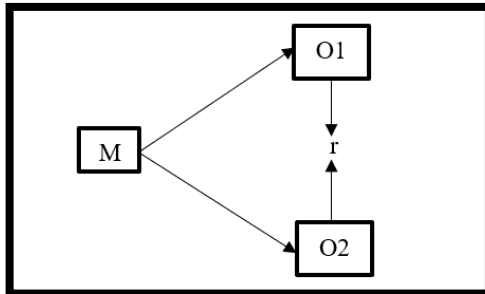
El diseño de la investigación es no experimental que, Maldonado et al. (2023), afirman que no existe intervención del investigador sobre las variables, indicando que deben evaluarse tal como se presentan. Por lo tanto, se confirmó el diseño de la investigación sin manipulación de las variables de selección de personal y clima laboral; solo se realizará la recolección de datos en las circunstancias actuales.

Así mismo la investigación tiene un corte transversal, Cvetkovic et al. (2021), afirman que la investigación transversal tiene como objetivo recolectar datos en un único momento específico para describir variables y analizar su incidencia e interrelación, con el fin de explicarlas una sola vez. En este caso, la presente investigación adopta un enfoque transversal, ya que se centra en estudiar las variables de selección de personal y clima laboral durante un único periodo designado.

El nivel de investigación es correlacional, de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2001), la investigación empleada es correlacional, el cual busca evaluar y medir la relación entre dos o más variables en un contexto específico dentro de una muestra determinada. En este estudio se utiliza un alcance correlacional para mostrar la relación que tiene la elección del personal sobre el clima laboral de los colaboradores en una empresa de Servicios Generales.

Figura 1

Diseño no experimental



Donde:

M = Muestra

O1 = Selección del personal

O2 = Clima Laboral

r = Correlación entre las variables

La población para este estudio según Arias et al. (2015), indican que es un conjunto de elementos que poseen características comunes, sobre el cual se realizará el estudio y cuyos resultados serán generalizados. Esta definición resalta que la población incluye a todos los sujetos u objetos que comparten características específicas relevantes para la investigación y que constituyen el marco de referencia para la generalización de los resultados. Por lo tanto, en este caso la población para esta investigación estuvo compuesta por todos los empleados de una empresa de Servicios Generales, ubicada en la ciudad de Trujillo. Según información proporcionada por su propietario, hay un total de 54 colaboradores.

Según Otzen & Manterola (2017), la muestra es esencialmente un subconjunto de la población. Esto facilita el proceso de análisis y optimiza el tiempo invertido. Sin embargo, no se utilizó técnicas de muestreo en esta investigación debido a el tamaño de la población. Se decidió utilizar una muestra censal.

Hernández Sampieri et al. (2014), define la muestra censal como aquella en la que se incluye a toda la población en estudio para garantizar que los datos recolectados sean representativos sin necesidad de aplicar técnicas de muestreo. Este tipo de muestra se usa cuando la población es pequeña y accesible. Por lo tanto, en una empresa de Servicios

Generales, se incluyó a los 54 trabajadores como muestra.

La técnica es la encuesta, que permite la recolección de los datos de ambas variables. Según Vara (2017), la encuesta es una técnica utilizada para recopilar información sobre las opiniones, actitudes, o características de una población mediante preguntas estandarizadas. Esta técnica permite obtener datos estructurados y comparables, ideales para estudios descriptivos y correlacionales.

El instrumento empleado para llevar a cabo la investigación consistió en un cuestionario tipo Likert, el cuestionario estuvo compuesto por preguntas con múltiples opciones que incluyen 22 ítems. Para evaluar la variable selección de personal se crearon 13 interrogantes mientras que para abordar las preguntas sobre clima laboral solo fueron necesarias 9 preguntas (Krosnick & Presser, 2010).

Incluyentes son:

Todos los trabajadores de planilla de la empresa y que están dispuestos a participar.

Excluyentes son:

Los practicantes en la empresa, para evitar sesgos en los resultados de la investigación.

Tabla 1

Escala de Likert para la medición de la encuesta.

Escala	Respuesta
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Nota. La tabla indica la escala que ayudara a obtener la puntuación del cuestionario

Para la validez del, instrumento se realizó juicio de expertos con 3 docentes especialistas en tema de investigación.

Tabla 2

Validez de los instrumentos

Expertos	Grado académico	Calificación
Pedroza San Miguel, Rosa	Doctora	92%
Cosme Silva, Omar	Magister	90%
Tello Muyarari, Vanessa	Magister	90%

Según la tabla 2 la validación de los jueces expertos aprobó con calificación por encima del 85% dando validez a los instrumentos para proseguir con la fiabilidad.

Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 15 participantes de la población, mediante un análisis de fiabilidad para el cuestionario sobre selección de personal y el clima laboral, demostrando un nivel de confiabilidad bueno con un Alfa de Cronbach de 0.889 para la variable 1 y 0.820 para la variable 2, cumpliendo así con la coherencia y consistencia requerida. (Ver anexo 4)

En cuanto al análisis de datos, se utilizó Google Forms para elaborar el cuestionario que se aplicaría en la empresa durante un período de un día (diurno) con el fin de obtener información precisa acerca de las variables estudiadas. Una vez finalizada la encuesta, los datos fueron transferidos al programa Microsoft Excel donde se analizaron detalladamente utilizando varias codificaciones correspondientes a cada posible respuesta gracias al software estadístico SPSS utilizado posteriormente para realizar análisis adecuados sobre los resultados obtenidos por medio del estudio realizado.

Los aspectos Éticos para esta investigación según, Alvares (2018), define que la ética se entiende como una disciplina que fundamenta las acciones humanas, orientándolas hacia el bienestar del individuo, la sociedad y el universo. Asimismo, desde otra perspectiva, la ética implica el respeto hacia las investigaciones y trabajos realizados por otros autores, reconociendo la importancia de citar a quienes han contribuido con sus estudios, ya sea para fines personales o profesionales. Esto resalta la necesidad de otorgar crédito a los responsables de dichas investigaciones.

Los aspectos éticos de la investigación garantizaron la integridad, transparencia y respeto a los participantes y los datos utilizados en el estudio.

Los participantes del estudio estuvieron completamente informados sobre los objetivos, metodologías y posibles impactos de la investigación antes de participar. Esto incluye obtener su consentimiento explícito y voluntario, garantizando que entiendan que pueden retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

La información proporcionada por los participantes se mantuvo confidencial. Los datos personales fueron anonimizados para proteger su identidad y evitar cualquier perjuicio relacionado con su participación en el estudio. Los cuestionarios y encuestas se diseñaron de manera clara y objetiva, evitando sesgos que puedan influir en las respuestas. Además, los participantes fueron informados sobre el uso y propósito de los datos recolectados.

Los datos recolectados se usaron exclusivamente para los fines de la investigación y almacenarse en sistemas seguros para evitar accesos no autorizados. Se respetó la propiedad intelectual, citando correctamente todas las fuentes utilizadas para evitar el plagio. Además, los resultados fueron reportados de manera honesta, sin alteraciones o manipulaciones para beneficiar al investigador o la institución.

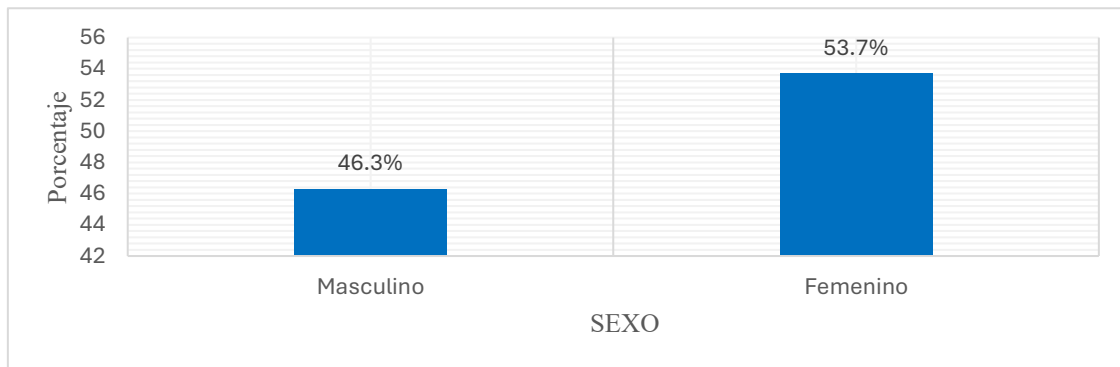
El presente trabajo fue revisado y aprobado por el comité de ética de la Universidad Privada del Norte, para asegurar el cumplimiento de las normas y estándares éticos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente estudio; en primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio, el cual presentamos a continuación:

Figura 2

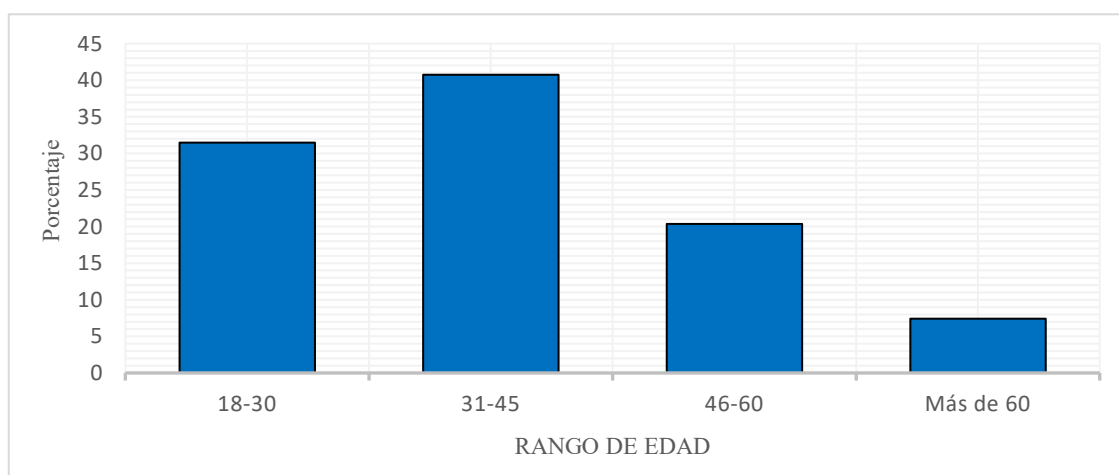
Colaboradores de una empresa de Servicios Generales, según Sexo



La figura 2, presenta la distribución por sexo de los colaboradores de una empresa de Servicios Generales. De un total de 54 colaboradores, el 53.7% son mujeres (29 personas) y el 46.3% son hombres (25 personas). Esto indica una ligera predominancia de personal femenino en la empresa.

Figura 3

Edad de los colaboradores de una empresa de Servicios Generales.



La figura 3, muestra la distribución por rango de edad de los colaboradores de una empresa de Servicios Generales. La mayoría de los colaboradores se encuentra entre 31

y 45 años (40.7%, 22 personas), seguido por el grupo de 18 a 30 años (31.5%, 17 personas). Un 20.4% tiene entre 46 y 60 años (11 personas), y solo un 7.4% supera los 60 años (4 personas). Esto refleja una plantilla laboral predominantemente joven y de mediana edad.

Tabla 3

Análisis descriptivo de Selección de Personal

Variable y dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
V1: Selección de personal	Alto	(49 - 65)	20	37%
	Medio	(31 - 48)	34	63%
	Bajo	(13 - 30)	0	0%
Reclutamiento	Alto	(19 -25)	16	30%
	Medio	(13 -18)	38	70%
	Bajo	(5 - 12)	0	0%
Entrevista	Alto	(23 -30)	22	41%
	Medio	(15- 22)	32	59%
	Bajo	(6 - 14)	0	0%
Evaluación de resultados	Alto	(8 -10)	16	30%
	Medio	(6 - 7)	22	41%
	Bajo	(2 - 5)	16	30%

Nota: Esta tabla muestra los niveles de la variable 1 y sus dimensiones en la empresa

Tabla 4

Análisis descriptivo de Clima Laboral

Variable y dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
V2: Clima Laboral	Alto	(34 - 45)	12	22%
	Medio	(22 - 33)	42	78%
	Bajo	(9 - 21)	0	0%
Ambiente de Trabajo	Alto	(19 -25)	8	15%
	Medio	(13 -18)	36	67%
	Bajo	(5 - 12)	10	19%
Capital Humano	Alto	(16 - 20)	19	35%
	Medio	(10 - 15)	35	65%
	Bajo	(4 - 9)	0	0%

Nota: Esta tabla muestra los niveles de la variable 2 y sus dimensiones en la empresa.

En las tablas 3 y 4 se analizan las variables Selección de Personal y Clima Laboral, evidenciando que ambas se concentran mayoritariamente en un nivel medio. Para la variable Selección de Personal, el 63% de los evaluados se ubica en nivel medio y el 37%

en nivel alto, destacando fortalezas en la entrevista, donde predomina el nivel medio (59%) y alto (41%), sin casos en el nivel bajo. El reclutamiento muestra un 30% en nivel alto y un 70% en nivel medio.

En la variable Clima Laboral, el 78% lo percibe en nivel medio y el 22% en nivel alto. En el ambiente de trabajo, el nivel medio alcanza el 67%, mientras que el capital humano muestra una mejor percepción con un 65% en nivel medio. Aunque el capital humano tiene una proporción más alta de percepciones positivas (35% en nivel alto). Esto sugiere áreas de mejora en el ambiente laboral para alcanzar niveles más altos de satisfacción.

En segundo lugar, se realizó el análisis inferencial según los objetivos contemplados en esta investigación empezando por la prueba de normalidad.

Tabla 5
Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	0.291	54	0.000
Reclutamiento	0.158	54	0.002
Entrevista	0.232	54	0.000
Evaluación de Resultados	0.204	54	0.000
Clima Laboral	0.120	54	0.049

Nota: Esta tabla muestra la prueba de normalidad realizada.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, utilizada para evaluar la normalidad en la distribución de las variables y dimensiones del estudio. Lo cual indica que tanto las variables principales como sus dimensiones tuvieron una significancia menor a 0.05, presentando distribuciones que no se ajustan a la normalidad. Esto sugiere que para el análisis estadístico subsecuente se deben utilizar pruebas no paramétricas, en este caso se utilizará la prueba de Rho Spearman.

OG: Determinar la relación entre la selección del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Tabla 6

Relación entre la selección del personal y el clima laboral

			Selección de Personal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1.000	,446**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	54	54
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,446**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	54	54

Nota: Esta tabla muestra el detalle de cómo se relaciona la selección de personal y el clima laboral

En la tabla 6, se presentan los resultados de la correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables Selección de Personal y Clima Laboral. El valor de significancia es 0.001, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.446, lo que indica una relación positiva y de magnitud moderada entre ambas variables. Esto significa que, a medida que mejora la selección de personal, también se perciben mejoras en el clima laboral, y viceversa. Este hallazgo sugiere que la implementación de estrategias eficaces en los procesos de selección de personal podría contribuir directamente a la mejora del clima laboral, destacando la importancia de optimizar dichos procesos.

OE1: Hallar la relación entre el reclutamiento de personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Tabla 7

Relación entre el reclutamiento y el clima laboral

			Reclutamiento	Clima Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,428**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	54	54
Clima Laboral	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,428**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	54	54

Nota: Esta tabla muestra el detalle de cómo se relaciona el reclutamiento y el clima laboral

En la tabla 7, se presentan los resultados de la correlación de Spearman para analizar la relación entre Reclutamiento y Clima Laboral. El valor de significancia es 0.001, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.428, lo que indica una relación positiva y de magnitud moderada entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que existe mejoras en los procesos de reclutamiento, como la atracción de candidatos calificados y el uso de herramientas adecuadas, pueden contribuir a un ambiente laboral más positivo.

OE2: Encontrar la relación entre la entrevista del personal y el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Tabla 8

Relación entre la entrevista y el clima laboral

			Entrevista	Clima Laboral
Rho de Spearman	Entrevista	Coefficiente de correlación	1.000	,306*
		Sig. (bilateral)		0.024
		N	54	54
Clima Laboral	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,306*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	54	54

Nota: Esta tabla muestra el detalle de cómo se relaciona la entrevista y el clima laboral

En la tabla 8, se presentan los resultados de la correlación de Spearman para analizar la relación entre Entrevista y Clima Laboral. El valor de significancia es 0.024, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.306, lo que indica una relación positiva y de magnitud baja entre la entrevista y el clima laboral. Esto implica que un mejor desempeño en los procesos de entrevista está asociado con una mejora en la percepción del clima laboral, aunque la relación no es muy fuerte. Esto sugiere que mejoras en los procesos de entrevista, como la implementación de técnicas estructuradas y objetivas, podrían influir favorablemente en el ambiente laboral.

OE3: Determinar la relación entre la evaluación de resultados del personal y el clima laboral en los colaboradores en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.

Tabla 9

Relación entre la evaluación de resultados y el clima laboral

			Evaluación de Resultados	Clima Laboral
Rho de Spearman de	Evaluación de Resultados	Coefficiente de correlación	1.000	,319*
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	54	54
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,319*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	54	54

Nota: Esta tabla muestra el detalle de cómo se relaciona el reclutamiento y el clima laboral

En la tabla 9, se presentan los resultados de la correlación de Spearman para analizar la relación entre la evaluación de resultados y Clima Laboral. El valor de significancia es 0.019, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.319, lo que indica una relación positiva y de magnitud baja entre la entrevista y el clima laboral. Esto sugiere que procesos efectivos y claros en la evaluación de resultados pueden contribuir a mejorar el clima laboral. Por lo tanto, fortalecer esta dimensión, como implementar criterios objetivos y retroalimentación constructiva, puede ser una estrategia relevante para promover un ambiente laboral más favorable en la organización.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general en la presente investigación fue determinar la relación entre la selección de personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. Como resultado el análisis estadístico mostró una correlación positiva moderada ($Rho\ Spearman = 0.446, p = 0.001$) entre la selección de personal y el clima laboral. Esto sugiere que a medida que se optimizan los procesos de selección, mejora la percepción del ambiente laboral. Este resultado coincide con el estudio de Monsalve y Rodríguez (2020), quienes reportaron una correlación fuerte ($r = 0.981, p < 0.05$) entre estas variables, destacando que un clima organizacional favorable está relacionado con procesos de selección efectivos.

De manera similar, Herrera y Camargo (2020) encontraron una correlación muy alta ($r = 0.951, p < 0.05$), señalando que una buena estructura en la selección promueve valores como el trabajo en equipo y la confianza en los líderes. Se corrobora con la Teoría del Ajuste Persona-Organización (Kristof-Brown et al., 2005) respalda esta relación al enfatizar que un reclutamiento bien diseñado asegura un ajuste entre los valores del candidato y la cultura organizacional, favoreciendo un ambiente laboral armónico. Asimismo, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959) refuerza que un buen clima laboral, respaldado por procesos de selección adecuados, impacta positivamente en la satisfacción y motivación de los empleados.

El objetivo específico 1 fue hallar la relación entre el reclutamiento de personal y el clima laboral. Como resultado, se encontró una correlación positiva moderada ($Rho\ Spearman = 0.428, p = 0.001$). Esto indica que, a mejores prácticas de reclutamiento, como la atracción de candidatos calificados, mejor ambiente laboral. Este hallazgo coincide con los resultados de Cardona y Dávila (2020) quienes reportaron una correlación moderada ($r = 0.748, p = 0.017$) entre el reclutamiento y la selección de personal en la alcaldía de Pensilvania, señalando que los procesos de reclutamiento efectivos fomentan un sentido de pertenencia y orgullo en los empleados. La Teoría de la Señalización apoya estos hallazgos al destacar que un reclutamiento eficiente, que evalúe credenciales y habilidades de manera adecuada, asegura una mejor percepción del clima organizacional.

El objetivo específico 2 fue encontrar la relación entre la entrevista de personal y el clima laboral. Se obtuvo como resultado una relación positiva baja ($Rho\ Spearman =$

0.306, $p = 0.024$), lo que sugiere que entrevistas más estructuradas y objetivas pueden influir en la percepción del clima laboral. Estos resultados coinciden con Herrera y Camargo (2020), quienes identificaron que la estructura de las entrevistas tiene una relación significativa con la confianza de los empleados hacia los líderes, lo que refuerza la importancia de diseñar entrevistas que reflejen los valores organizacionales. La Teoría del Ajuste Persona-Organización respalda que entrevistas bien diseñadas no solo evalúan competencias, sino también aseguran un encaje cultural, lo que repercute en el clima laboral.

El objetivo específico 3, fue determinar la relación entre la evaluación de resultados y el clima laboral. Como resultado, se identificó una relación positiva baja (Rho Spearman = 0.319, $p = 0.019$), lo que indica que procesos de evaluación claros y consistentes están asociados con una mejor percepción del clima laboral. Estos resultados coinciden con los resultados de Puma (2020), quien concluyó que una evaluación objetiva y transparente de los resultados fortalece la confianza en las políticas organizacionales y mejora el ambiente de trabajo. La Teoría del Capital Humano refuerza que evaluaciones bien diseñadas fomentan el desarrollo del talento, lo que contribuye a un clima laboral positivo.

Las implicancias de los hallazgos de esta investigación son significativas para la gestión organizacional. En primer lugar, se destaca que mejorar las distintas dimensiones del proceso de selección, como el reclutamiento, la entrevista y la evaluación de resultados, tiene el potencial de fortalecer el clima laboral. Esto sugiere que implementar estrategias basadas en criterios objetivos, alineadas con los valores organizacionales, puede promover un ambiente de trabajo más positivo, reduciendo la rotación y aumentando la satisfacción laboral. Además, integrar tecnologías modernas y enfoques innovadores en la selección no solo mejora la identificación del talento adecuado, sino que también fomenta la cohesión del equipo y el logro de los objetivos organizacionales. Estas mejoras contribuirán a optimizar el desempeño de la empresa, haciendo énfasis en la creación de un entorno laboral más motivador y equitativo.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el tamaño reducido de la muestra ($n = 54$), lo que restringe la generalización de los resultados a otras organizaciones con contextos diferentes. Asimismo, el enfoque transversal del diseño no permite analizar cómo evoluciona la relación entre selección de personal y clima laboral a lo largo del tiempo, limitando la comprensión de los efectos a largo plazo.

Adicionalmente, el uso exclusivo de cuestionarios como herramienta de recolección de datos podría estar sujeto a sesgos de respuesta, dado que las percepciones individuales pueden influir en los resultados. Estas limitaciones sugieren la necesidad de ampliar futuras investigaciones con diseños longitudinales, muestras más grandes y métodos complementarios como entrevistas o grupos focales.

Las conclusiones en la presente investigación son las siguientes:

Según el objetivo general, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la selección de personal y el clima laboral en la una empresa de Servicios Generales en el año 2024. Esto confirma que los procesos de selección estructurados, con criterios claros y alineados a las necesidades organizacionales, contribuyen a generar un entorno laboral más favorable.

De acuerdo al objetivo específico 1 en la determinación sobre la relación entre el reclutamiento y el clima laboral, se halló que el reclutamiento de personal se relaciona de manera significativa y positiva con el clima laboral, dado que un proceso riguroso y bien estructurado permite atraer a los candidatos más adecuados para la organización.

Según el objetivo específico 2 en cuanto determinar la relación entre la entrevista de personal y el clima laboral, se encontró que la entrevista de selección se relaciona significativa y positivamente con el clima laboral. Los resultados indicaron que entrevistas bien estructuradas y fundamentadas en criterios objetivos permiten generar mayor confianza en los procesos de contratación, reduciendo la percepción de sesgos o favoritismos.

De acuerdo con el objetivo específico 3 se determinó que la evaluación de resultados del personal tiene una relación significativa y positiva con el clima laboral. Es decir que cuando los criterios de evaluación son claros y basados en el desempeño real, los colaboradores perciben mayor equidad y reconocimiento dentro de la organización. Esto se traduce en una mayor estabilidad laboral y en un ambiente de trabajo más armonioso.

REFERENCIAS

- Aravena, C & Hofman, A (2014) Crecimiento económico y productividad en América Latina. Una perspectiva por industria, según la base de datos LA-KLEMS. Macroeconomía del desarrollo. Investigación. INDECOPI, Lima.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Bances, E., Vallejos, J., & Huatay, K. (2020). Selección de recursos humanos y su relación con el clima laboral en el sector hotelero-Chiclayo, Lambayeque, Perú. *Revista ciencia y tecnología*. 5(10), 77-84. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/157>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2021). Banco Interamericano de Desarrollo informe anual 2021. <http://dx.doi.org/10.18235/0004119>
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition*. Nber.org. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Blasco, R. (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 20(2). Universidad de Barcelona, Madrid. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Revista Científico Profesional*, 6(11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Camargo, Y. y Herrera, A. (2020). Relación entre selección de personal y clima organizacional en el Despacho de la Dirección Regional del SENA Caldas 2020. [Tesis de especialización, Universidad de Manizales]. RIDUM. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5883>
- Cardona Ospina, C. L., & Dávila Castañeda, N. (2020). Relación entre el clima organizacional y selección del talento humano en la Alcaldía Municipal de Pensilvania. Universidad de Manizales.

- Céspedes, N, Lavado, P y Ramírez, N (2016) Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias. Capítulo 1: La productividad en el Perú: un panorama general. Investigación. Universidad del Pacífico. <https://revistas.indecopi.gob.pe>
- Chiavenato, I (2017) Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (8ed). Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2013) Gestión del Talento Humano., México D. F: Mc Graw Hill. Cortés, M (Martes de Setiembre de 2020) HR Operations. <https://hroperations.com.mx/blog/cuales-son-los-problemas-en-elreclutamiento-de-personal/>
- Cuello, R, Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El clima laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación valor agregado, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, & López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Diario El Comercio. (2021). El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. *Capital Humano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- Eyrabooks. (s/f). ÉTICA MÍNIMA. Introducción a la filosofía práctica - Adela Cortina. EDITORIAL TECNOS. TDK440. Recuperado el 26 de noviembre de 2024, de <https://traperiadeklaus.es/es/libro/etica-minima-introduccion-a-la-filosofia-practica-adela-cortina-editorial-tecnos-tdk440-19273>
- Flores Suazo, S. M., & García Odiaga, A. P. (2023). El proceso de selección de personal y su relación con el clima laboral de la empresa ENVAK S.A.C, Lurigancho-

- Chosica 2023. *Repositorio Institucional* - UTP.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9721>
- Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- González, N. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1(5). <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
- Gutiérrez, H (2014) *Calidad y productividad*. (4°ed.). Guadalajara México: Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Hernández & Rodríguez (2014 Quinta edición) *Introducción a a la administración*. Recuperado de: https://www.academia.edu/35035513/Introduccion_a_la_Administracion_Sergio_Hernandez_5_Edicion
- Huaraz, V & Mallqui, M. (2023). *Influencia del clima laboral y el proceso de selección en la rotación de personal en PwC Perú* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Lima] <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/19154>
- Humberto Barreto (2022). *17.8: Teoría de la Señalización*. De Pauw University; LibreTexts Español; Libretxts. [https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Economia/Libro%3A_Microeconom%3%ADa_Intermedia_con_Excel_\(Barreto\)/17%3A_Equilibrio_parcial/17.08%3A_Teor%3%ADa_de_la_Se%3%B1alizaci%3%B3n](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Economia/Libro%3A_Microeconom%3%ADa_Intermedia_con_Excel_(Barreto)/17%3A_Equilibrio_parcial/17.08%3A_Teor%3%ADa_de_la_Se%3%B1alizaci%3%B3n)
- Informe Infoempleo Adecco (2023). Oferta y demanda de empleo en España - Empleo - Murcia.com. *Murcia*. <https://www.murcia.com/empleo/noticias/2023/07/25-xxvi-edicion-del-informe-infoempleo-adecco-oferta-y-demanda-de-empleo-en-espana.asp>

- INS Global (2022). Reclutamiento y selección de personal en Francia. *INS Global*.
<https://ins-globalconsulting.com/es/paises/francia/reclutamiento-seleccion-personal/>
- IPE (2007) Instituto Peruano de Economía. Instituto Peruano de Economía.
<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Jara, K., & Mendoza, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *CIAIQ2019*, 3, 120-125.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Jaume, E. G (2012) Selección del Personal. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62722>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). Questionnaire design. In P. Marsden & J. Wright (Eds.), *Handbook of Survey Research* (2nd ed., pp. 263–314). Emerald Group Publishing.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1–18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maldonado, J. J. C., Macho, L. K. G., & Casallas, E. C. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8728928>
- Mondy, W., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management, 14th edition*. Pearson.com. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000007702/9780135879993>
- Monsalve Arango, B. A., & Rodríguez Martínez, V. A. (2020). Clima organizacional y selección de personal en Armetales sede Chinchiná.
<https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5879>

- Morales, V. (2019). *El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María*. Edu.pe. <https://repositorio.unas.edu.pe/items/aefa4423-1651-44b0-a7a6-2c9cf28f80c0>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes, Borja, Santos, David, Olmo, Samuel del, Gandarillas, Beatriz, & Briñol, Pablo. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Anales de Psicología*, 35(3), 514-520. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.334771>
- Paya, C. (2023, mayo 8). La pirámide de Maslow y su aplicación en el área de los recursos humanos. *OBS Business School*. <https://www.obsbusiness.school/blog/la-piramide-de-maslow-y-su-aplicacion-en-el-area-de-los-recursos-humanos>
- Paya, C. (2023, mayo 8). La pirámide de Maslow y su aplicación en el área de los recursos humanos. *OBS Business School*. <https://www.obsbusiness.school/blog/la-piramide-de-maslow-y-su-aplicacion-en-el-area-de-los-recursos-humanos>
- Pérez-Fuentes, D., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía Sociedad y Territorio*, 16(52), 651–674. <https://doi.org/10.22136/EST0522016675>
- Pinto, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. 38, 78–86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Prieto Baldovino, F., Pérez Vásquez, M., & Escorcía Muñoz, M. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento Global*, 6(S1), 48-60. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129>
- Ramírez, W. (2022). Selección de personal y clima laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 [Tesis de

- maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84149>
- Rivera García, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Sabino, C. (2014). *EL PROCESO DE INVESTIGACION*. Ufm.edu.
https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salinas Rodríguez, J. M., & Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(3), 26-43.
<https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). Metodología de la investigación.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Santamaría, R, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Vallejo, O, D. (2021). “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía Popular y Solidaria [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/96241029-ff10-42be-ac32-179551705b03/content>

Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. *Personnel Psychology*, 76(2), 651-686. <https://doi.org/10.1111/peps.12578>

Vara Horna, A. A. (2017). *Metodología de la investigación científica: Investigación para el desarrollo sostenible*. San Marcos.

Vera Alvarez, D. J. (2020). Proceso de selección del personal y el clima organizacional en la municipalidad provincial de Lambayeque. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49346>

Villar, E. (2021). Las dimensiones del clima laboral. HR LATAM. <https://hrlatam.com/blog/dimensiones-clima-laboral/>

Werther, W y Davis, K (2008) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas* (6 ed). México D. F: Mc Graw Hill

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: “Selección de personal y su relación con el clima laboral en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024”						
VARIABLES	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1:	El proceso de selección es un conjunto de actividades de reclutamiento, entrevista y evaluación de resultados, entre los candidatos disponibles para un determinado puesto y así tomar una decisión sobre su empleo o rechazo según (Chiavenato 2017).	Para medir la variable Selección de Personal se aplicará un cuestionario a los trabajadores de una empresa de Servicios Generales y será medido a través de la escala de Likert.	Reclutamiento	· Reclutamiento externo	1,2,3	Likert
Selección del personal				· Reclutamiento interno	4,5	
			Entrevista	· Entrevista personal	6	
				· Aplicación de pruebas de selección	7,8	
				· Referencias laborales	9	
			Evaluación de resultados	· Información documental	10,11	Totalmente en desacuerdo (1)
· Resultado final				12	En desacuerdo (2)	
			· Comunicación de incorporación	13	Neutral (3)	
V2:	Se refiere al conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo y el capital humano que integra una organización (Robbins & Judge, 2020).	Para medir la variable Clima laboral se aplicará un cuestionario a los trabajadores de una empresa de Servicios Generales y será medido a través de la escala de Likert.	Ambiente de trabajo	· Identificación con la empresa	1	De acuerdo (4)
Clima laboral				· Organización del espacio laboral	2	Totalmente de acuerdo (5)
				· Comunicación Laboral	3	
				· Productividad de los trabajadores	4,5	
			Capital humano	· Desempeño de funciones	6	
· Interacción y soporte personal				7		
· Motivación del personal				8		
· Hostigamiento Laboral				9		

Anexo 2: Matriz de consistencia

TITULO: “Selección de personal y su relación con el clima laboral en una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024”					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones		Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensión	Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre la selección del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo, 2024?	Determinar la relación entre la selección del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.	La selección del personal se relaciona significativamente con clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024	Variable 1: Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento Entrevista Evaluación de resultados 	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental
	Objetivos Específicos Hallar la relación entre el reclutamiento de personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. Encontrar la relación entre la entrevista de personal y el clima en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. Determinar la relación entre la evaluación de resultados del personal y el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.	Hipótesis Específicos El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. La entrevista de personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. La evaluación de resultados del personal se relaciona significativamente con el clima laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024.	Variable 2: Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente de Trabajo Capital Humano 	Alcance: Correlacional Población: Todos los trabajadores de una empresa de Servicios Generales, Trujillo 2024. Muestra: 54 trabajadores Muestreo: No probabilístico Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 3. Confiabilidad del instrumento

SELECCIÓN DE PERSONAL

Prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.889	13

CLIMA LABORAL

Prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	9

Prueba de confiabilidad por pregunta

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SP01	41.13	57.410	0.637	0.881
SP02	41.87	49.124	0.870	0.864
SP03	41.73	54.781	0.666	0.877
SP04	41.87	56.695	0.467	0.886
SP05	42.20	52.029	0.552	0.884
SP06	41.20	61.886	0.119	0.897
SP07	41.40	55.829	0.420	0.890
SP08	41.60	54.686	0.589	0.880
SP09	41.13	59.981	0.200	0.898
SP10	41.27	55.067	0.681	0.877
SP11	41.80	53.029	0.845	0.870
SP12	42.07	47.924	0.910	0.861
SP13	41.53	51.410	0.670	0.876

Prueba de confiabilidad por pregunta

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL01	27.53	19.267	0.705	0.776
CL02	27.40	19.971	0.705	0.777
CL03	27.53	19.124	0.790	0.764
CL04	27.87	19.838	0.674	0.781
CL05	26.93	24.495	0.230	0.831
CL06	26.67	25.381	0.239	0.826
CL07	27.33	21.952	0.497	0.804
CL08	26.80	24.457	0.330	0.820
CL09	27.27	21.495	0.444	0.813

Anexo 4. Validación de expertos

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
COSME SILVA, OMAR	UNMSM – UTP - UPN	Cuestionario
Marque con una X en: Grado Magister (<input checked="" type="checkbox"/>) Grado Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Título de la Tesis: Selección de personal y su relación con el clima laboral en la empresa Innovaciones & Servicios Generales SAC., 2024		
Autor(es) del Instrumento: Adaptado de Puma (2020)		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado										X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
PROMEDIO										90%		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas

No procede su aplicación

LIMA, 16 DE DICIEMBRE 2024	25717320	
Lugar y Fecha	DNI	Firma

Observaciones: NINGUNA

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
TELLO MURAYARI, VANESSA	UNIMAQ S.A	CUESTIONARIO
Marque con una X en: Grado Magíster (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: "Selección de personal y su relación con el clima laboral en la empresa Innovaciones & Servicios Generales SAC., 2024"		
Autor(es) del Instrumento: Adaptado de Puma (2020)		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices									X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación									X	
PROMEDIO										50%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas

No procede su aplicación

Trujillo, 16 de diciembre de 2024	42684876	
Lugar y Fecha	DNI	Firma

Observaciones:

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Pedroza San Miguel, Rosa Diana	Universidad Privada del Norte	Cuestionario
Marque con una X en: Grado Magíster () Grado Doctor (X)		
Título de la Tesis: Selección de personal y su relación con el clima laboral en la empresa Innovaciones & Servicios Generales SAC, 2024		
Autor(es) del Instrumento: Adaptado de Puma (2020)		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica								X		
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación									X	
PROMEDIO										92%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas

No procede su aplicación

Lima, 19 de diciembre 2024	45807238	
Lugar y Fecha	DNI	Firma

Observaciones:

.....