UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

TESIS

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE TINGO MARÍA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ELABORADO POR

MORALES RENGIFO RAYSA VALERIA

TINGO MARÍA, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 562342 anexo 247-FAX: (062) 561156

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS Nº 011-2019-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 02 días del mes de mayo de 2019, siendo las 11:00 am., reunidos en el auditorio del Centro de simulación de negocios y asesoría empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro. 193/2016/D-FCEA, de fecha 10 de agosto de 2016, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciada en Administración denominado:

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE TINGO MARÍA

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas MORALES RENGIFO Raysa Valeria, luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : **UNANIMIDAD**

CALIFICATIVO : **BUENO**

Siendo las 12:10 pm., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 02 de mayo de 2019.

Dr. Misael A. Alvarado Paucar
Presidente del Jurado

Mag. Walter E. Mucha Huamán
Miembro

Universidad Nacional Agraria de la Selva
Escuela Profesional de Administración
DIRECTOR DE ESCUELA
Tingo María

Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro

Mag. Nebenka Caro Potokar
Asesor

Nota:
(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol.1562-2006-ANR, Resol. 196-2013-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Título de tesis: El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María

Autor : Apellidos y nombres**: Raysa Valeria, Morales Rengifo**
DNI: 47319475
Título conducente a: Licenciado en Administración
Año de sustentación y aprobación: 2019

Asesor de tesis : Mg. Adm. Nebenka Caro Potokar

Co asesora :

Programa de investigación:
2: Desarrollo Social

Línea(s) de investigación(s):
2.3: Gestión del Operaciones

Lugar de ejecución:
Ciudad de Tingo María, distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado y departamento de Huánuco.

Duración: Inicio : abril 2017
Término : abril 2019

Financiamiento:

FEDU : -.-
Propio : S/. 3,700.00
Otros : -.-

Tingo María, julio del 2019

…….	…….
Bach. Raysa Valeria Morales Rengifo	Mg. Adm. Nebenka Caro Potokar
Tesista	Asesor

DEDICATORIA

A mis padres Sein Morales Ríos y Raynelda Rengifo Rengifo, por creer y confiar siempre en mí, apoyándome, aconsejándome en mis decisiones de la vida por su apoyo incondicional y con el ejemplo que todo en esta vida se puede lograr a pesar de las adversidades, estando siempre con la gracia de Dios y la unión de la familia.

A mi abuelita Elisa Ríos Hidalgo, que des el cielo guía mis pasos, cuida siempre, y ella desde ya está orgullosa por ser buena hija y nieta.

A mis hermanas. Liz y Diandra, a mi tío Nansen Panduro Ríos, gracias por estar siempre conmigo y apoyarme incondicionalmente han sido mi mayor motivación para nunca dar mi brazo a torcer y convertirme en un ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

- A Dios por guiarme siempre en el camino correcto y por darme la sabiduría y fuerza necesaria para poder llegar al final de mis estudios y mis metas y hacer llegar la presente tesis.

- Agradecimiento a la Universidad Nacional Agraria de la Selva, a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y muy especial a la Escuela Profesional de Administración por las facilidades brindadas con mi persona.

- Mg. Adm. Nebenka Caro Potokar por el asesoramiento a lo largo de la tesis, en la que nunca escatimo esfuerzos ni tiempo para corregir y mejorar este trabajo de investigación.

- Al Dr. Adm Miguel Angulo Cárdenas, por brindarme sus consejos en los buenos y malos momentos, por ser un buen amigo y docente y enseñarme que todo se logra en la vida y siempre me motivo a seguir y nunca dejar lo que se propone en la vida.

- Al Mg. Adm. Walter Eduardo Mucha Huamán, por brindarme su amistad y enseñarme que con humildad todo se logra.

- A mis profesores del colegio y compañeros de la universidad, y todos aquellos que con su apoyo y motivación hicieron posible este trabajo.

INDICE

CAPÍTULO I 2

INTRODUCCIÓN 2

CAPÍTULO II 6

MARCO TEÓRICO 6

2.1 BASE TEORICA 6

2.1.1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL 6

2.1.2 CLIMA ORGANIZACIONAL 23

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 28

CAPÍTULO III: 38

METODOLOGÍA 38

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN 38

3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 39

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 40

3.3.1. POBLACIÓN 40

3.3.2. MUESTRA 40

3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 41

3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 41

3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO 42

3.6. PROCEDIMIENTOS 43

3.6.1. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN 43

3.6.2. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN 44

CAPÍTULO IV: 45

RESULTADOS 45

4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE PROCESO DE CONTRATACIÓN 47

4.2.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES PROCESO DE CONTRATACIÓN 48

4.3. ANÁLISIS DE LA VARIABLE 53

4.3.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 54

4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS 57

4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL 58
4.4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 60
CAPÍTULO V: 68
DISCUSIÓN 68
CONCLUSIONES 73
RECOMENDACIONES 73
BIBLOGRAFIA 75
ANEXO 78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Esquema del diseño de investigación. 39
Tabla 2. Estratificación de la Tabla 40
Tabla 3. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 43
Tabla 4. Edad de los encuestados. 45
Tabla 5. Sexo de los 46
Tabla 6. Nivel educativo 46
Tabla 7. Calificación de la variable contratación de personal 47
Tabla 8. Descripción de la variable clima organizacional 53
Tabla 10. Correlación entre la dimensión reclutamiento y el clima organizacional 60
Tabla 12. Correlación entre la dimensión inducción y clima organizacional 64
Tabla 13. Correlación entre la dimensión control y clima organizacional 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Calificación de proceso de contratación 47
Figura 2. Calificación de la dimensión reclutamiento 48
Figura 3. Calificación de la dimensión selección 49
Figura 4. Calificación de la dimensión inducción 50
Figura 5. Calificación de la dimensión control 51
Figura 6. Dimensiones de la variable proceso de selección 52
Figura 7. Indicadores de la variable proceso de contratación 52
Figura 8. Calificación del clima organizacional 53
Figura 9. Calificación de la dimensión responsabilidad 54
Figura 10. Calificación de la dimensión apoyo 55
Figura 11. Dimensiones del clima organizacional 56
Figura 12. Indicadores de la variable clima organizacional 56
Figura 13. Dispersión entre proceso de contratación y el clima organizacional 59
Figura 14. Dispersión entre dimensión reclutamiento y el clima organizacional 61
Figura 15. Dispersión entre dimensión selección y el clima organizacional 63
Figura 16. Dispersión entre dimensión inducción y el clima organizacional 65
Figura 17. Dispersión entre dimensión control y clima organizacional 67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos 79
Anexo 2. Datos de análisis del estudio 81
Anexo 3. Resultados de análisis de fiabilidad del instrumento 87
Anexo 4. Matriz de consistencia 93

I. RESUMEN

El trabajo de investigación, desarrollado en las instituciones públicas de la ciudad de Tingo María; tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de contratación y el clima organizacional de las entidades públicas de Tingo María. El estudio fue aplicado a una muestra 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; la escala de medida fue de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. La investigación fue de tipo aplicado y de nivel relacional, el método corresponde al correlacional, con un diseño transversal. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico para medida de correlación de datos ordinales rho de spearman (r_s).

Con los resultados obtenidos se demostró estadísticamente relaciones significativas (P-valor < 0.05). Aceptándose por tanto las hipótesis planteadas (H_1: $T_b \neq 0$ "existe correlación"). En el resultado de prueba de hipótesis general la correlación fue directa (positiva) entre el proceso de selección y el clima organizacional, indicando un grado de correlación calificado como fuerte (r_s = 0.739). En las pruebas específicas, las correlaciones de las dimensiones de proceso de contratación con el clima organizacional fueron directas con calificaciones de nivel fuerte; observándose correlaciones en el proceso de reclutamiento (r_s = 0.6.39), en el selección (r_s = 0.558), en inducción un valor de (r_s = 0.639), y por último en control fue de (r_s = 0.632).

Palabras clave: proceso de contratación, clima organizacional, reclutamiento, selección, inducción y control.

II. ABSTRAC

The research work, carried out in the public institutions of the city of Tingo Maria, had the objective of determining the relationship between the hiring process and the organizational climate at the public entities in Tingo Maria. The study was applied to a sample of (n = 226) employees; the survey questionnaire given was comprised of eight items for the variable "hiring process" and eight items to measure the organizational climate; the measurement scale was of a Likert type with five response options. The research was of an applied type and at relational level, the method corresponds to the correlational method, with a cross-sectional design. For the hypothesis testing, the statistic for measuring the correlation of ordinal data, Spearman's Rho (r_s) was used.

With the obtained results, significant statistical relationships were demonstrated (P-value < 0.05). Thus, accepting the proposed hypotheses (H_1: $T_b \neq 0$ "correlation exists"). The result of the general hypothesis testing was a direct (positive) relationship between the selection process and the organizational climate, indicating a degree of correlation that is classified as "strong" (r_s = 0.739). In the specific tests, the correlation between the dimensions of "hiring process" and "organizational climate" were direct with a classification of a "strong" level; observing correlations in the recruiting process (r_s = 0.6.39), in the selection (r_s = 0.558), for induction a value of (r_s = 0.639) and finally, in the control, it was (r_s = 0.632).

Keywords: hiring process, organizational climate, recruiting, selection, induction, control

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El destino de las organizaciones dependen en gran parte de sus recursos humanos, recurso "motor" que permite incrementar la competitividad de la organización, logrando sinergia entre lo económico y lo social después de todo, es considerado como el capital intelectual en el cual debe invertirse cada día más; por lo tanto, requiere buenas condiciones de trabajo, o requiere un buen clima organizacional para enfrentar con éxito la competencia y aprovechar al máximo los recursos tecnológicos y materiales de que se dispone, entonces la organización podrá lograr sus planes, programas y objetivos.

Es importante señalar que en la presente década, se ha reconocido la importancia que ejerce el clima organizacional en la gestión y productividad de las instituciones públicas cuando éste es promovido y adecuadamente instituido en la administración pública, los servidores y funcionarios públicos se sienten más identificados con la entidad, con los objetivos y proyectos a desarrollar, y esto debe reflejar en una mayor calidad de los productos y resultados (servicios públicos, actividades, programas estratégicos y proyectos). A partir de la promoción de estrategias adecuadas en el capital intelectual, es posible gestionar los recursos humanos, de manera que sus actitudes y comportamientos configuren un ambiente favorable. Sin embargo, estos cambios requieren un compromiso serio, que debe empezar en la alta dirección, así como en las respectivas gerencias. Mayor, M. (2009).

Delimitación del problema

Cada ciudadano peruano que tiene que realizar algún trámite en una dependencia estatal, sea nacional, regional o local, termina usualmente mortificado por las largas colas y tiempos de espera que hay que soportar, por las veces que hay que regresar a la misma institución para terminar con el trámite, por el trato descortés o simple maltrato de los funcionarios públicos. Yamada y Montero (2011)

La promoción del clima organizacional se ha convertido en una herramienta gerencial estratégica que permite a los gerentes intervenir en los puntos que se consideran críticos y establecer propuestas de mejoras oportunas que permitan obtener mejores logros en los objetivos, corrigiendo a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño, señalando que es importante establecer un clima favorable en las organizaciones, ya que si no cuenta con ello se verá en desventaja con otras entidades que sí lo cuentan, puesto que proporcionarán una mejor calidad en sus productos o servicios públicos.

La ley servir, de acuerdo con el presidente de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Juan Carlos Cortés (2016) tiene como objetivo mejorar la calidad de los servicios que brinda el estado a los ciudadanos y acortar los plazos de trámites. Agregó que ya hay 210 entidades interesadas alinearse a la Ley Servir y descartó que el objetivo del nuevo régimen sea despedir trabajadores. Con esta nueva ley muchos de los ciudadanos esperamos contar con personales más identificado que brinden en realidad calidad de servicio para el usuario e incentivar a los trabajadores.

La investigación se desarrolló en la ciudad de Tingo María incluyendo dentro del estudio a todas las entidades públicas.

Formulación de la interrogante

¿De qué manera se relaciona el proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María?

Especifico

¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María?

¿De qué manera se relaciona el proceso de selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María?

¿De qué manera se el proceso de inducción y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María?

¿De qué manera se el proceso de control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María?

Justificación e importancia.

La promoción del clima organizacional se ha convertido en una herramienta gerencial estratégica que permite a los gerentes intervenir en los puntos que se consideran críticos y establecer propuestas de mejoras oportunas que permitan obtener mejores logros en los objetivos, corrigiendo a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño, señalando que es importante establecer un clima favorable en las organizaciones, ya que si no cuenta con ello se verá en desventaja con otras entidades que sí lo cuentan, puesto que proporcionarán una mejor calidad en sus productos o servicios públicos.

Con la investigación se pretendió dar a conocer la relación que existe entre el proceso de contratación del personal y el clima organizacional en las entidades públicas

en la ciudad de Tingo María con lo cual se revisaron y analizaron las dimensiones teóricas de las variables de la hipótesis general con la finalidad de obtener información fidedigna y confiable la misma que servirá de referencia para realizar investigaciones futuras en el mismo ámbito.

Hipótesis de la investigación

Existe relación significativa entre el proceso contratación y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María.

Objetivos de la investigación

Determinar de qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

Determinar de qué manera se relaciona el proceso de selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

Determinar de qué manera se relaciona el proceso de inducción del personal y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

Determinar de qué manera se relaciona el proceso de control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

Variable e indicadores

Los indicadores o factores de la variable operacional independiente, "Procesos de contratación" son: reclutamiento, selección, inducción y control. Para la segunda variable dependiente, "clima organizacional", los indicadores son: horarios, seguridad, calidad de enseñanza, cursos, seminarios, tutorías, fisiológicas, profesionalismo de los docentes y accesibilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 BASE TEÓRICA

2.1.1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos, el proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y deben realizarse de la siguiente forma específica, Chiavenato (2000):

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil
- Definición del método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas técnicas de selección
- Elaboración de informes
- Entrevista final

La información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer

las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger. Peña, (1993).

Contratación de personal se ha caracterizado por el abuso de este tipo de relaciones laborales por parte de empresarios y administraciones para evitar una contratación indefinida. Las razones por las que el abuso o la utilización irregular de las modalidades contractuales deben ser objeto de atención por poderes públicos se vinculan a la estabilidad en el empleo y a la regla general de la indefinición contractual. Esta historia está plagada de reformas laborales que han intentado tapar los resquicios de la ley por los que se realiza el abuso de la contratación temporal. Aun hoy esta batalla no ha concluido, aun son muchos los aspectos que deben mejorarse para que la contratación temporal sea usada con la única finalidad que debiera tener: la cobertura de puestos de trabajo con fecha cierta de finalización.

Este estudio parte del análisis de las diferentes modalidades de contratos temporales. Si se conoce con cierto detalle la regulación de los contratos, podremos situarnos en condiciones de percibir la vulneración de los principios reguladores de cada tipo de relación laboral temporal. Los contratos temporales que se estudian en el presente trabajo son los siguientes: contrato de obra o servicio determinado; contrato eventual por circunstancias de la producción; contrato de trabajo en prácticas; contrato para la formación; contrato de relevo; contrato de interinidad; y, por último, aunque de manera muy superficial puesto que este asunto sería motivo de otro trabajo, las becas, que en muchas ocasiones persiguen la cobertura de puestos de trabajo de carácter indefinido.

En este estudio de las irregularidades que se producen en la contratación laboral temporal por parte de la administración. Como veremos, la tipología de las irregularidades no es simple, de ahí la importancia de una adecuada distinción de cada una de ellas puesto que las consecuencias difieren de unas a otras. Es importante destacar este punto porque en diversas ocasiones es difícil hallar el límite entre unas irregularidades y otras.

Las principales irregularidades tratadas en este trabajo son las expresamente contempladas en el Estatuto de los trabajadores: fraude de ley, irregularidades formales; falta de alta de alta en la seguridad social; irregularidades en la denuncia; cesión ilegal de trabajadores; y encadenamiento irregular de contratos.

Entre las irregularidades en la contratación temporal, destaca el fraude de ley, que puede manifestarse de formas muy diversas. La diferencia principal que existe entre el fraude de ley y él esto de las irregularidades es que el primero se ampara en el uso simulado de la ley, utilizando la contratación temporal cuando el fin es la cobertura de una vacante de carácter indefinido; mientras que el resto de irregularidades tienen lugar en los supuestos y en las condiciones previstas en la ley. Revista Jurídica de la Comunidad (2005).

2.1.1.1. Tipos de contratación de personal en el servicio público

Una vez conocido los resultados del proceso de selección, se procede a preparar el documento denominado contrato de trabajo, o el mismo que establece la relación jurídica laboral entre colaborador y el empresario, en que el nuevo personal se compromete a prestar sus servicios manuales o

intelectuales, así como la responsabilidad del empleador a retribuirle económicamente, mediante una remuneración y prestaciones sociales. Además, incluye las condiciones laborales que celebrarán el nuevo empleado y el representante legal de la empresa, dentro del marco de las leyes laborales, generando un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes. En síntesis, durante el proceso de contratación se realiza el acto legal y administrativo que compromete a la organización y al candidato seleccionado, en el cumplimiento de sus deberes y derechos. Las modalidades de vinculación u contratación laboral son diversas y se clasifican según la manera como se suscribe el mismo; o el tiempo de duración que vaya a tener la prestación del servicio (determinado o indeterminado), en muchas ocasiones debe considerarse el periodo de prueba, o tiempo por el cual el colaborador es observado en relación a sus conocimientos, aptitudes, actitudes esfuerzo, dedicación, colaboración, y demás destrezas y habilidades personales. El contrato de trabajo es consensual, lo que significa que para su perfeccionamiento tan solo requiere del consentimiento de las partes y para que sea válido no se requiere forma especial alguna. Además, predomina el principio de la primacía de la realidad sobre la forma; ósea que, si hay prestación personal del servicio, subordinación o dependencia y remuneración, existe un contrato de trabajo. Dentro de los contratos que por ley están regulados y que en la actualidad se están celebrando; se tienen los contratos de trabajo sujetos a modalidad, siendo estos según su forma y su término de dura*c*ión.

a) Por su forma

Contrato verbal: de trabajo**,** como su nombre lo indica es aquel que se celebra de palabra y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación de servicio y su remuneración.

Contrato a través de cooperativas de trabajo asociado (CTA): Es aquel mediante el cual se integran voluntariamente los asociados de una cooperativa de trabajo asociado para la ejecución de labores materiales o intelectuales para trabajar en forma personal, dicho acuerdo no está sujeto a la legislación laboral, es por ello que para sus asociados no hay lugar al reconocimiento de las prestaciones sociales y demás derechos que le otorga a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo el Código Sustantivo del Trabajo, como es el caso de los recargos por laborar horas extras y en horario nocturno, y el derecho a vacaciones y a prestaciones sociales. Las cooperativas de trabajo asociado regulan los actos de trabajo de los asociados mediante un régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos adoptados conforme se establezca. La contratación con Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) debe establecerse bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios y no de suministro de personal, ya que estas entidades no son, ni pueden ser Bolsas de Empleo o Empresas de Servicios Temporales. La relación, compromiso y responsabilidades que se establezcan según el contrato que se firme, surgirán entre la entidad contratante y la propia Cooperativa de Trabajo Asociado, el contratante no tendrá relación alguna con el trabajador asociado que envíe la Cooperativa de Trabajo Asociado para cumplir con los

servicios contratados. Los términos y las exigencias en que se cumplirá el contrato, se dispondrán y conciliarán 59 siempre entre la CTA y la parte contratante, y si se realiza el cumplimiento del contrato teniendo como partes al ente contratante y al trabajador independiente asociado a la CTA, al exigir a este último en forma directa el cumplimiento del contrato y sus estipulaciones, podría dar lugar a configurarse una relación laboral entre el contratante quien sería quien tendría que cubrirle al trabajador los recargos por laborar horas extras, en horario nocturno y prestaciones sociales.

Contrato por outsourcing**:** Es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de la organización. Es decir, el outsoucing consiste en que una empresa contrata, a una agencia o firma externa especializada, para hacer algo en lo que no se especializa. Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal, la firma contratada se encarga de calcular los pagos y de hacer los cheques. Esto resulta más económico ya que se evita tener todo un departamento encargado de la nómina, pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etc. Casi todo se puede contratar bajo outsourcing, la regla es comparar los costos de lo que se va a contratar con los costos de hacerlo la empresa misma, en muchos casos resulta mejor contratar, pero en muchos

otros no. Antes de hacer outsourcing se deben analizar bien varios aspectos, entre ellos: los costos, los antecedentes, referencias y experiencia de la firma que se va a contratar. Conocer, en lo posible, el concepto de otra empresa que haya realizado outsourcing en el área que se desea contratar. Establecer la importancia del área o la función que se requiere contratar, si se considera de vital importancia para la empresa no debe ser dada en outsourcing. Hacer outsourcing a la ligera, puede traer como consecuencia altos costos y posibles interrupciones de los servicios. En la parte legal del contrato, se debe dejar bien sentadas las condiciones y las sanciones en caso de incumplimientos por parte de la firma contratista, ya que el outsourcing tiene mucho de subcontratación, pero no sólo es eso, sino que es establecer alianzas con firmas colaboradoras quienes harán más eficientes, las tareas fundamentales.

Contrato por prestación de servicios**:** Este tipo de contratación es muy habitual en la actualidad con respecto a los profesionales, y funciona de manera independiente, es decir que la persona contratada de esta forma se responsabiliza de sus derechos y obligaciones de índole tributaria. Para este tipo de contrato, se perciben honorarios por el cumplimiento de los servicios acordados, ya que está definido claramente el monto del contrato y su forma de pago, que no necesariamente debe ser mensual. No existe relación laboral entre la parte contratante y la parte contratista, por lo tanto, no se generan prestaciones sociales. Los contratistas cumplen con lo pactado en el contrato, utilizando sus propios medios o elementos y pueden prestar el servicio a través de determinadas personas si así lo amerita el contrato. En caso de contratación con instituciones de cualquier orden con el estado y aún con particulares, cualquier tipo de pago de la seguridad social corre por cuenta del contratista.

El contrato por prestación de servicios, además tiene por objeto realizar con personas naturales actividades por el termino estrictamente indispensable, cuando estas no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados, en cuanto a que solo puede celebrarse en aquellos eventos en que las funciones propias de la entidad no puedan ser cumplidas por el personal de planta, siendo indispensable la vinculación de personas con conocimientos especializados, lo cual deberán reunir estas exigencias. El contrato de prestación de servicios debe tener una obligación con prestación de hacer, a cargo de una persona, natural o jurídica, con conocimientos profesionales técnicos, especializados y experta en la labor contratada, la cual puede extenderse a la "realización temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, relacionadas con el objeto y la finalidad para la cual fue creada y organizada". La autonomía e independencia técnica y científica del contratista, es el elemento más importante y esencial de este contrato, la subordinación no está aparejada a la ejecución, pues el contratista, dentro de las precisas reglas convencionales y las reglas supletorias, tiene alta y amplia discrecionalidad. La excepcionalidad y temporalidad o duración limitada., el término del vínculo jurídico debe ser el estrictamente necesario para desarrollar el objeto contractual, para la corte, si las funciones o actividades que requieren la vinculación de este tipo especializado de personas, se prolongan en el tiempo demandando una permanencia mayor o indefinida, para convertirse en ordinaria y permanente, es imprescindible que la entidad adelante los trámites correspondientes para incorporal a la planta de personal y al presupuesto, dicho empleo y su remuneración. El contrato de trabajo es diferente a la prestación de servicios

independiente. La prestación personal del servicio es la subordinación permanente y la remuneración por la labor, son sus elementos constitutivos. El contrato de prestación de servicios, por su parte, se caracteriza por la independencia y la temporalidad, la primera impide a la entidad ejercer un poder sobre la ejecución en virtud de lo cual no le es dado impartir órdenes al respecto. Permanente y la remuneración por la labor, son sus elementos constitutivos. El contrato de prestación de servicios, por su parte, se caracteriza por la independencia y la temporalidad, la primera impide a la entidad ejercer un poder sobre la ejecución en virtud de lo cual no le es dado impartir órdenes al respecto.

b) Por su duración

Contrato a término fijo: El cual tiene límite en el tiempo y las partes determinan exactamente la fecha en que ha de terminarse. Anteriormente, no podía ser inferior a un año, salvo ciertas circunstancias de la empresa como remplazos temporales de trabajadores por licencias, vacaciones, etc. A partir de 1991, en aras del principio de la flexibilidad laboral se permite suscribir contratos a término fijo inferiores a un año, por cualquier periodo. La Ley 50 de 1990 desaparece el tope mínimo de un año, pero mantiene el tope máximo de tres años, lo cual indica que los contratos a término fijo pueden ser desde un día hasta tres años. Los trabajadores tienen derecho tanto a las prestaciones que determina la ley como al reconocimiento de vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo trabajado. Si se termina el contrato antes del plazo pactado, y sin justa causa, la empresa está obligada a pagar los salarios y obligaciones que hacían falta hasta el vencimiento. A su vez, si es el

trabajador quien lo irrumpe, puede ser demandado por perjuicios, pero la empresa deberá probarlos ante el juez laboral.

Contrato a término indefinido**.** Es el más común de los contratos laborales y se caracteriza porque no tiene limitación en el tiempo, no prevé ninguna fecha, condición o circunstancia que permita conocer desde su inicio el momento hasta el cual habrá de tener vigencia el mismo. Así su duración se extiende hasta que las partes lo deseen o cuando se presenten circunstancias de hecho; que conforme a la ley laboral se consideran causas de terminación del contrato laboral, como faltas graves que cometa el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Actualmente es la forma de contrato más utilizado, especialmente por la posibilidad de formalizarse verbalmente. Para su terminación, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al trabajador para dar por terminado éste tipo de contratos con preaviso de antelación no inferior a 30 días. Los contratos que se acuerdan verbalmente siempre son considerados a término indefinido. Por esta razón, y ante la necesidad de consagrar los acuerdos extralegales (clausulas condicionales) conviene que consten por escrito. En este tipo de contratos las empresas están comprometidas con el pago de prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados aportes parafiscales. Su incumplimiento puede determinar el pago de cuantiosas multas e indemnizaciones que tienen como fin garantizar la reparación de los perjuicios causados al trabajador.

Contrato ocasional o transitorio**:** Consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede

exceder de treinta días. En este tipo de contratación el trabajador solo tiene derecho al pago del valor acordado por sus servicios y a que se le suministren primeros auxilios en caso de accidente de trabajo; no tiene derecho a ninguna otra prestación. Es un contrato especial que en muchas oportunidades ha querido excluirse de la legislación laboral, pese a que en muchos aspectos el trabajador es tratado como si fuera un contratista independiente, de acuerdo con estas ideas, la empresa está exenta del pago de algunas prestaciones y primas (auxilio monetario por enfermedad, dotación, auxilio funerario, cesantías y primas de servicio). Noreña Y; (2010).

2.1.1.2. Proceso de contratación de personal en el sector público

Hemos visto los elementos del contrato de trabajo y su diferente tipología. Ahora es el momento de conocer cuáles son las tareas y los trámites relacionados con la formalización del contrato, los documentos asociados estas y los organismos implicados.

Elección de la modalidad de contratación: Debe elegirse la modalidad de contratación más adecuada en función de las necesidades de la empresa (perfil profesional, perspectivas de futuro.) y de las ventajas de cada tipo de contrato (bonificaciones, subvenciones).

Redacción del contrato: Cuando sea necesario, el contrato se debe redactar por escrito. Para algunos tipos de contrato existen modelos oficiales. Es necesario incluir los datos de la empresa y de la persona que la representa, los datos del centro de trabajo, los datos del trabajador, el puesto de trabajo,

categoría profesional, la jornada, el horario, duración de las vacaciones, la retribución y duración del contrato.

Entrega de la copia básica del contrato (representantes de los trabajadores): El empresario debe comunicar la contratación los representantes de los trabajadores mediante una copia básica que contendrá los principales datos del contrato y del trabajador. No constaran aquellos que afectan a la intimidad de este (domicilio, estado civil, teléfono...)

Comunicación de la contratación **(**servicio público de empleo estatal**):** El empresario tiene un para registrar en el SPEE todos los contratos que se formalicen por escrito. Los contratos celebrados de forma verbal deben comunicarse en el mismo plazo.

Afiliación y alta (seguridad social): Como veremos más adelante, el empresario debe presentar la solicitud de alta de trabajador en la Seguridad Social antes de que este comience la prestación laboral. Además, si un trabajador es contratado por primera vez, debe ser afiliado. INNOVA; (2006).

2.1.1.3. Etapas del proceso de contratación de personal

Atalaya M. (2001). Según la revista de Investigación en Psicología, manifiesta que las etapas del proceso de selección están en función de las variables de cada caso en particular, como las ya mencionadas, por ejemplo, si se trata de seleccionar profesionales y ejecutivos el procedimiento será diferente a la selección de vigilantes u operarios. La secuencia está en función a instrumentos utilizados, a los propósitos, necesidades y Revista de

Investigación en Psicología, Vol.4 No.2, Diciembre 2001 140 alcances de la selección, pueden omitirse algunas etapas, añadirse otras o alterar el orden, según el caso en particular, eso depende de la iniciativa, ingenio y creatividad, y, criterio profesional del seleccionador que es de suma importancia, en síntesis, existe una secuencia de etapas deseables, pero con un margen de flexibilidad, (Ibidem, p.39.)

Etapa planeamiento del proceso de selección de personal**:** Corresponde al establecimiento de objetivos, planes, realización del análisis de puesto, levantamiento o revisión de los perfiles, determinación de las baterías de pruebas a utilizar, los puntajes mínimos y máximos, elaboración de cronogramas de trabajo y de los avisos periodísticos y coordinaciones de trabajo con la empresa. Es una etapa sumamente importante. Ya que determinará el alcance, el presupuesto, el equipo de trabajo, en general aquí se define el cómo se realizará el proceso. Dentro de esta etapa adquiere trascendental relevancia el análisis de puesto. Análisis de puesto: Es un procedimiento que se desarrolla en base a la observación, entrevista, formatos, cuestionarios y otras técnicas, consiste básicamente en registrar toda la información relevante respecto al puesto en estudio, sus tareas, deberes y, responsabilidades, derivándose de ello, los requisitos necesarios de quien desempeñará, conocido también como «Perfil del Puesto». El Análisis de Puesto comprende dos aspectos básicos, la descripción del puesto de trabajo y las especificaciones de las personas que cubran dicho puesto de trabajo, el primero sólo describe lo que se hará y se refiere al puesto, el segundo, la especificación nos habla de requisitos y cualidades como estudios,

experiencias, y responsabilidad, necesarias en la persona para que desempeñe con éxito el puesto.

Etapa Reclutamiento: Se inicia con la publicación del aviso para el concurso de vacantes, recepción de postulantes, análisis y evaluación curricular verificando los requisitos mínimos, la entrevista preliminar y la elección de los precalificados. Esta etapa en buena cuenta, provee de la materia prima para elegir a quienes resulten los más cercanos al perfil del puesto y que probablemente tenga un desempeño eficiente en la posición ofertada. El reclutamiento es eficaz cuando logra congregar a la población objetivo planificado, en cantidad como en calidad suficiente de postulantes a las posiciones ofertadas. El reclutamiento puede ser interno cuando se realiza el proceso convocando solamente al personal de la organización, o externo cuando se convoca a postulante ajenos a la empresa, cada uno de ellos tiene sus pro y contra, el Reclutamiento Interno tiene como aspectos positivos que eleva la motivación de personal, es más rápido cuando las áreas están de acuerdo, no hay pérdida de tiempo en la asimilación de la visión de la empresa ni su cultura, sus limitaciones incluyen demoras si el área que cede el personal no está de acuerdo, la dificultad de reunir personal de la institución para que sea evaluado en horas de trabajo y genera cierto grado de insatisfacción en los empleados que no son seleccionados. El Reclutamiento Externo como aspecto positivos que se cubre la vacante eligiendo entre una gran variedad de postulantes que reúnen los requisitos solicitados por el área interesada, el candidato se presenta con alta motivación y metas a lograr, genera competencia y esfuerzo, sin embargo sus limitaciones son que el período de identificación y adaptación a la cultura de la empresa toma su tiempo, la

persona viene con hábitos de Revista de Investigación en Psicología, Vol.4 No.2, Diciembre 2001 141 trabajo ya concebidos, puede tener un "shock" a la realidad laboral y finalmente existe el riesgo de no integrarse a la dinámica social. Como fuentes de reclutamiento externo tenemos:

- Base de datos de procesos anteriores
- Espontáneos, son gratas sorpresas
- Publicación de avisos
- Referidos
- Instituciones de toda índole
- Específicos (actuar como Head Hunter)
- Internet

Limitaciones: Los postulantes no pueden asistir a la fecha programada (evaluación grupal o individual), generalmente se requieren los resultados con mucha urgencia para AYER = rapidez en cubrir vacante, y la calidad en los candidatos que se presentan.

Etapa Evaluación**:** Consiste en la aplicación de los instrumentos de selección de personal, incluyen la evaluación psicológica y evaluación de conocimientos, así mismo, incluye la calificación e interpretación de pruebas y levantamiento del perfil del postulante. Es fundamental que los instrumentos aplicados estén relacionados con las características críticas de éxito del puesto de trabajo, de otro modo tales evaluaciones carecerán de validez. Cabe destacar que las tendencias actuales en cuanto a la evaluación se orientan a destacar las técnicas interactivas que involucren la observación en los postulantes de competencias requeridas para un desempeño eficiente en el

puesto de trabajo ofertado, para lo cual la entrevista se perfila como una herramienta imprescindible. Complementando lo escrito líneas arriba, está la observación del desenvolvimiento de los postulantes en situaciones grupales, la apreciación de su iniciativa y capacidad de integrar ideas y mantenerse serenos en situaciones de presión, el dinamismo y versatilidad, todo lo cual se puede observar en simulaciones y dramatizaciones de situaciones de trabajo, entre otras posibilidades. Es interesante darles una breve revisión a algunos métodos modernos de selección de personal: Métodos modernos de evaluación, los métodos clásicos de selección basados en la psicometría permiten evaluar y seleccionar a los candidatos más apropiados para determinados puestos. Contrato con bases psicológicas: compromiso del postulante para trabajar en la empresa, indagar si el puesto ofertado está en los planes de vida del candidato, si las políticas y normas organizacionales encajan en su esquema de valores e intereses de manera que los "contratos psicológicos" son necesarios para complementar la selección de personal. Los intereses tan importantes como las capacidades y formación para el cargo, es "el querer ése puesto realmente", el estar interesado no sólo económicamente, sino por el cargo mismo y por integrar la población de "esta empresa o institución". La Revista de Investigación en Psicología, asume que las nuevas tendencias de selección están basadas en la negociación, selección, y atracción. Los procesos interactivos. Durante la selección necesitan la misma importancia y peso que las técnicas de psicometría. Los temas básicos, cláusulas y aspectos del contrato deben desarrollarse de manera transparente, por ello su elaboración debe ser cuidadosa. Los centros de valuación gerencial o Assessment Centres (Spencer y S pencer.1993). La evaluación se orienta a

medir comportamientos de trabajo concreto mediante situaciones específicas que simulen funciones o problemas de la posición ofertada. La entrevista continúa siendo la técnica de selección por excelencia, a pesar de los avances tecnológicos, sus posibilidades son muy grandes, sobre todo para los psicólogos a pesar de los reportes empíricos muestran bajo índices de capacidad predictiva.

Etapa selección**:** Comprende la verificación de datos, documentos y referencias del postulante a todo nivel, laboral, social, familiar; la entrevista de selección y la elaboración del informe de selección. Como se ya se mencionó la entrevista continúa siendo "la técnica más importante de la selección de personal" ya que permite la observación directa de reacciones, la solvencia o fragilidad de apreciaciones vertidas por el postulante, o la posibilidad de encontrar respuesta a vacíos en el currículum vitae. Sin embargo, los psicólogos organizacionales, encuentran en la entrevista la posibilidad de apreciar el desenvolvimiento, la cultura general, los intereses y aspiraciones, el plan de vida y el autoconocimiento del postulante, de modo que se pueda determinar su posibilidad de adaptación y eficiencia en un determinado puesto de trabajo. Es fundamental apreciar si los intereses del individuo, sus valores y cultura no se contraponen con los de la organización.

Etapa decisión Se inicia con el análisis de los informes de los postulantes que han logrado mantenerse en el proceso y continua con la determinación de los finalistas para cada puesto de trabajo o «Lista de Elegibles» donde cualquiera de los incluidos puede ser un potencial eficiente trabajador. Aquí se da el límite de llegada del psicólogo en selección. La

decisión sobre a qué postulante contratar finalmente, debe corresponder a una comisión de alto nivel donde se sugiere que esté presente el jefe inmediato. Se realiza el examen médico y el contrato.

Etapa Inducción: Comprende la recepción del nuevo trabajador y familiarización con su puesto, ambiente físico de trabajo, jefe y compañeros, así mismo, con la filosofía, los objetivos, políticas y normas de la empresa, ésta etapa es de crucial importancia en el futuro éxito del nuevo trabajador, ya que suele potenciar o frustrar el ímpetu del mismo.

Etapa control y seguimiento del proceso de selección: para verificar que el procedimiento de selección de personal es correcto se debe correlacionar los resultados de los predictores con un criterio externo, esto es, si el postulante elegido que obtuvo el puntaje más alto en la selección (en pruebas aplicadas), obtuvo también un eficiente desempeño en el puesto de trabajo (criterio externo), diremos que hay correlación entre ambos factores y que el proceso es correcto, se debe acotar que el seguimiento y evaluación debe realizarse luego de por lo menos tres meses para observar al nuevo trabajador.

2.1.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional está definido como el conjunto de características aborales y facilidades que se otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen

sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional: el tamaño de la organización, su estructura, los procesos y la complejidad de los procesos y el estilo de liderazgo, entre otros. Mayor, M. (2009).

El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc. Sin embargo, cuando las personas están poco motivadas, sea por frustración o por la imposición de barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional suele deteriorarse y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos puede llegar a episodios de inconformismo, agresividad y revueltas, situaciones en las cuales los miembros se enfrentan abiertamente a la organización, como ocurre con huelgas, paros y protestas similares.

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo. En cambio, es desfavorable cuando produce frustración porque no

satisface esas necesidades. El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. Chiavenato, I. (2009).

Litwin y Stringer (1978), el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en ese medio ambiente y tiene repercusiones en el comportamiento laboral, el clima es una variable interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, que determinan diferentes medidas de efectividad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo; se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de la empresa. Marco. G, (2009).

a) Elementos del clima organizacional

Guízar, R. (2008, p.248) indica que, con el fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional, se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Las características del clima pueden ser modificadas por decisiones, acciones, sistemas y actitudes promovidas desde los altos niveles de la organización, para influir de manera positiva en el desempeño de los individuos y la empresa en general.

Guízar, R. (2008). Menciona que las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etcétera). El clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones); por tanto, al evaluar el clima organizacional se mide la forma como se percibe la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Esto repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, que tiene, como es obvio, una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación.

b) Beneficios y clima organizacional

Los beneficios son formas de remuneración indirecta que se ofrecen, hay diversos beneficios, los beneficios se conceden a todos los empleados de la empresa de forma homogénea, lo cual hace que estos costos sean relevantes en la nómina de la compañía. Dado que generan diversas conveniencias y facilidades, los beneficios ayudan a mejorar el clima organizacional (Amaru, A., 2008).

2.1.2.1. Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stringer (1978), el clima organizacional es el filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones) de ahí que estudiando el clima puede accederse a la comprensión de lo que está ocurriendo en la organización y de las repercusiones que estos fenómenos están generando sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento y reacciones. Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan, según Litwin y Stringer, en una variedad de factores. Propone la existencia de nueve dimensiones o enfoques por medir que explicarían la existencia de nueve dimensiones o enfoques por medir que explicarían el clima existente en una determinada organización.

1. Estructura. El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen. Énfasis en la estructura formal.

2. Responsabilidad. El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.

3. Recompensa. El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho. Énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo.

4. Riesgo. El sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización. Énfasis en tomar riesgos calculados.

5. Calidez. La percepción de una buena confraternidad general. Énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales.

6. Apoyo. La percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización.

7. Énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas.

8. Normas. La percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. Énfasis puesto en hacer un buen trabajo.

9. Conflicto. El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista. Énfasis en tratar los problemas en forma abierta.

10. Identidad. El sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella Y del grupo de trabajo específico. Marco. G, (2009).

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Beltrán, L. (2013). En su tesis titulada "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el *estado*". Los diversos regímenes de contratación de personal utilizados por el Estado, los mismos que son el Régimen Público, normado por el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como por la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, el Régimen Privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, y el antiguo Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), quienes pasaron al régimen de los

Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde junio del año 2008, régimen normado por el Decreto Legislativo Nº 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM; así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, lo que ha ocasionado desorganización en la Administración Pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y vulneración de derechos laborales. La hipótesis planteada en el presente trabajo se refiere a que, si la problemática generada con la coexistencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado no es solucionada, la desorganización en la Administración Pública continuará y los derechos laborales de los trabajadores contratados inicialmente como Servicios no Personales y luego mediante CAS, seguirán siendo vulnerados. Las preguntas planteadas para resolver la hipótesis son las siguientes, ¿las normas de contratación de personal para laborar en el Estado fueron respetadas?, ¿tuvo sustento legal la utilización de los contratos SNP?, ¿fue el CAS la solución adecuada para regularizar la situación del personal contratado como SNP?, ¿el régimen CAS es constitucional? Con el presente estudio se tratará de demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Pública, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como SNP y luego como CAS, planteando finalmente una propuesta de solución al problema. Para la elaboración del estudio se utilizará el Método Deductivo, con el que se analizará inicialmente el marco normativo existente para la contratación de personal utilizada por el Estado, se identificarán los distintos regímenes de contratación, para luego identificar los problemas generados y plantear finalmente una solución a los mismos.

Becerra, Y. (2011). En su tesis titulada "*Proceso de contratación de personal y la repercusión en la calidad del servicio de la empresa de grúas triple A del distrito de surquillo-lima, año 2011".* La presente investigación es el resultado de un estudio

referente al proceso de contratación de personal y la repercusión en la calidad del servicio, en la cual según la información se observa que en las empresas no existe un proceso de gestión de recursos humanos especialmente el proceso de contratación de personal. Según las estadísticas otros países como México también tienen la misma problemática, el motivo por el cual las empresas de servicios no desarrollan un adecuado proceso de contratación es: Primero por los altos costos de selección de personal, las MYPES usualmente no acceden a solicitar asesorías sobre el proceso de selección de personal y ello se suma a la capacitación que deben recibir las personas que llegan a ser contratadas; en segundo lugar existe un mal diseño de la estructura organizacional ya que cuando una empresa se inicia tiene una estructura básica ya que el número de trabajadores no pasa de 10, pero al empresario le cuesta adaptarse al crecimiento de la empresa y más aún que cuando el número de trabajadores crece y requiere de una estructura organizacional bien diseñada y por último la cultura informal que se desarrolla mayormente en las empresas familiares que se basan por el empirismo para realizar el proceso de contratación de personal. Debido a la falta de interés por parte de los empresarios en cuanto al proceso de contratación el impacto que tiene esta problemática en las empresas es que las personas contratadas no son las adecuadas para el puesto y ello repercute significativamente en los resultados de la empresa en general, afectando directamente al cliente que es el fin último de las empresas de servicios y de los cuales dependen para que la empresa siga su curso. Es así que esta problemática también afecta a la empresa de servicio de grúas Triple A, la cual no cuenta con un área especializada para el proceso de contratación, es decir no cuenta con una gestión de recursos humanos y mucho menos logra el desarrollo de estos en la empresa. Por ese motivo en la presente investigación se analizó la repercusión que tiene el proceso de contratación con la calidad del servicio de la empresa Triple A, para ello se tuvo que investigar y recoger datos de

cada una de las variables, 10 identificando una población de 103 clientes y 30 de trabajadores pertenecientes a la empresa Triple A del distrito de Surquillo. Después de alimentar la data, se procedió a sacar los cuadros estadísticos obteniendo datos relevantes, con la ayuda del programa Spss se pudo realizar la prueba chi-cuadrado para identificar el % de grado de significancia con el que se relacionaba Cada variable estudiada

Flores (2007). En su tesis titulada "*Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A*". Plantea las siguientes conclusiones: el ambiente físico, espacio físico y la infraestructura de la empresa es el adecuado porque cumple con los requisitos de las Buenas Prácticas de Manufactura reguladas por DIGEMID, pero ciertas áreas requieren de algunas mejoras para que el trabajador tenga un mejor ambiente de trabajo. En cuanto a las condiciones de trabajo, la empresa solo cumple con algunos factores mientras que otros son descuidados como es el caso del ruido. Asimismo, la estructura orgánica funcional y aspectos organizativos se concluye que la mayoría del personal no la conoce por falta de capacitación que reciben sobre este tema, sin embargo, sí conocen cual es la visión, misión, objetivos, metas y procedimientos de la empresa porque reciben mayor capacitación sobre estos temas. La empresa también da a conocer el programa de producción de la semana con la finalidad que se cumpla en su totalidad. Por lo tanto, se concluye que el personal está satisfecho con las labores que realiza en su puesto de trabajo. Con respecto a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal se concluye que el personal que realiza su trabajo con ideas innovadoras y las expectativas que desean alcanzar en el trabajo son favorables para su desarrollo profesional y

personal; sin embargo, otro grupo de trabajadores se sienten infravalorados por el puesto de trabajo que ocupan y desearían cambiar su puesto de trabajo aun sin cambio en su remuneración. Con relación a la remuneración que el personal recibe, ellos se sienten insatisfechos porque no se consideran bien remunerados. Como conclusión general, el principal aporte de este trabajo de investigación a las Ciencias Administrativas es que el adecuado conocimiento del clima organizacional y un favorable desarrollo del mismo de la empresa en estudio contribuyen al incremento en sus niveles de eficacia y eficiencia en un modelo de administración bajo un enfoque basado en competencias. La precitada conclusión despierta nuestro interés en conocer las políticas ergonómicas, el promedio remunerativo salarial y las expectativas de desarrollo de crecimiento, que los trabajadores perciben de su institución.

Dayinel, G. (2008). En su tesis titulada "*Evaluación del clima y cultura organizacional del Centro de Rehabilitación Neuromuscular*". Plantean las siguientes conclusiones: Entender mejor el comportamiento que en muchas ocasiones pueden tener los empleados de una compañía o servicio de salud, en cuanto a sus valores, hábitos y entorno laboral donde se desempeñen. Al final de este proyecto se entendió cómo una organización debe mantener una cultura organizacional que contenga respeto, solidaridad y sobre todo que permita seguir los objetivos, misión y visión que la empresa, organización o servicio de salud delimitaron para conseguir los resultados esperados. La evaluación realizada en el Centro de Rehabilitación Neuromuscular permitió que las respuestas nos llevaran hacia un resultado eficaz para poder sustentar el problema principal del cual se ha venido hablando en el proyecto. De acuerdo a los datos recogidos se pudo evidenciar que no solo la dificultad de trabajar en un lugar estrecho fue el

problema, también se pudo obtener información de cómo se sienten los trabajadores en cuanto a las deficiencias que se tienen con respecto al pago y a las órdenes que algunas veces son dadas. En nuestra investigación pretendemos conocer la interacción de los directivos y los trabajadores en el marco de un contrato tácito de respeto, estima y consideración recíproca.

Quintero, Africano & Faria, (2008). En su tesis titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*". Plantean las siguientes conclusiones: Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede destacar que el personal está parcialmente motivado ya que a pesar de que obtienen beneficios como parte de reconocimiento de su buena labor, el pago otorgado por la empresa no es muy bueno ya que no cumple con las expectativas de los mismos, con esto se considera que el aspecto económico sigue siendo importante para incrementar e impulsar la motivación

del personal de la organización. Sus conclusiones motivan a los investigadores, de la precitada tesis, a identificar las variables que favorecen la calidad de los servicios en base a la motivación que la organización promueve.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Proceso de contratación:

Los individuos y las organizaciones están involucrados en un continuo proceso de atracción mutua. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose y haciéndose sus opiniones acerca de ellas, las organizaciones tratan de atraer individuos y obtener informaciones acerca de ellos para decidir si hay o no interés de admitirlos.

2. Clima organizacional:

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

3. Reclutamiento:

Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

4. Selección:

Es el proceso por el cual se descubre, mediante una serie de técnicas y pruebas, al candidato adecuado para ser ubicado en un puesto determinado. Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia, desarrollo y favorecer así, la efectividad de los procesos productivos de la organización.

5. Inducción:

La inducción implica la incorporación de nuevas personas a la organización y su adaptación al puesto de trabajo en el menor tiempo posible. Aspectos como normas, políticas, valores, costumbres, procedimientos, plan de beneficios, entre otros, son factores que deberán de informarse al trabajador en esta etapa con el propósito de volver productivo a éste en un tiempo mínimo. La inducción es la etapa en la cual se busca adaptar, socializar, integrar y orientar al empleado que se ha resuelto incorporar. Es el primer acercamiento, en términos de trabajo, que tiene el recién ingresado a la empresa.

6. Liderazgo:

Es la capacidad de influir sobre otros mediante el principio del poder, y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor (aquello que es mejor para todos los interesados). El liderazgo es un rol (líder) susceptible de ser adoptado por cualquier ser humano, independientemente de su nivel educativo, jerárquico u ocupacional. El liderazgo por sí solo es el que define conductas de superioridad y seguridad frente a los demás, sin embargo, esto como todo intento de superposición, trae consecuencias y a partir de estas se derivan estrategias en la sociedad

que permiten el correcto y justo ascenso del que asume el liderazgo. Éste puede ser asumido tanto por mujeres o por hombres en las organizaciones, en la familia, en la comunidad, sociedad escolar, grupo religioso, club deportivo, cultural o social.

7. Organización:

Son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

8. Responsabilidad:

Es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la Ética en base a la moral que es la ciencia que estudia la responsabilidad. La responsabilidad es aquello que nos permite reflexionar, administrar, orientar, analizar y valorar las consecuencias de nuestros actos.

9. Iniciativa:

Es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección, tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

10. Recompensa:

E**s** ofrecida a menudo por un grupo como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo, las recompensas se anuncian comúnmente para la captura o la recuperación de una persona o de una cosa. Están típicamente representadas en forma de dinero.

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para Murillo (2008). La investigación aplicada recibe el nombre de "investigación práctica o empírica", que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

Alston, (2017). Se define el término correlación como la relación entre dos variables. El propósito principal de utilizar correlaciones en el ámbito investigativo es averiguar qué variables se encuentran conectadas entre sí. De esta manera, se entiende científicamente un evento específico como una variable. La investigación correlacional consiste en buscar diversas variables que interactúan entre sí, de esta manera cuando se evidencia el cambio en una de ellas, se puede asumir cómo será el cambio en la otra que se encuentra directamente relacionada con la misma. El tipo de investigación es aplicada y de nivel relacional. Es aplicada porque se orienta a obtener nuevos conocimientos y en su aplicación para la solución la interrogante de carácter científico.

3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Naresh, (2004). Menciona que el estudio transversal es el diseño descriptivo que se utiliza con más frecuencia en investigación de mercados. El diseño transversal incluye la recolección de información de una muestra dada de elementos de población de una sola vez. Pueden ser transversales simples o transversales múltiples. En los diseños transversales simples se saca solo una muestra de encuestados de la población objetivo y se obtiene información de esta muestra una sola vez a estos diseños también se les llama diseño de investigación de encuesta por muestreo. Con respecto a la investigación: transversal, se recopila datos en un solo momento en un tiempo único, con el propósito de analizar su incidencia en un momento dado, así como se muestra en el siguiente esquema.

Tabla 1. Esquema del diseño de investigación.

N	**t_1**
M_1	O_x **r** O_y

Leyenda:
M_1 =Trabajadores de las instituciones públicas de tingo maría.
O_x = Proceso de selección
O_y = Clima organizacional.
t_1 = Tiempo de evaluación.
R = Relación entre variables.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Estratificación de la Tabla

N°	Entidades públicas	Población	N TOTAL	N total
01	Unas	Trabajadores administrativos	202	38
02	Red De Salud- Lp	Trabajadores administrativos	120	26
03	Hospital Tingo María	Trabajadores administrativos	180	28
04	Municipalidad Provincial Leoncio Prado	Trabajadores administrativos	230	58
05	Poder Judicial	Trabajadores administrativos	110	28
06	Ministerio Publico	Trabajadores administrativos	100	26
07	Minedu-Ugel Lp	Trabajadores administrativos	145	22
	TOTAL		**1087**	**226**

Fuente: Oficina de RR-HH de las entidades públicas de la Cuidad de Tingo María.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

El universo de estudio estuvo conformado por todos los integrantes de las organizaciones del sector, distribuidos de la siguiente manera:

3.3.2. MUESTRA

Para determinar el tamaño de muestra se calculó tomando en cuenta la fórmula estadística. Una vez determinado el tamaño de muestra mínimo se aplicó la técnica de muestreo aleatorio estratificado con probabilidades proporcionales al tamaño de cada estrato, y para seleccionar a las personas se tomó como criterio la participación voluntaria y de forma anónima, esto con la finalidad de evitar que los participantes se sientan presionados

Margen de error (0.05), nivel de confianza (0.95), probabilidad de éxito (p=0.50; q=0.50).

$$\boldsymbol{n} \geq \frac{{Z_{\alpha/2}}^2 \; x \; N \; x \; p \; x \; q}{(e^2 \; x \; (N-1)) + \; {Z_{\alpha/2}}^2 xp \; x \; q}$$

Leyenda:	**Remplazando:**
n = Muestra	n = ¿?
N = Población	N = 1087
p = Probabilidad de éxito	p = 0.50
q = (1-p) probabilidad de fracaso	q = (1-0.50) = 0.50
Z = Valor distribución normal estándar (α =0.05=1.96)	Z = 0.05 = 1.96
e = Margen de error	e = 0.05

$$\boldsymbol{n} \geq \frac{1.96^2 \; x \; 334 \; x \; 0.50 \; x \; 0.50}{(0.05^2 \; x \; (1087-1)) + \; 1.96^2 x \; 0.50 \; x \; 0.50}$$

$\boldsymbol{n} \geq 226$ =226 trabajador

3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento.

Para la ejecución de la investigación se aplicó las técnicas de recolección de información como son: la encuesta y revisión bibliográfica, entrevista. Encuestas. Se utilizó esta técnica con su respectivo instrumento como es el cuestionario, el cual contendrá una serie de preguntas diseñadas a través de la escala de Likert referidas a la opinión de los diversos trabajadores de las entidades públicas de la Ciudad de Tingo María.

3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar datos sobre las variables del proceso de contratación y el clima organizacional de las instituciones públicas de la ciudad de Tingo María donde se utilizó dos cuestionarios con sus respectivos procedimientos. La recolección de datos se realizó en las entidades públicas. Previa a la recolección se capacitarán a los encuestadores y se coordinaron con los directores de las instituciones para solicitar la autorización y el consentimiento de los trabajadores. Luego se pasó a entregar los cuestionarios hasta completar el tamaño de muestra determinado, posteriormente se dieron las instrucciones de llenado y finalmente se revisaron la calidad de respuestas.

La encuesta es tipo escala Likert

Escala de puntuación según Likert.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para la investigación se utilizó la prueba de rho spearman para determinar la relación entre la variable independiente y la variable dependiente. El estadístico usado fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es un estadístico no paramétrico adecuado para medir la correlación basada en datos de tipo ordinal.

3.6. PROCEDIMIENTOS

3.6.1. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

A) FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P., p.200). Para el estudio, la fiabilidad se analizó mediante la medida del índice de consistencia interna aplicando el estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 3. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos (ítems)	n
Proceso de contratación	0.868	8	50
Clima organizacional	0.896	8	50

En base a la medida de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de consistencia interna calificado como bueno (Proceso de contratación > 0.80; Clina organizacional > 0.80); ya que superó al mínimo (0.80) considerado para investigaciones de carácter social.

3.6.2. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

A) ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Se denomina estadística descriptiva a las cantidades matemáticos (tales como la media, mediana, desviación estándar) que resumen e interpretan algunas de las propiedades de un conjunto de datos (muestra), pero que no miden las propiedades de la población de la que se extrajo la muestra (ocupándose de este extremo la estadística).

B) INFERENCIAL.

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

CAPÍTULO IV:
RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El estudio sobre el proceso de contratación y el clima organizacional se realizó en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María. Para realizar la inferencia se tomó una muestra de doscientos veinte y seis trabajadores de las distintas instituciones públicas (n = 226), el cual fue calculada probabilísticamente. En las características de la muestra se evaluaron la edad, sexo y nivel de educación.

Tabla 4. Edad de los encuestados.

Edad	f_i	$h_{i\%}$
18-30 años	30	13.3
31-40 años	100	44.2
41-50 años	66	29.2
51-60 años	26	11.5
> 60 años	4	1.8
Total	226	100.0

Fuente: encuesta, 2018.

Con respecto a la edad de los encuestados; se observó que más de la mitad de los encuestados se ubican entre una edad de 31 a 40 años; la siguiente proporción considerable está entre la edad de 41 a 50 años; en tercera posición se encuentra los ubicados entre una edad de 18 a 30 años, por último, se encuentran los de edades de entre 51 a 60 y mayores de 60 años.

Tabla 5. Sexo de los encuestados

Sexo	f_i	$h_{i\%}$
Masculino	103	45.6
Femenino	123	54.4
Total	226	100.0

Fuente: encuesta, 2018.

Con respecto al sexo de los encuestados; se observó mayor proporción en del sexo femenino (54.4 %) y el sexo masculino con un (45.6%).

Tabla 6. Nivel educativo

Nivel educativo	f_i	$h_{i\%}$
Primaria	24	10.6
Secundaria	42	18.6
Técnico	62	27.4
Superior	98	43.4
Total	226	100.0

Fuente: encuesta, 2018.

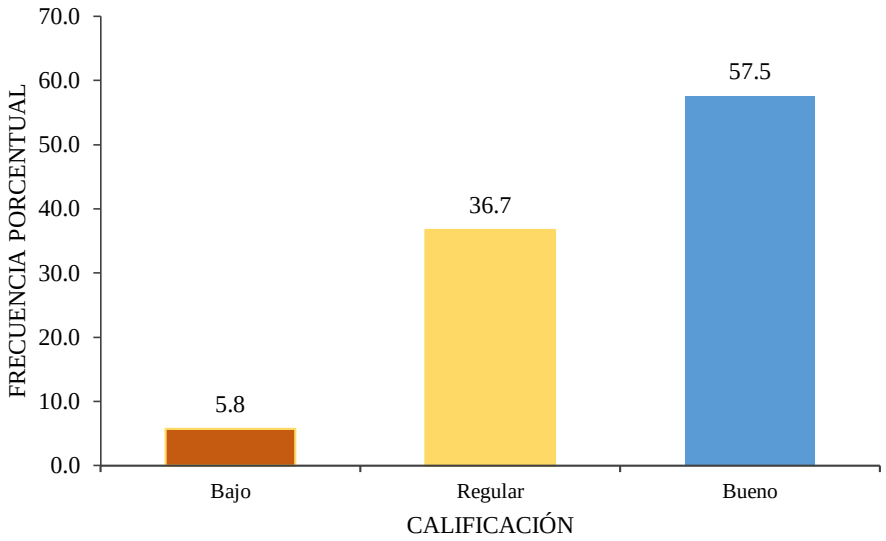
Con respecto a la procedencia de los encuestados; se observó que el (43.4%) de los encuestados tienen estudios superiores; las demás proporciones inferiores se distribuyen entre los que tienen estudios técnicos, secundaria y primaria.

4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE PROCESO DE CONTRATACIÓN

Tabla 7. Calificación de la variable contratación de personal

CALIFICACIÓN	f_i	$h_{i\%}$
Bajo	13	5.8
Regular	83	36.7
Bueno	130	57.5
Total	226	100.0

Fuente: encuesta, 2018.



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 1. Calificación de proceso de contratación

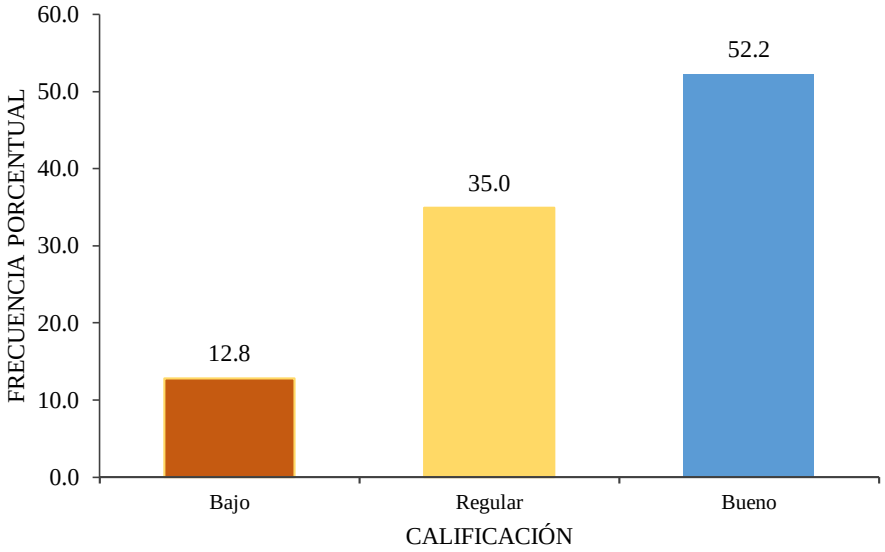
Con respecto a la calificación de proceso de contratación; se observó que aproximadamente (57.5%) encuestados tiene una buena percepción tanto del reclutamiento, selección, inducción y control de las entidades públicas en la ciudad de Tingo María; en tanto que el (36.7%) tiene una percepción regular; por último (5.8%) encuestados percibe que es bajo. Agrupando las calificaciones bajas con regular (se incluye a la calificación de regular por el riesgo de caer en una calificación de bajo al no observar mejoras) frente a la calificación de bueno se observa cierta vulnerabilidad de riesgo.

4.2.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES PROCESO DE CONTRATACIÓN

La estructuración variable proceso se compone de las dimensiones, reclutamiento, selección e inducción. La valoración de cada una de las dimensiones representa la composición individual que forma parte de la variable.

A. Descripción de la dimensión reclutamiento

La valoración la dimensión reclutamiento se basa en la medición de los indicadores jerarquía y decisión de los actos (ítem 01 y 02).



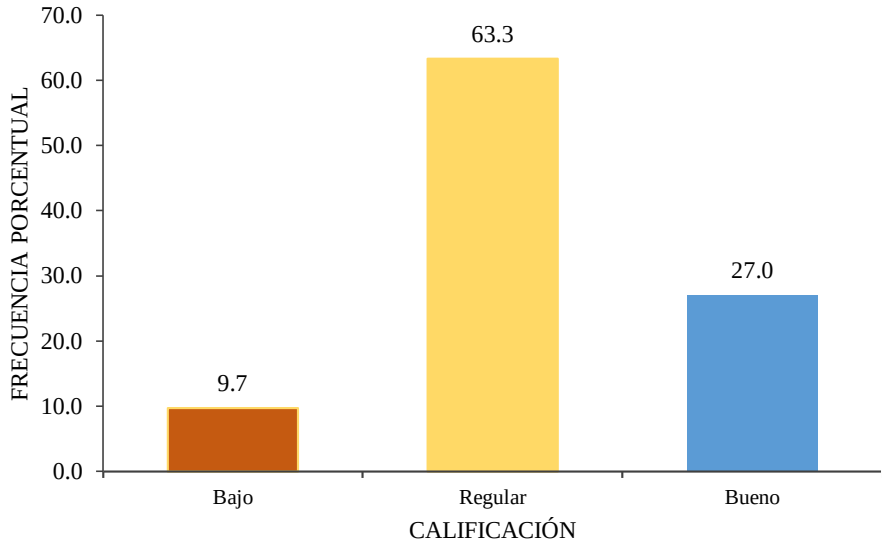
Fuente: encuesta, 2018.

Figura 2. Calificación de la dimensión reclutamiento

Con respecto a la calificación de la dimensión reclutamiento; se observó que aproximadamente (52.2%) encuestados tiene una buena percepción del reclutamiento que ofrece las instituciones públicas de la cuidad de tingo maría; en tanto que (35.0%) tiene una percepción regular del reclutamiento; por último, solo (12.8%) encuestados percibe que es bajo.

B. Descripción de la selección

La valoración la dimensión selección se basa en la medición de los indicadores recompensa y logro de objetivos (ítem 03 y 04).



Fuente: encuesta, 2017.

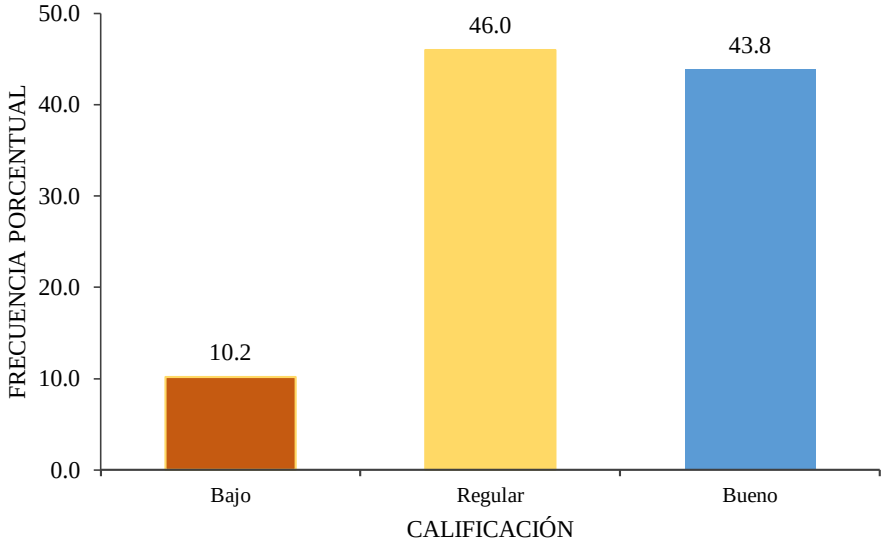
Figura 3. Calificación de la dimensión selección

Con respecto a la calificación de la dimensión reclutamiento; se observó que aproximadamente (27.0%) encuestados considera que el reclutamiento, medido la recompensa y logro de objetivos en las instituciones públicas de la cuidad de tingo maría es bueno encuestados; en tanto que (63.3%) tiene una percepción regular del proceso de selección; por último, solo (9.7%) encuestados percibe que es bajo. En base a dichas calificaciones se interpretaría que gran parte considera que recompensa y logro de objetivos tienen un nivel regular.

.

C. Descripción de la dimensión inducción

La valoración la dimensión inducción se basa en la medición de los indicadores clima de confraternidad y apoyo laboral (ítem 05 y 06).



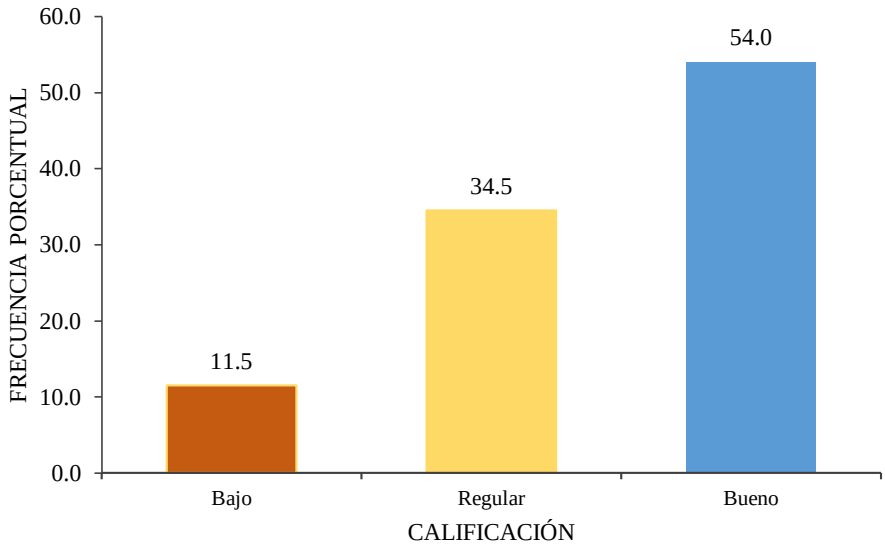
Fuente: encuesta, 2018

Figura 4. Calificación de la dimensión inducción

Con respecto a la calificación de la dimensión inducción; se observó que aproximadamente (43.8%) encuestados considera que la inducción, medido el clima de fraternidad y apoyo laboral en las instituciones públicas de la cuidad de tingo maría es bueno; en tanto el (46.0%) indica que es regular; por último, el (10.2%) de encuestados indica que el clima de fraternidad y apoyo laboral realmente tiene un nivel bajo. En base a dichas calificaciones se interpretaría que gran parte considera que el clima de fraternidad y apoyo laboral tienen un nivel regular.

D. Descripción de la dimensión control

La valoración la dimensión promoción se basa en la medición de los indicadores normatividad y conflicto especializado (ítem 07 y 08).

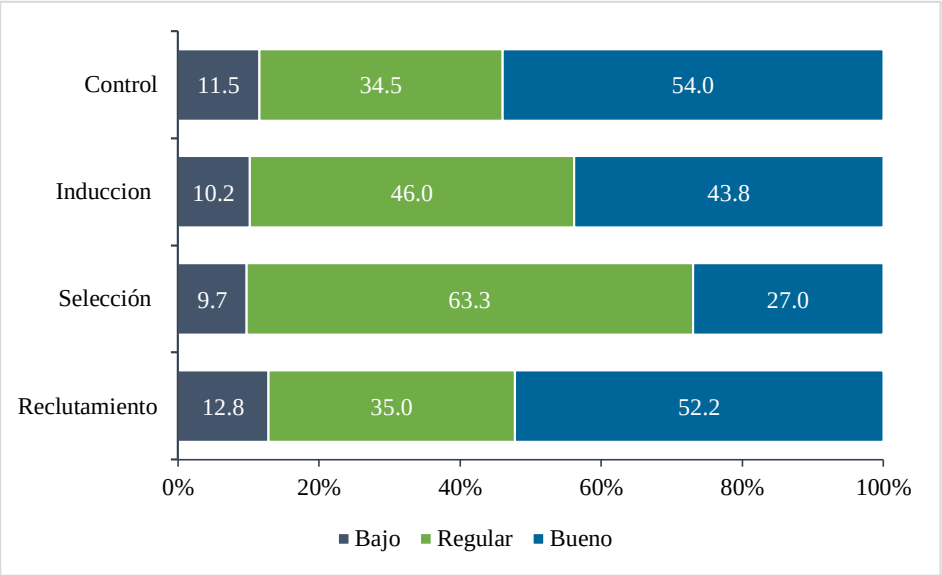


Fuente: encuesta, 2018.

Figura 5. Calificación de la dimensión control

Con respecto a la calificación de la dimensión control; se observó que aproximadamente (54.0%) encuestados considera que el control medido por la normatividad y conflicto especializado de las instituciones públicas de la cuidad de tingo maría es bueno; en tanto que (34.5%) indica que es regular; por último, solo (11.5%) encuestados indica que normatividad y conflicto especializado realmente tiene un nivel bajo. En base a dichas calificaciones se interpretaría que casi la mitad de los encuestados considera que el control es buena.

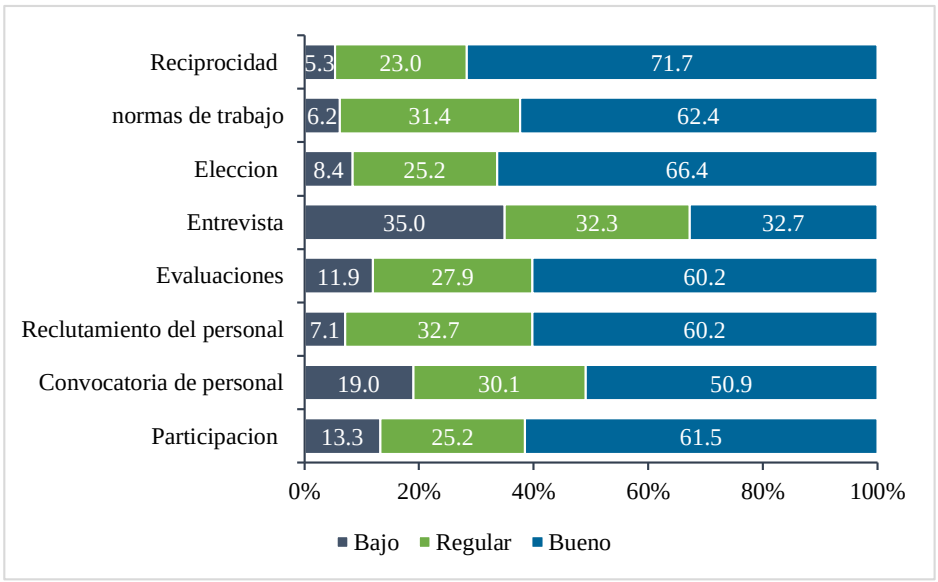
Para observar con más claridad todas las dimensiones, a continuación, se visualizan gráficos comparativos:



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 6. Dimensiones de la variable proceso de selección

En general se observar menores proporciones en el nivel bajo; en el nivel regular los porcentajes son variados, también se observa que la dimensión reclutamiento y control tiene buen nivel en más de la mitad.



Fuente: encuesta, 2018.

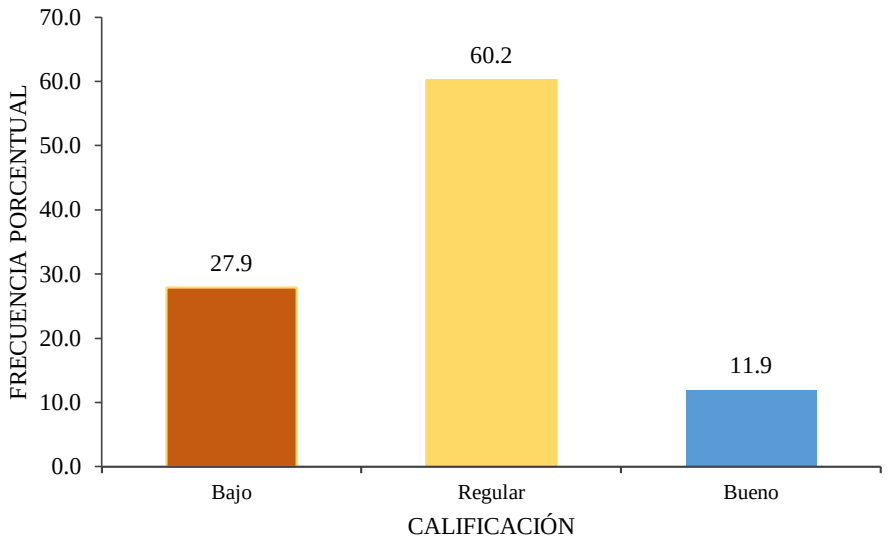
Figura 7. Indicadores de la variable proceso de contratación

4.3. ANÁLISIS DE LA VARIABLE

Tabla 8. Descripción de la variable clima organizacional

CALIFICACIÓN	f_i	h_i
Bajo	63	27.9
Regular	136	60.2
Bueno	27	11.9
Total	225	100.0

Fuente: encuesta, 2018.



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 8. Calificación del clima organizacional

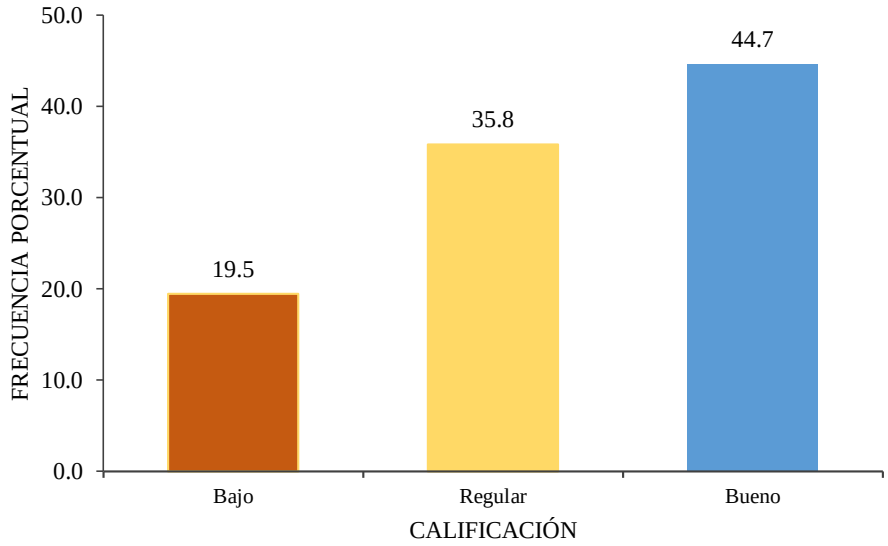
Con respecto a la calificación del clima organizacional; se observó que aproximadamente (11.9%) encuestados tiene una buena percepción del clima organizacional en las instituciones públicas de la cuidad de tingo maría; en tanto que el (60.2%) tiene una percepción regular; por último, solo (27.9%) encuestados percibe que es bajo. Agrupando las calificaciones bajas con regular (se incluye a la calificación de regular por el riesgo de caer en una calificación de bajo) frente a la calificación de bueno se observa un buen clima organizacional con riesgo mínimo.

4.3.1. DESCRIPCIÓN DE DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La estructuración de la variable clima organizacional se compone de las dimensiones atributos responsabilidad y apoyo. La valoración de cada una de las dimensiones representa la composición individual que forma parte de la variable.

A. Descripción de la dimensión responsabilidad

La valoración la dimensión responsabilidad se basa en la medición de los indicadores participación y convocatoria de personal (ítem 09 y 10).



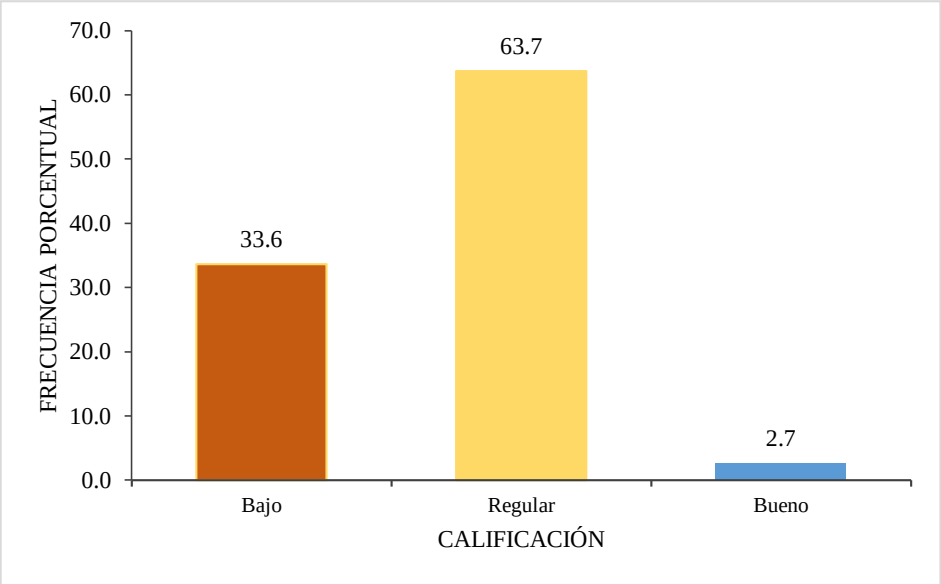
Fuente: encuesta, 2017.

Figura 9. Calificación de la dimensión responsabilidad

Con respecto a la calificación de la dimensión atributos importantes; se observó que aproximadamente (44.7%) encuestados considera que los atributos medidos por la seguridad y la calidad del centro pre universitario es bueno; en tanto que (35.8%) indica que es regular; por último, (19.5%) encuestados indica que dichos atributos son de bajo nivel. En general más de la mitad de los encuestados indica que la responsabilidad no es bueno.

B. Descripción de la dimensión apoyo

La valoración la dimensión atributos determinantes se basa en la medición de los indicadores, reclutamiento de personal, evaluación, entrevista, elección, normas de trabajo y reciprocidad (ítem 11 hasta 16).



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 10. Calificación de la dimensión apoyo

Con respecto a la calificación de la dimensión apoyo; se observó que aproximadamente el (2.7%) de los encuestados considera que los atributos medidos por el reclutamiento de personal, evaluación, entrevista, elección, normas de trabajo y reciprocidad es bueno; en tanto que (63.7%) indica que es regular; por último, solo (33.6%) de encuestados califica que es bajo. Para observar con más claridad todas las dimensiones, a continuación, se visualizan gráficos comparativos:

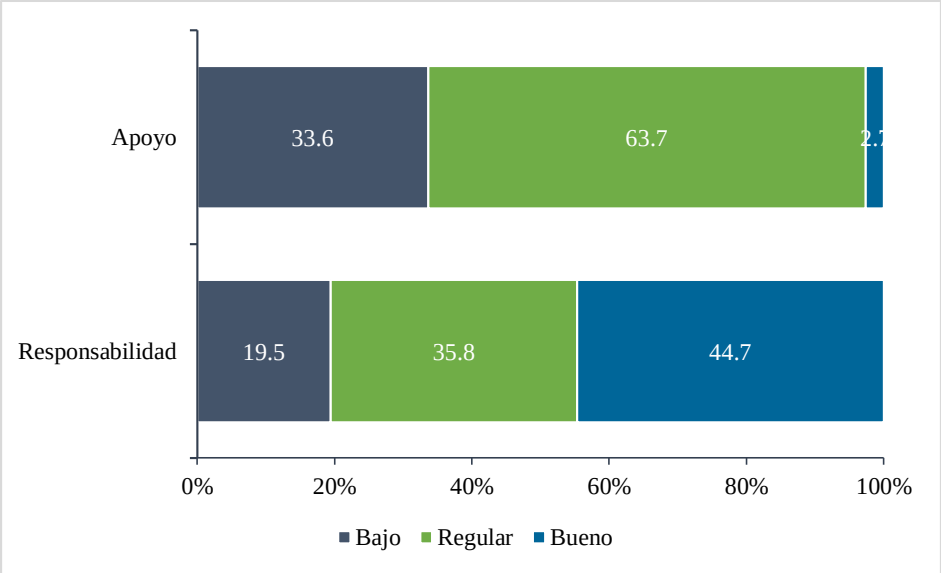
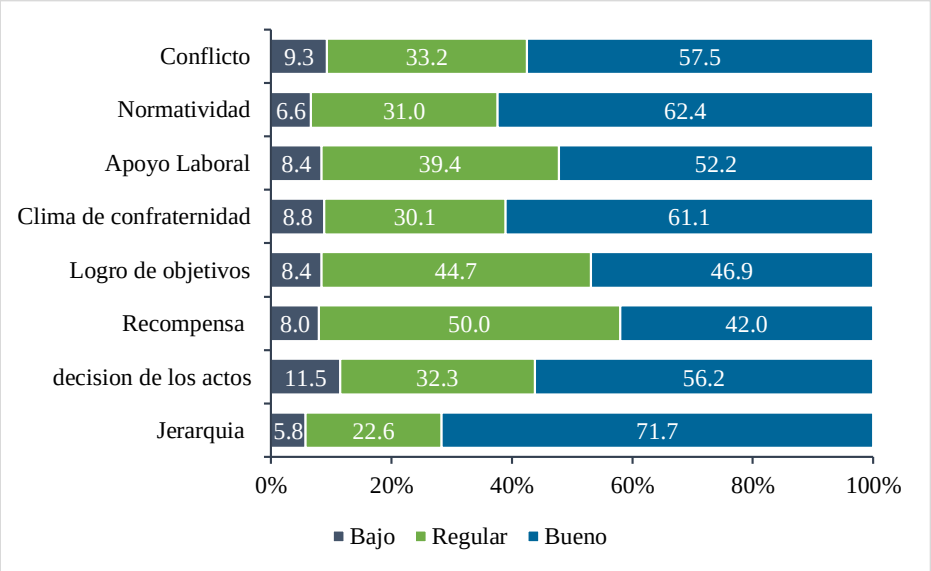


Figura: encuesta, 2017.

Figura 11. Dimensiones del clima organizacional

En general se puede observar relaciones proporcionales ya que en ambas dimensiones las proporciones son crecientes (mayores proporciones en nivel bajo, mediana proporción en el nivel regular y alta proporción en el nivel bueno).



Fuente: encuesta, 2018

Figura 12. Indicadores de la variable clima organizacional

4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Para proceder con el contraste de hipótesis, se seleccionó el estadístico no paramétrico de Rho de spearman (Rh_o). La aproximación moderna al problema de averiguar si un valor observado de ρ es significativamente diferente de cero (siempre tendremos -1 ≤ ρ ≤ 1) es calcular la probabilidad de que sea mayor o igual que el ρ esperado, dada la hipótesis nula, utilizando un test de permutación. Esta aproximación es casi siempre superior a los métodos tradicionales, a no ser que el conjunto de datos sea tan grande que la potencia informática no sea suficiente para generar permutaciones (poco probable con la informática moderna), o a no ser que sea difícil crear un algoritmo para crear permutaciones que sean lógicas bajo la hipótesis nula en el caso particular de que se trate (aunque normalmente estos algoritmos no ofrecen dificultad) Hipotéticamente se plantea de la siguiente forma:

H_0: $T_b = 0$ → Hipótesis nula: no existe correlación

H_1: $T_b \neq 0$ → Hipótesis alternativa: existe correlación

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Di: diferencia entre el i-èsimo par de rangos = $R(X_i)$-$R(Y_i)$

R(X): es el rango de i-èsimo dato X

R(Y): es el rango i-èsimo dato Y

N: es el número de pareja de rangos

4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de hipótesis general

H_0: No Existe relación significativa entre el proceso de contratación del personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María.

H_1: Existe relación significativa entre el proceso de contratación del personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 9. Correlación entre proceso de contratación y el clima organizacional

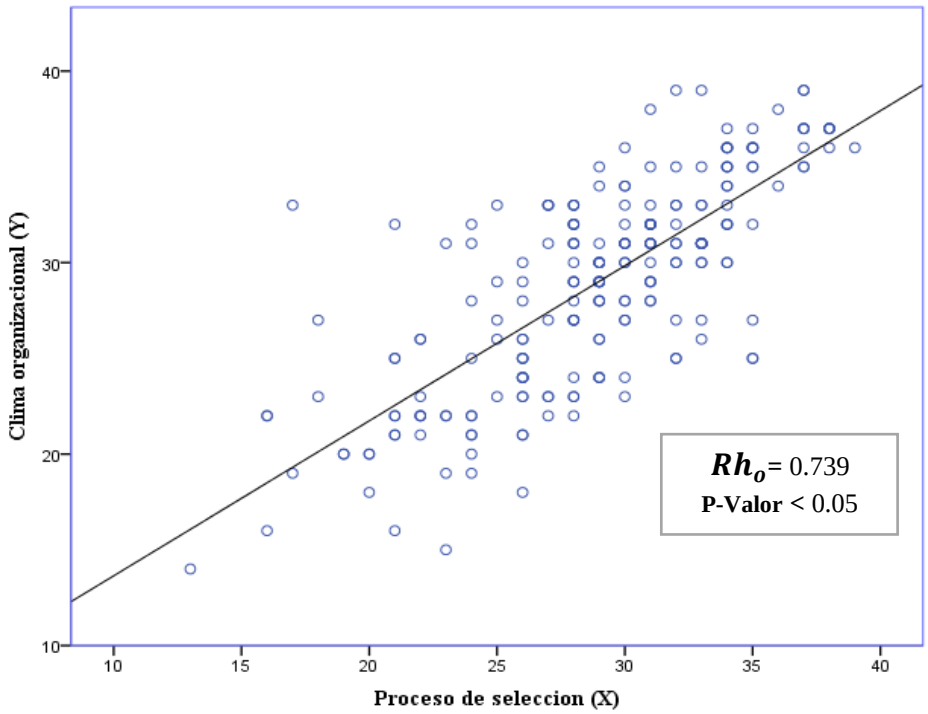
		Clima organizacional (Y)
Proceso de contratación (X)	Coeficiente de correlación	,739**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	226

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta 2018

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor < 0.05). Es decir, el riesgo probable de cometer el error tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando esta es cierta) es inferior al nivel de significancia alfa (α) establecido para el estudio.

Coeficiente de correlación (Rh_o): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como fuerte (Rh_o) : = 0.739).



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 13. Dispersión entre proceso de contratación y el clima organizacional

c) Decisión

Siendo el P-valor menor que alfa (P-valor < α) (0.00 < 0.05), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1); es decir, sí existe relación significativa entre el entre proceso de contratación y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María.

d) Interpretación

De acuerdo a los resultados se indica que el proceso de contratación tiene una relación directa positiva con el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María; es decir que es probable que al incrementar la efectividad del proceso de contratación también incremente moderadamente el clima organizacional.

4.4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

4.4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1

a) Planteamiento de hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre la dimensión proceso de reclutamiento y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

H_1: Existe relación significativa entre la dimensión proceso de reclutamiento y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 9. Correlación entre la dimensión reclutamiento y el clima organizacional

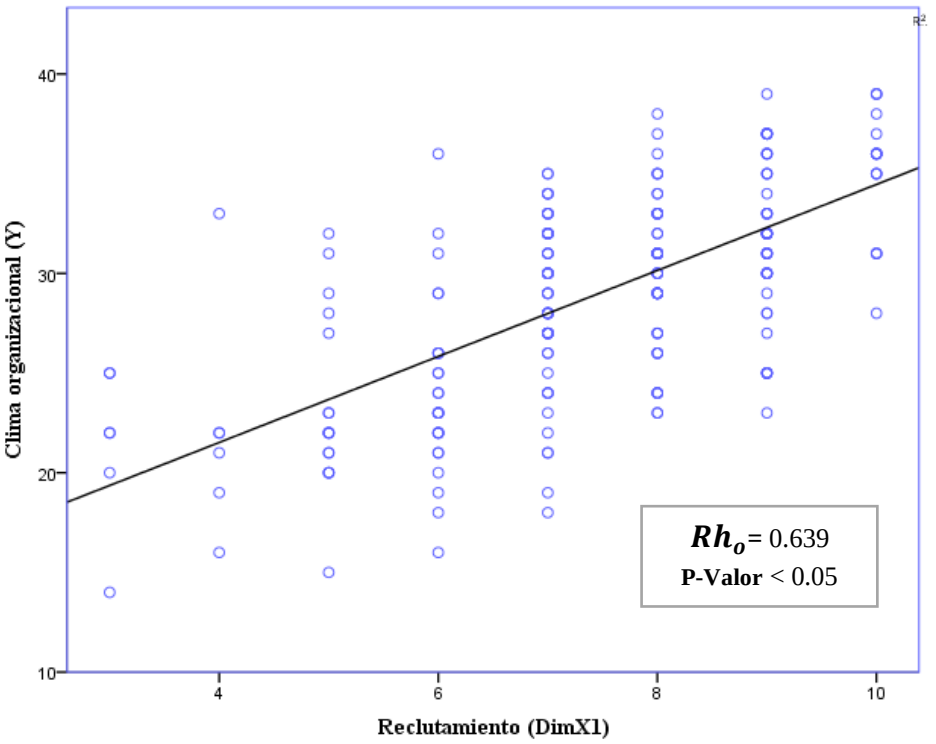
		Clima organizacional (Y)
Dimensión reclutamiento (D_{X1})	Coeficiente de correlación	,639**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	226

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta, 2018.

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05). Es decir, el riesgo probable de cometer el error tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando esta es cierta) es inferior al nivel de significancia alfa (α) establecido para el estudio.

Coeficiente de correlación (Rh_o): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como fuerte **(Rh_o):** = 0.639).



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 14. Dispersión entre dimensión reclutamiento y el clima organizacional

c) Decisión

Siendo el P-valor menor que alfa (P-valor < α) (0.00 < 0.05), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1); es decir, sí existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

d) Interpretación

De acuerdo a los resultados se indica que la dimensión reclutamiento tiene una relación directa positiva con el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María; es decir que es probable que, al incrementar la efectividad del reclutamiento, también incremente moderadamente el clima organizacional.

4.4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2

a) Planteamiento de hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre la dimensión selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

H_1: Existe relación significativa entre la dimensión selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 11. Correlación entre la dimensión selección y el clima organizacional

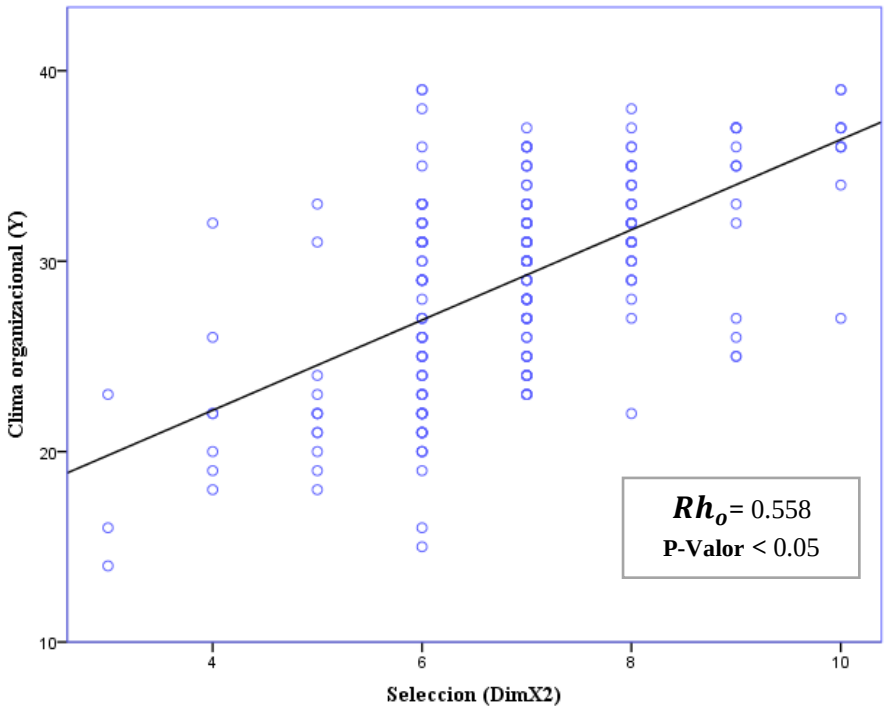
		Clima organizacional (Y)
Dimensión selección (D_{X2})	Coeficiente de correlación	,558**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	226

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta, 2017.

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05). Es decir, el riesgo probable de cometer el error tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando esta es cierta) es inferior al nivel de significancia alfa (α) establecido para el estudio.

Coeficiente de correlación (Rh_o): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($Rh_o = 0.558$).



Fuente: encuesta, 2018.

Figura 15. Dispersión entre dimensión selección y el clima organizacional

a) Decisión

Siendo el P-valor menor que alfa (P-valor < α) (0.00 < 0.05), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1); es decir, sí existe relación significativa entre la dimensión selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Interpretación

De acuerdo a los resultados se indica que la dimensión selección tiene una relación directa positiva con el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María; es decir que es probable que, al incrementar la efectividad de la selección, también incremente moderadamente el clima organizacional

4.4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3

a) Planteamiento de hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre la dimensión inducción y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

H_1: Existe relación significativa entre la dimensión inducción y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 10. Correlación entre la dimensión inducción y clima organizacional

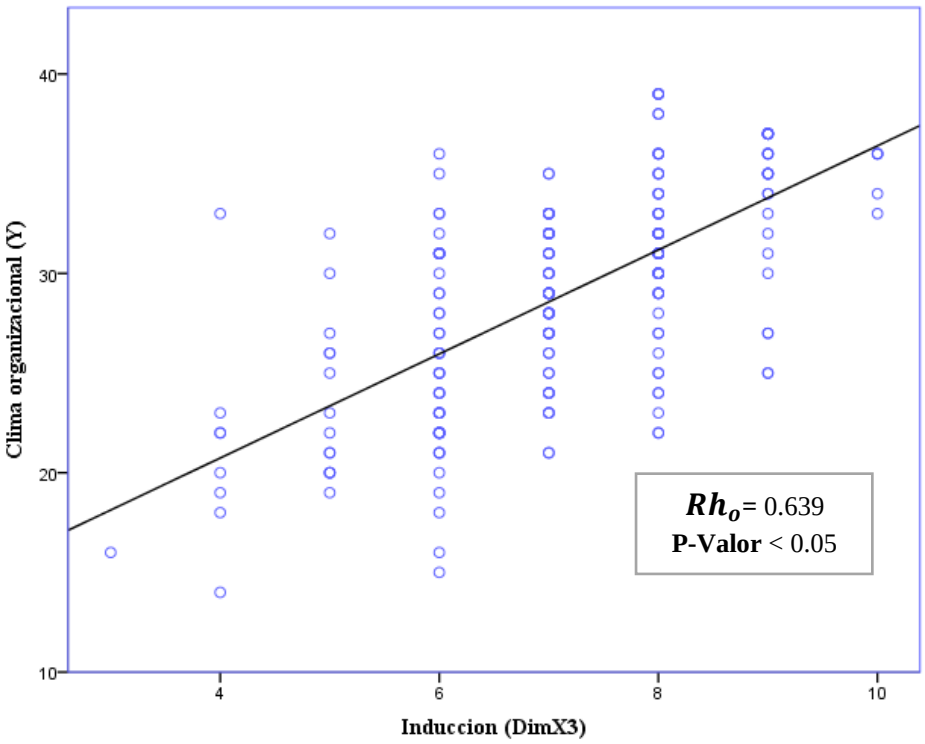
		Clima organizacional (Y)
Dimensión inducción (D_{X3})	Coeficiente de correlación	,639**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	226

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta, 2017.

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05). Es decir, el riesgo probable de cometer el error tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando esta es cierta) es inferior al nivel de significancia alfa (α) establecido para el estudio.

Coeficiente de correlación (Rh_o): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como fuerte ($Rh_o = 639$).



Fuente: encuesta, 2017.

Figura 16. Dispersión entre dimensión inducción y el clima organizacional

a) Decisión

Siendo el P-valor menor que alfa (P-valor < α) (0.00 < 0.05), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1); es decir, sí existe relación significativa entre la dimensión inducción y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Interpretación

De acuerdo con los resultados se indica que la dimensión inducción tiene una relación directa positiva con clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.; es decir que es probable que al incrementar la efectividad de la inducción también incremente moderadamente el clima organizacional.

4.4.2.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°4

a) Planteamiento de hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre la dimensión control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

H_1: existe relación significativa entre la dimensión control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 11. Correlación entre la dimensión control y clima organizacional

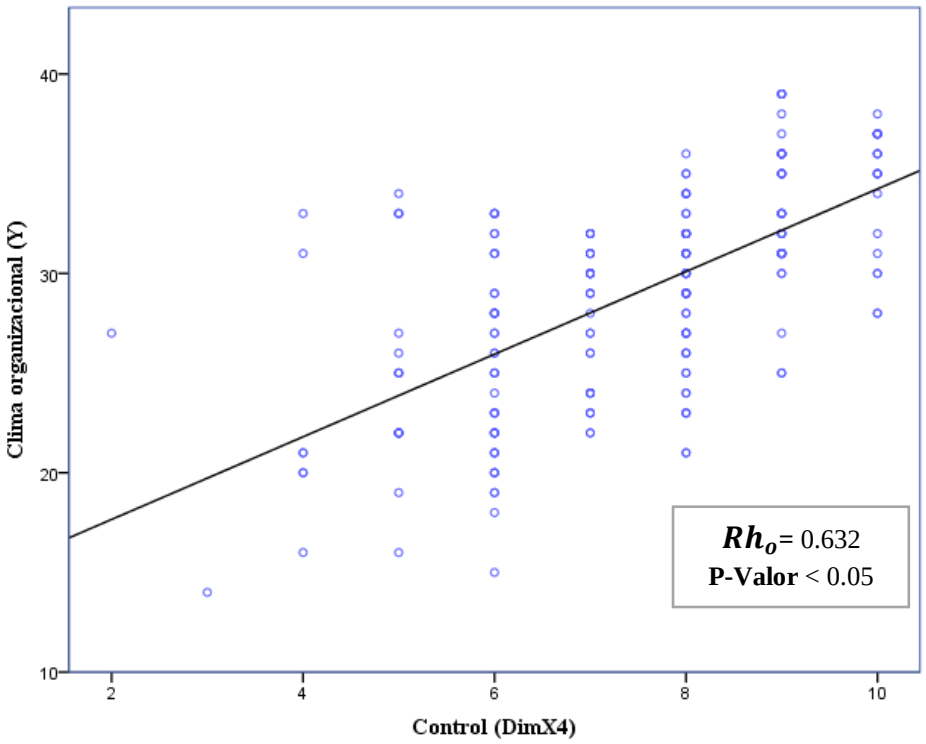
		Clima organizacional (Y)
Dimensión control (D_{X4})	Coeficiente de correlación	,632**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	226

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta, 2017.

Significancia bilateral (P-Valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05). Es decir, el riesgo probable de cometer el error tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando esta es cierta) es inferior al nivel de significancia alfa (α) establecido para el estudio.

Coeficiente de correlación (Rh_o): los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($Rh_o = 632$).



Fuente: encuesta, 2017.

Figura 17. Dispersión entre dimensión control y clima organizacional

c) Decisión

Siendo el P-valor menor que alfa (P-valor < α) (0.00 < 0.05), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_1); es decir, sí existe relación significativa entre la dimensión control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.

d) Interpretación

De acuerdo a los resultados se indica que la dimensión control tiene una relación directa positiva con el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María; es decir que es probable que, al incrementar la efectividad del control, también incremente moderadamente el clima organizacional

CAPÍTULO V:
DISCUSIÓN

Según (Chiavenato, 2000, pág. 119) “del concepto motivación en el nivel individual surge el concepto clima organizacional en el nivel de la organización, aspecto importante en la relación entre personas y organizaciones. Las personas se hallan en un proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Tal adaptación no se limita solo a la satisfacción de las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización denominadas necesidades superiores. Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad, es importante comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas. La adaptación, como cualquier otra característica de la personalidad, varía de una persona a otra, y en un mismo individuo, de un momento a otro. Esta variación puede representarse como un continuum que va de una adaptación precaria, en un extremo, a una adaptación excelente.

Según Shein, A. (1973, p10), se puede afirmar que las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional (sistema cultural), como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción (sistema social). De esta forma, los sistemas culturales, social y de

personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma.

Según Peña (1993), la información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Con base en lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que se acercan al problema planteado, como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes.

Chiavenato (2000). Establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica. Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento. Descripción y análisis de la posición a cubrir, definición del perfil, definición del método de reclutamiento, concertación de entrevista, entrevistas técnicas de selección, elaboración de informes y entrevista final.

Conforme los resultados encontrados en el estudio, se evidenció relación significativa (P-valor < 0.05) entre el proceso de selección y el clima organizacional, evaluado en las instituciones públicas de la cuidad de Tingo María. Dicha relación es

fuerte ($T_b = 0.739$); indicando que el proceso de contratación (reclutamiento, selección, inducción y control) se correlaciona directamente con el clima organizacional (responsabilidad e identidad); es decir que es probable que la efectividad en el proceso de selección se relacione fuertemente a la mejora en el clima organizacional.

En la evaluación descriptiva analizado en tres categorías (bajo, regular, bueno) en las dos variables, se observó porcentajes semejantes por niveles. Es así que, en la variable contratación de personal, se obtuvieron porcentajes de 5.8% como bajo, 36.7% como regular, y 57.5% como bueno; similarmente se observó en el clima organizacional, en donde los porcentajes obtenidos fueron de 27.9% como bajo, 60.2% como regular, y 11.9% como bueno.

Los resultados de pruebas de hipótesis específicos también resultaron significativos P-valor < 0.05). Determinándose así correlaciones moderadas en las cuatro pruebas, relacionados a las dimensiones del proceso de contratación (reclutamiento, selección, inducción y control) con el clima organizacional.

Los resultados concuerdan con Beltrán, L. (2013), en su estudio sobre " *problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*". Quien concluye Con el presente estudio se tratará de demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Pública, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como SNP y luego como CAS, planteando finalmente una propuesta de solución al problema, con el que se analizará inicialmente el marco normativo existente para la contratación de

personal utilizada por el Estado, se identificaron distintos regímenes de contratación, para luego identificar los problemas generados y plantear finalmente una solución a los mismos, utilizados por el Estado, los mismos que son el Régimen Público, normado por el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento.

Así también coincide de cierta manera con Becerra, Y. (2011), en su investigación sobre "*Proceso de contratación de personal y la repercusión en la calidad del servicio de la empresa de grúas triple A del distrito de surquillo-lima, año 2011"*. Quien, en su investigación, asume que el resultado de un estudio referente al proceso de contratación de personal y la repercusión en la calidad del servicio, en la cual según la información se observa que en las empresas no existe un proceso de gestión de recursos humanos especialmente el proceso de contratación de personal. Según las estadísticas otros países como México también tienen la misma problemática, el motivo por el cual las empresas de servicios no desarrollan un adecuado proceso de contratación es: Primero por los altos costos de selección de personal, las MYPES usualmente no acceden a solicitar asesorías sobre el proceso de selección de personal y ello se suma a la capacitación que deben recibir las personas que llegan a ser contratadas; en segundo lugar existe un mal diseño de la estructura organizacional ya que cuando una empresa se inicia tiene una estructura básica ya que el número de trabajadores no pasa de 10, pero al empresario le cuesta adaptarse al crecimiento de la empresa y más aún que cuando el número de trabajadores crece y requiere de una estructura organizacional bien diseñada y por último la cultura

Por último, es similar a los resultados de Flores (2007). Quien estudió *"Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A"*. El autor plantea las siguientes conclusiones: el ambiente físico, espacio físico y la infraestructura de la empresa es el adecuado porque cumple con los requisitos de las Buenas Prácticas de Manufactura reguladas por DIGEMID, pero ciertas áreas requieren de algunas mejoras para que el trabajador tenga un mejor ambiente de trabajo. En cuanto a las condiciones de trabajo, la empresa solo cumple con algunos factores mientras que otros son descuidados como es el caso del ruido. Asimismo, la estructura orgánica funcional y aspectos organizativos se concluye que la mayoría del personal no la conoce por falta de capacitación que reciben sobre este tema, sin embargo, sí conocen cual es la visión, misión, objetivos, metas y procedimientos de la empresa porque reciben mayor capacitación sobre estos temas La empresa también da a conocer el programa de producción de la semana con la finalidad que se cumpla en su totalidad. Por lo tanto, se concluye que el personal está satisfecho con las labores que realiza en su puesto de trabajo. Con respecto a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal se concluye que el personal que realiza su trabajo con ideas innovadoras y las expectativas que desean alcanzar en el trabajo son favorables para su desarrollo profesional y personal; sin embargo, otro grupo de trabajadores se sienten infravalorados por el puesto de trabajo que ocupan y desearían cambiar su puesto de trabajo aun sin cambio en su remuneración.

CONCLUSIONES

1. Con respecto a la variable proceso de contratación, la calificación obtenida fue solo un 52.2 % como bueno. En tanto el clima organizacional dicha calificación obtenida en un nivel bueno fue de 27.0 %. En el contraste de hipótesis la correlación entre el proceso de contratación y el clima organizacional fue significativa (P-valor < 0.05); observándose una correlación directa, con una calificación de moderado (Rh_o = 0.739).

2. En cuanto a la dimensión reclutamiento, se observó un 52.2 % con una buena calificación. La correlación de esta dimensión con clima organizacional resultó significativo (P-valor < 0.05); mostrando correlación directa con grado fuerte (Rh_o = 0.639).

3. Así también en la dimensión selección, la calificación obtenida en un nivel bueno solo fue de 27.5 %. Los resultados de correlación de esta dimensión con el clima organizacional, resultó significativa (P-valor < 0.05); indicando correlación directa con calificación de moderada (Rh_o = 0.558).

4. En relación con la a la dimensión inducción, el nivel de calificación de bueno se observó solo en 43.8 %. La correlación determinada entre la inducción y clima organizacional resultó con un grado de correlación significativo (P-valor < 0.05); además fue directa con grado calificado como fuerte (Rh_o = 0.639).

5. Por último, en lo que respecta a la dimensión control, la calificación obtenida en un buen nivel fue de 54.0 %. La correlación determinada entre control y el clima organizacional fue significativo (P-valor < 0.05); con correlación directa de grado calificado como moderado (Rh_o= 0.632).

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los procesos de contratación de acuerdo a las normas leyes, para que así exista un buen clima organizacional, para que las entidades públicas puedan tener una buena calidad de atención al público y cumplir con las metas y objetivos trazados.

2. Mejorar el proceso de reclutamiento en las entidades públicas para que así se presentes profesionales de acuerdo con el perfil de cada puesto. El área solicitante debe remitir al departamento de recursos humanos que solicita la vacante, para que el proceso se realice de forma eficaz y transparente.

3. Desarrollar estrategias para la selección del personal, donde se deben visualizar las aptitudes, actitudes, ofrecimientos, valores, experiencias e ideas de una persona, para mantener el orden, productividad, excelencia y compromiso.

4. Mejorar los procesos de inducción, ya que cuando una persona ingresa como nueva a la institución, el departamento de recursos humanos debe acompañar a la persona a un recorrido por las instalaciones de la empresa y debe proveerle toda la información referida a la institución, para que el trabajador pueda integrarse al puesto de trabajo y realizar sus actividades de manera satisfactoria.

5. Referente al control de personal se debe integrar una serie de procedimientos con la finalidad de que los altos mandos de las organizaciones deben tener mayor información al momento de aprobar los procesos de contratación, así como tener un mayor control durante la ejecución de los contratos aprobados.

BIBLOGRAFIA

Agustin R. (1971), administracion de personal; eduardo leal beltran 1998 reclutamiento y selección; america managerment association international- Mexico, a.c 1998, como entrevista y seleccionar.

Alvarez,(2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficiencia del instituto de oftamologia.

Becerra, Y. (2011). "*Proceso de contratación de personal y la repercusión en la calidad del servicio de la empresa de grúas triple A del distrito de surquillo-lima, año 2011"* (Tesis para obtener el título de licenciado en administración), Universidad César Vallejo).

Beltran, L. (2013) " problemática de la existencia de distintos regimenes de contratacion de personal en el estado".

Chiavenato, i. (2009). comportamiento organizacional , la dinamica del éxito en las organizaciones , segunda edicion McGRW-HILL/ interamericana editores, S.A.de C.V. Mexico D.F.

Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw Hill.

Dayinel, gonzales, et al,(2008). Evaluacion del clima y cultura organizacional del centro de rehabilitacion neuromuscular.

Flores, (2007). Aplicación de los estimulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el laboratorio farmaceutico corporacion infarmasa S.A.

Hernandez , S. (2012). Estructura de las redes de corrupcion en los procesos de seleccion de obras publicas en el sector transporte y comunicaciones entre los años 2005y 2010.

Innova, (2006), gestion de personal, inmovacion y caulificacion, S.L.

Llaneza, f (2009). ergonomia y psicologia aplicada:manual para la formacion de especialistas. 13° edicion. lex nova. España.

Litwin g. y stinger h. (1978). organizational climate. new york: simon & schuster.

Guillermo (2009). Clima organizacional en las entidades publicas, actualidad gubernamental, N° 13.

Mayor, m. (2009). clima organización en la entidades publicas. actualidad gubernamental, Lima- Peru.

Munive, (2010).clima organizacional y desempeño laboral desde la prespectiva docente.

Noreña, y. (2010), gestion de talento humano.

Orellana, Ramos & Bossio, (2010), " clima organizacional y desempeño docente en la facultad de comunicación de Huanacayo".

Peña, M. (1993). La dirección de personal (6ª ed.). Barcelona: Hispano Europea

Quintero, africano& faria (2008)" clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago"

Revista juridica, (2005), boletin oficial del estado numero 75 de marzo de 1995.

Shein, A. (1973) “conductas y patrones de comportamiento de los individuos.” Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall. México, p: 10

Valentin, f, y lopez, m. (2006) " la contratacion temporal en la administracion publica Lima, Perú”.

ANEXO

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES:
Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es desarrollar una tesis, titulado "Proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María"
Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y asígnele el valor correspondiente.
Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto

1. Utilice la siguiente escala para dar respuesta en cada una de las preguntas.

2. Rellene con lapicero y marque con una x dentro del recuadro.

EDAD:

18-30	31-40	41-50	51-60	60 a más

ESTADO CIVIL:

Soltero	Casado	Viudo	Divorciado

SEXO:

M	F

NIVEL DE ESTUDIO:

Ninguno	Primaria	Secundaria	Técnico	Superior

1. ¿Percibes que las convocatorias de personal están planificadas de acuerdo al perfil del puesto?

a) Muy en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente
d) De acuerdo e) Muy de acuerdo

2. ¿Percibes que el reclutamiento de personal es eficaz?

a) Muy en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente
d) De acuerdo e) Muy de acuerdo

3. ¿Percibes que el reclutamiento de personal es eficaz?

a) Muy en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente
d) De acuerdo e) Muy de acuerdo

4. ¿Percibes que la entrevista en las convocatorias de personal es conducida por las personas correctas?

a) Muy en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente
d) De acuerdo e) Muy de acuerdo

5. ¿percibes que tu elección pasó por la decisión de un psicólogo y comité de selección de personal idóneo?

a) Muy en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente
d) De acuerdo e) Muy de acuerdo

6. ¿Experimentas la filosofía, objetivos, políticas y normas de tu centro de trabajo?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Muy de acuerdo

7. ¿Percibes que es justo la reciprocidad de tus méritos con tu cargo laboral?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

8. ¿Percibes que se respeta la jerarquía y comunicación dentro de tu centro laboral?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

9. ¿Para el desarrollo de tus labores, percibes que tienes la plena decisión de tus actos?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

10. ¿Percibes que tu desempeño está siendo recompensado adecuadamente?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

11. ¿Percibes que en tu centro laboral se asume riesgos para el logro de los objetivos?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

12. ¿Percibes que en tu centro laboral se vive un clima de confraternidad?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

13. Para tus actividades laborales sientes el apoyo de tus compañeros?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre

14. Para el buen desempeño laboral sientes que la normatividad de tu centro laboral es la idónea?
a) Ha empeorado mucho b) Ha empeorado c) Indiferente
d) Ha mejorado e) Ha mejorado mucho

15. ¿Experimentas conflictos en tu centro laboral?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre e) Nunca

16. ¿Participas de las actividades cívicas, culturales y sociales en tu centro laboral?
a) Nunca b) Casi nunca c) Indiferente
d) A veces e) Siempre e) Nunca

Anexo 2. Datos de análisis del estudio

ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
1	27	2	23	1	5	1	7	2	8	3	7	2	4	1	19	1
2	24	2	28	2	5	1	7	2	6	2	6	2	8	3	20	1
3	28	2	28	2	7	2	8	3	7	2	6	2	6	2	22	2
4	26	2	24	1	7	2	5	1	8	3	6	2	6	2	18	1
5	26	2	18	1	7	2	5	1	6	2	8	3	4	1	14	1
6	33	3	30	2	9	3	7	2	8	3	9	3	9	3	21	2
7	28	2	29	2	8	3	6	2	6	2	8	3	6	2	23	2
8	13	1	14	1	3	1	3	1	4	1	3	1	5	1	9	1
9	24	2	19	1	6	2	6	2	6	2	6	2	3	1	16	1
10	17	1	33	2	4	1	5	1	4	1	4	1	9	3	24	2
11	28	2	23	1	6	2	7	2	7	2	8	3	7	2	16	1
12	22	2	26	2	6	2	4	1	5	1	7	2	8	3	18	1
13	28	2	33	2	8	3	6	2	6	2	8	3	7	2	26	2
14	23	2	22	1	5	1	5	1	6	2	7	2	8	3	14	1
15	24	2	20	1	6	2	6	2	6	2	6	2	3	1	17	1
16	33	3	35	2	10	3	7	2	8	3	8	3	8	3	27	2
17	29	3	31	2	8	3	6	2	7	2	8	3	8	3	23	2
18	24	2	32	2	5	1	6	2	7	2	6	2	7	2	25	2
19	28	2	32	2	8	3	6	2	7	2	7	2	6	2	26	2
20	28	2	27	2	7	2	7	2	7	2	7	2	6	2	21	2
21	21	2	32	2	6	2	4	1	5	1	6	2	6	2	26	2
22	22	2	22	1	6	2	5	1	5	1	6	2	4	1	18	1
23	23	2	31	2	5	1	5	1	7	2	6	2	8	3	23	2
24	30	3	33	2	7	2	7	2	7	2	9	3	8	3	25	2
25	26	2	30	2	8	3	6	2	5	1	7	2	7	2	23	2
26	19	1	20	1	5	1	4	1	4	1	6	2	5	1	15	1
27	27	2	22	1	7	2	6	2	8	3	6	2	7	2	15	1
28	22	2	26	2	6	2	6	2	5	1	5	1	7	2	19	1
29	26	2	28	2	7	2	6	2	6	2	7	2	7	2	21	2
30	28	2	33	2	7	2	7	2	8	3	6	2	6	2	27	2
31	26	2	29	2	5	1	7	2	7	2	7	2	6	2	23	2
32	23	2	15	1	5	1	6	2	6	2	6	2	5	1	10	1
33	30	3	30	2	7	2	8	3	7	2	8	3	5	1	25	2
34	30	3	23	1	9	3	7	2	7	2	7	2	6	2	17	1
35	28	2	33	2	8	3	6	2	8	3	6	2	8	3	25	2
36	23	2	19	1	7	2	5	1	5	1	6	2	5	1	14	1
37	25	2	33	2	7	2	6	2	6	2	6	2	9	3	24	2

ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
38	29	3	29	2	8	3	6	2	7	2	8	3	8	3	21	2
39	26	2	24	1	7	2	6	2	6	2	7	2	6	2	18	1
40	30	3	30	2	8	3	8	3	7	2	7	2	7	2	23	2
41	25	2	26	2	6	2	6	2	6	2	7	2	6	2	20	1
42	30	3	24	1	8	3	7	2	8	3	7	2	4	1	20	1
43	36	3	38	3	10	3	8	3	8	3	10	3	10	3	28	2
44	30	3	28	2	7	2	7	2	8	3	8	3	8	3	20	1
45	28	2	22	1	5	1	8	3	8	3	7	2	5	1	17	1
46	31	3	31	2	8	3	7	2	8	3	8	3	8	3	23	2
47	31	3	29	2	8	3	8	3	8	3	7	2	8	3	21	2
48	31	3	29	2	7	2	8	3	8	3	8	3	7	2	22	2
49	20	1	18	1	6	2	4	1	4	1	6	2	5	1	13	1
50	22	2	21	1	4	1	6	2	6	2	6	2	6	2	15	1
51	25	2	27	2	7	2	7	2	6	2	5	1	7	2	20	1
52	38	3	36	3	8	3	10	3	10	3	10	3	9	3	27	2
53	18	1	23	1	5	1	3	1	4	1	6	2	4	1	19	1
54	28	2	31	2	7	2	6	2	6	2	9	3	7	2	24	2
55	29	3	29	2	7	2	7	2	8	3	7	2	4	1	25	2
56	34	3	34	2	8	3	8	3	8	3	10	3	8	3	26	2
57	30	3	27	2	7	2	7	2	8	3	8	3	7	2	20	1
58	28	2	32	2	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2	25	2
59	34	3	36	3	9	3	7	2	9	3	9	3	8	3	28	2
60	37	3	35	2	9	3	9	3	9	3	10	3	9	3	26	2
61	31	3	32	2	7	2	8	3	8	3	8	3	7	2	25	2
62	35	3	36	3	10	3	7	2	8	3	10	3	7	2	29	3
63	35	3	25	1	9	3	9	3	9	3	8	3	6	2	19	1
64	26	2	21	1	7	2	6	2	7	2	6	2	4	1	17	1
65	26	2	25	1	6	2	7	2	8	3	5	1	6	2	19	1
66	35	3	36	3	10	3	8	3	8	3	9	3	10	3	26	2
67	24	2	22	1	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	16	1
68	31	3	32	2	7	2	8	3	8	3	8	3	8	3	24	2
69	31	3	28	2	7	2	7	2	7	2	10	3	6	2	22	2
70	26	2	24	1	6	2	6	2	6	2	8	3	8	3	16	1
71	16	1	22	1	3	1	4	1	4	1	5	1	5	1	17	1
72	24	2	21	1	6	2	5	1	5	1	8	3	5	1	16	1
73	29	3	29	2	8	3	6	2	7	2	8	3	7	2	22	2
74	32	3	25	1	9	3	7	2	7	2	9	3	6	2	19	1
75	33	3	31	2	9	3	8	3	8	3	8	3	8	3	23	2

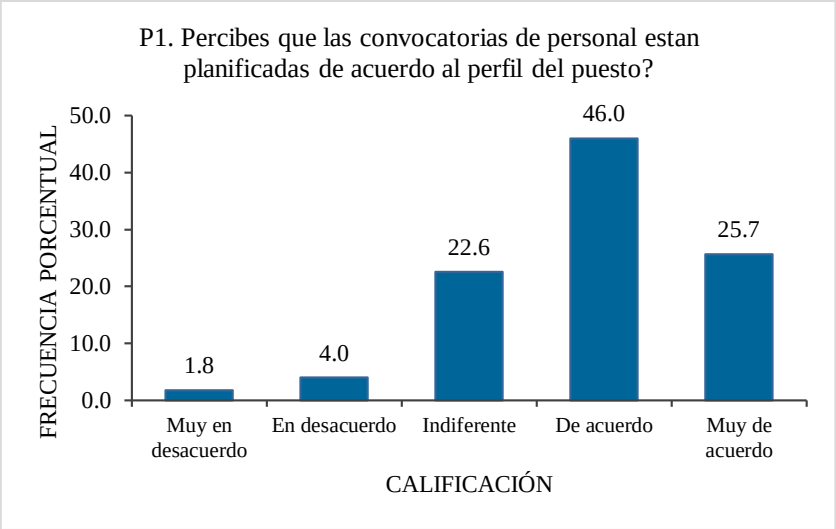
ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
76	29	3	29	2	8	3	6	2	7	2	8	3	7	2	22	2
77	30	3	34	2	7	2	7	2	8	3	8	3	8	3	26	2
78	29	3	30	2	8	3	7	2	7	2	7	2	7	2	23	2
79	33	3	31	2	10	3	6	2	8	3	9	3	7	2	24	2
80	20	1	20	1	5	1	6	2	5	1	4	1	4	1	16	1
81	28	2	27	2	8	3	7	2	7	2	6	2	6	2	21	2
82	34	3	30	2	9	3	7	2	8	3	10	3	6	2	24	2
83	29	3	28	2	9	3	7	2	7	2	6	2	5	1	23	2
84	31	3	32	2	9	3	7	2	8	3	7	2	8	3	24	2
85	31	3	32	2	9	3	7	2	7	2	8	3	8	3	24	2
86	33	3	31	2	8	3	8	3	8	3	9	3	8	3	23	2
87	29	3	26	2	7	2	7	2	7	2	8	3	5	1	21	2
88	34	3	32	2	9	3	8	3	8	3	9	3	9	3	23	2
89	28	2	29	2	6	2	7	2	7	2	8	3	10	3	19	1
90	21	2	21	1	5	1	6	2	6	2	4	1	5	1	16	1
91	32	3	30	2	9	3	7	2	8	3	8	3	7	2	23	2
92	22	2	22	1	5	1	6	2	6	2	5	1	4	1	18	1
93	27	2	33	2	9	3	6	2	7	2	5	1	9	3	24	2
94	21	2	25	1	3	1	6	2	6	2	6	2	3	1	22	2
95	21	2	22	1	4	1	6	2	6	2	5	1	5	1	17	1
96	29	3	30	2	7	2	7	2	8	3	7	2	8	3	22	2
97	26	2	26	2	8	3	6	2	6	2	6	2	5	1	21	2
98	26	2	23	1	6	2	6	2	6	2	8	3	8	3	15	1
99	29	3	24	1	8	3	7	2	7	2	7	2	6	2	18	1
100	30	3	31	2	8	3	7	2	8	3	7	2	8	3	23	2
101	38	3	37	3	9	3	10	3	9	3	10	3	10	3	27	2
102	37	3	37	3	9	3	9	3	9	3	10	3	10	3	27	2
103	37	3	39	3	10	3	10	3	8	3	9	3	10	3	29	3
104	31	3	31	2	8	3	7	2	7	2	9	3	7	2	24	2
105	17	1	19	1	4	1	4	1	4	1	5	1	7	2	12	1
106	23	2	22	1	6	2	5	1	6	2	6	2	4	1	18	1
107	24	2	25	1	7	2	6	2	5	1	6	2	6	2	19	1
108	38	3	37	3	9	3	10	3	9	3	10	3	10	3	27	2
109	33	3	39	3	10	3	6	2	8	3	9	3	10	3	29	3
110	35	3	37	3	9	3	7	2	9	3	10	3	10	3	27	2
111	30	3	32	2	9	3	6	2	7	2	8	3	8	3	24	2
112	32	3	31	2	8	3	8	3	8	3	8	3	8	3	23	2
113	28	2	27	2	7	2	6	2	7	2	8	3	5	1	22	2

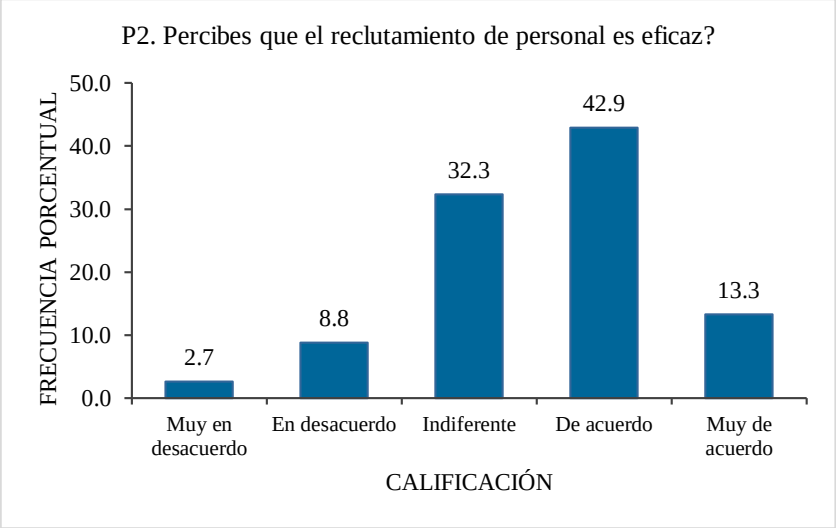
ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
114	34	3	32	2	9	3	8	3	8	3	9	3	9	3	23	2
115	32	3	32	2	8	3	7	2	7	2	10	3	8	3	24	2
116	28	2	23	1	8	3	7	2	6	2	7	2	5	1	18	1
117	33	3	30	2	9	3	8	3	8	3	8	3	7	2	23	2
118	27	2	31	2	7	2	8	3	8	3	4	1	9	3	22	2
119	27	2	33	2	8	3	7	2	7	2	5	1	9	3	24	2
120	19	1	20	1	3	1	5	1	5	1	6	2	3	1	17	1
121	21	2	16	1	4	1	6	2	6	2	5	1	4	1	12	1
122	29	3	30	2	7	2	7	2	8	3	7	2	8	3	22	2
123	27	2	27	2	8	3	6	2	6	2	7	2	5	1	22	2
124	22	2	23	1	6	2	5	1	5	1	6	2	6	2	17	1
125	29	3	24	1	8	3	7	2	7	2	7	2	6	2	18	1
126	30	3	31	2	8	3	7	2	8	3	7	2	8	3	23	2
127	25	2	23	1	7	2	6	2	6	2	6	2	6	2	17	1
128	38	3	37	3	10	3	9	3	9	3	10	3	9	3	28	2
129	35	3	27	2	7	2	10	3	9	3	9	3	8	3	19	1
130	28	2	31	2	9	3	7	2	6	2	6	2	9	3	22	2
131	35	3	32	2	9	3	9	3	9	3	8	3	8	3	24	2
132	31	3	30	2	7	2	7	2	9	3	8	3	7	2	23	2
133	28	2	30	2	7	2	6	2	6	2	9	3	7	2	23	2
134	32	3	35	2	8	3	7	2	7	2	10	3	9	3	26	2
135	34	3	36	3	6	2	9	3	10	3	9	3	10	3	26	2
136	32	3	33	2	9	3	7	2	7	2	9	3	8	3	25	2
137	34	3	36	3	10	3	7	2	9	3	8	3	9	3	27	2
138	34	3	33	2	9	3	8	3	8	3	9	3	8	3	25	2
139	31	3	35	2	7	2	7	2	8	3	9	3	8	3	27	2
140	29	3	35	2	8	3	6	2	6	2	9	3	9	3	26	2
141	34	3	35	2	7	2	9	3	9	3	9	3	9	3	26	2
142	37	3	36	3	9	3	10	3	9	3	9	3	9	3	27	2
143	33	3	33	2	8	3	7	2	10	3	8	3	7	2	26	2
144	31	3	38	3	8	3	6	2	8	3	9	3	10	3	28	2
145	28	2	32	2	7	2	6	2	6	2	9	3	7	2	25	2
146	28	2	24	1	7	2	7	2	7	2	7	2	6	2	18	1
147	31	3	31	2	9	3	7	2	8	3	7	2	8	3	23	2
148	32	3	31	2	10	3	6	2	6	2	10	3	10	3	21	2
149	37	3	37	3	9	3	9	3	9	3	10	3	9	3	28	2
150	32	3	27	2	7	2	8	3	9	3	8	3	8	3	19	1
151	24	2	31	2	6	2	6	2	6	2	6	2	9	3	22	2

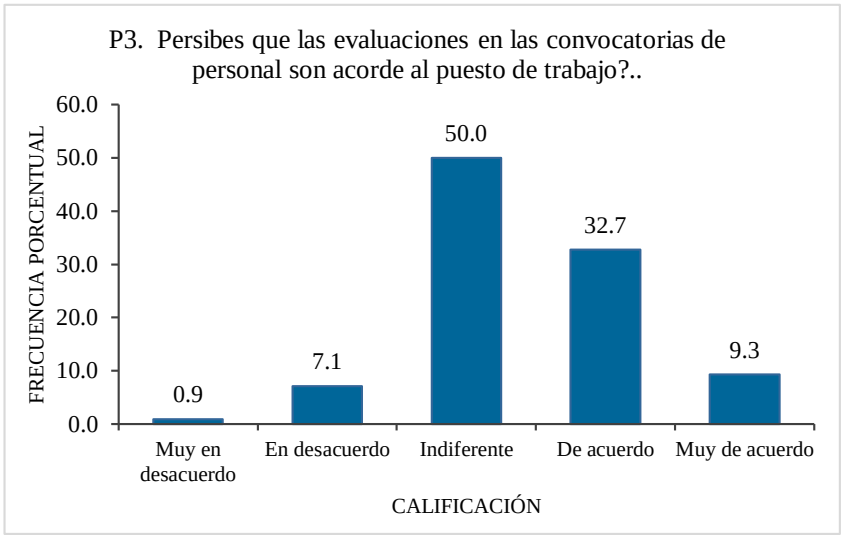
ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
152	34	3	34	2	9	3	8	3	9	3	8	3	8	3	26	2
153	33	3	31	2	8	3	8	3	9	3	8	3	7	2	24	2
154	30	3	31	2	9	3	6	2	6	2	9	3	7	2	24	2
155	35	3	35	2	10	3	8	3	7	2	10	3	9	3	26	2
156	39	3	36	3	10	3	10	3	10	3	9	3	10	3	26	2
157	32	3	33	2	8	3	8	3	7	2	9	3	8	3	25	2
158	34	3	35	2	9	3	8	3	9	3	8	3	9	3	26	2
159	33	3	33	2	7	2	9	3	8	3	9	3	8	3	25	2
160	35	3	35	2	10	3	8	3	8	3	9	3	8	3	27	2
161	30	3	36	3	9	3	6	2	6	2	9	3	9	3	27	2
162	34	3	35	2	8	3	8	3	9	3	9	3	9	3	26	2
163	34	3	37	3	8	3	8	3	9	3	9	3	9	3	28	2
164	36	3	34	2	8	3	10	3	10	3	8	3	7	2	27	2
165	32	3	39	3	9	3	6	2	8	3	9	3	10	3	29	3
166	28	2	31	2	7	2	6	2	6	2	9	3	7	2	24	2
167	18	1	27	2	5	1	6	2	5	1	2	1	8	3	19	1
168	33	3	27	2	9	3	9	3	7	2	8	3	6	2	21	2
169	30	3	28	2	10	3	7	2	7	2	6	2	7	2	21	2
170	29	3	28	2	7	2	7	2	7	2	8	3	8	3	20	1
171	27	2	23	1	8	3	6	2	7	2	6	2	6	2	17	1
172	31	3	33	2	8	3	8	3	9	3	6	2	8	3	25	2
173	31	3	29	2	9	3	8	3	8	3	6	2	6	2	23	2
174	16	1	16	1	6	2	3	1	3	1	4	1	6	2	10	1
175	33	3	26	2	8	3	9	3	8	3	8	3	10	3	16	1
176	29	3	34	2	7	2	8	3	9	3	5	1	6	2	28	2
177	25	2	29	2	7	2	6	2	6	2	6	2	7	2	22	2
178	26	2	25	1	9	3	6	2	6	2	5	1	5	1	20	1
179	30	3	27	2	7	2	7	2	8	3	8	3	7	2	20	1
180	28	2	32	2	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2	25	2
181	34	3	36	3	9	3	7	2	9	3	9	3	8	3	28	2
182	37	3	35	2	9	3	9	3	9	3	10	3	9	3	26	2
183	31	3	32	2	7	2	8	3	8	3	8	3	7	2	25	2
184	35	3	36	3	10	3	7	2	8	3	10	3	7	2	29	3
185	35	3	25	1	9	3	9	3	9	3	8	3	6	2	19	1
186	26	2	21	1	7	2	6	2	7	2	6	2	4	1	17	1
187	26	2	25	1	6	2	7	2	8	3	5	1	6	2	19	1
188	35	3	36	3	10	3	8	3	8	3	9	3	10	3	26	2
189	24	2	22	1	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	16	1

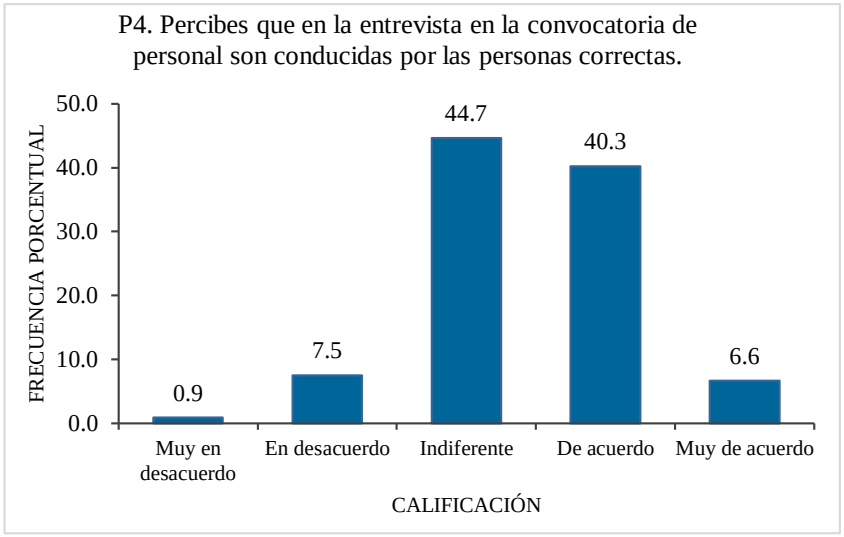
ID	Proceso de contratación (X)		Clima organizacional (Y)		Reclutamiento (D_{X1})		Selección (D_{X2})		Inducción (D_{X3})		Control (D_{X4})		Responsabilidad (D_{Y1})		Identidad (D_{Y2})	
	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.	Σ	3 Catg.
190	31	3	32	2	7	2	8	3	8	3	8	3	8	3	24	2
191	31	3	28	2	7	2	7	2	7	2	10	3	6	2	22	2
192	26	2	24	1	6	2	6	2	6	2	8	3	8	3	16	1
193	16	1	22	1	3	1	4	1	4	1	5	1	5	1	17	1
194	24	2	21	1	6	2	5	1	5	1	8	3	5	1	16	1
195	29	3	29	2	8	3	6	2	7	2	8	3	7	2	22	2
196	32	3	25	1	9	3	7	2	7	2	9	3	6	2	19	1
197	33	3	31	2	9	3	8	3	8	3	8	3	8	3	23	2
198	29	3	29	2	8	3	6	2	7	2	8	3	7	2	22	2
199	30	3	34	2	7	2	7	2	8	3	8	3	8	3	26	2
200	29	3	30	2	8	3	7	2	7	2	7	2	7	2	23	2
201	33	3	31	2	10	3	6	2	8	3	9	3	7	2	24	2
202	20	1	20	1	5	1	6	2	5	1	4	1	4	1	16	1
203	28	2	27	2	8	3	7	2	7	2	6	2	6	2	21	2
204	34	3	30	2	9	3	7	2	8	3	10	3	6	2	24	2
205	29	3	28	2	9	3	7	2	7	2	6	2	5	1	23	2
206	31	3	32	2	9	3	7	2	8	3	7	2	8	3	24	2
207	31	3	32	2	9	3	7	2	7	2	8	3	8	3	24	2
208	33	3	31	2	8	3	8	3	8	3	9	3	8	3	23	2
209	29	3	26	2	7	2	7	2	7	2	8	3	5	1	21	2
210	34	3	32	2	9	3	8	3	8	3	9	3	9	3	23	2
211	28	2	29	2	6	2	7	2	7	2	8	3	10	3	19	1
212	21	2	21	1	5	1	6	2	6	2	4	1	5	1	16	1
213	32	3	30	2	9	3	7	2	8	3	8	3	7	2	23	2
214	22	2	22	1	5	1	6	2	6	2	5	1	4	1	18	1
215	27	2	33	2	9	3	6	2	7	2	5	1	9	3	24	2
216	21	2	25	1	3	1	6	2	6	2	6	2	3	1	22	2
217	21	2	22	1	4	1	6	2	6	2	5	1	5	1	17	1
218	29	3	30	2	7	2	7	2	8	3	7	2	8	3	22	2
219	26	2	26	2	8	3	6	2	6	2	6	2	5	1	21	2
220	26	2	23	1	6	2	6	2	6	2	8	3	8	3	15	1
221	29	3	24	1	8	3	7	2	7	2	7	2	6	2	18	1
222	30	3	31	2	8	3	7	2	8	3	7	2	8	3	23	2
223	38	3	37	3	9	3	10	3	9	3	10	3	10	3	27	2
224	37	3	37	3	9	3	9	3	9	3	10	3	10	3	27	2
225	37	3	39	3	10	3	10	3	8	3	9	3	10	3	29	3
226	31	3	31	2	8	3	7	2	7	2	9	3	7	2	24	2

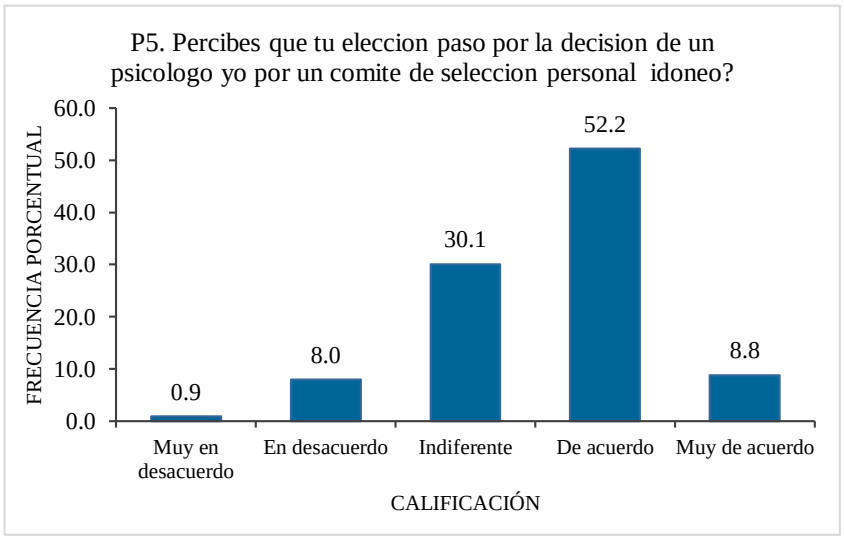
Anexo 3. Resultados de análisis de fiabilidad del instrumento

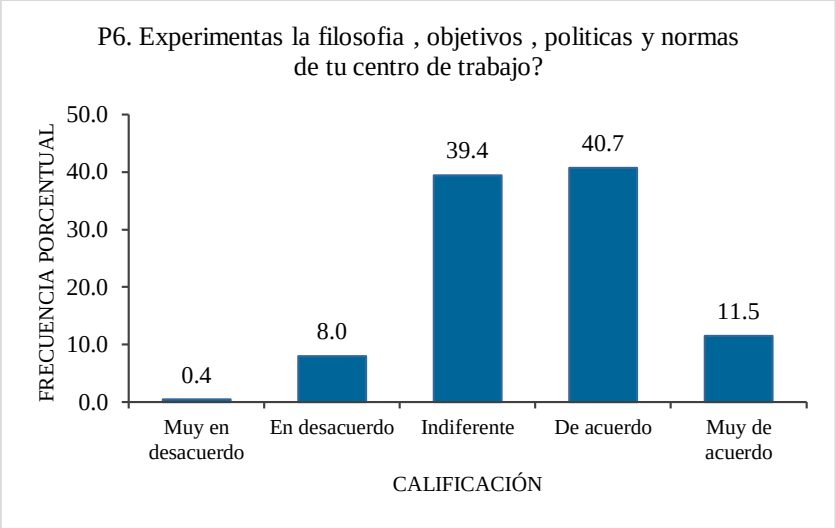


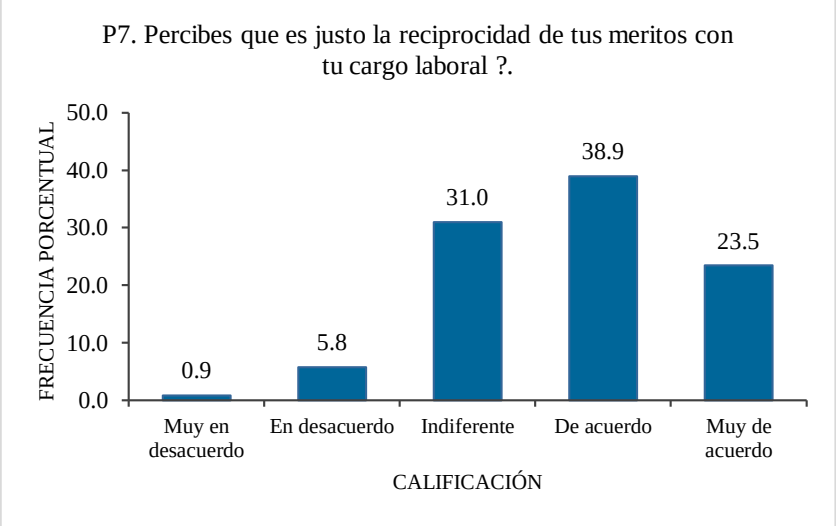


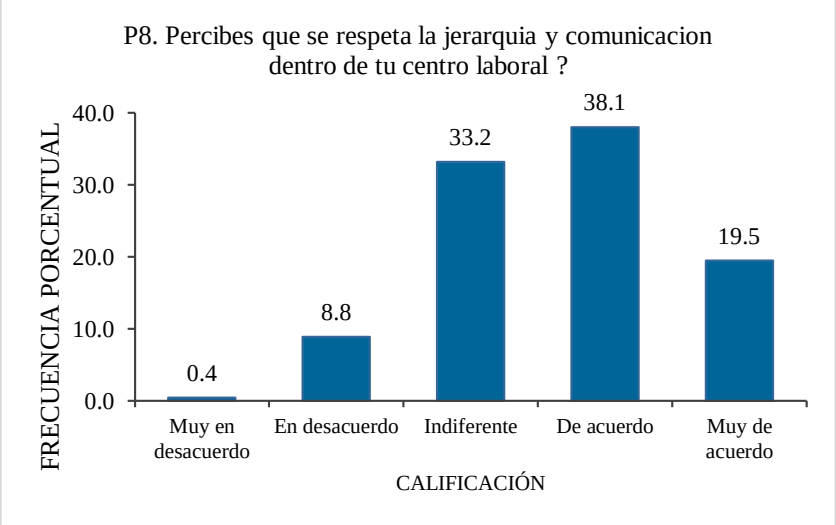

P3. Persibes que las evaluaciones en las convocatorias de personal son acorde al puesto de trabajo?..
FRECUENCIA PORCENTUAL
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.9
7.1
50.0
32.7
9.3
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

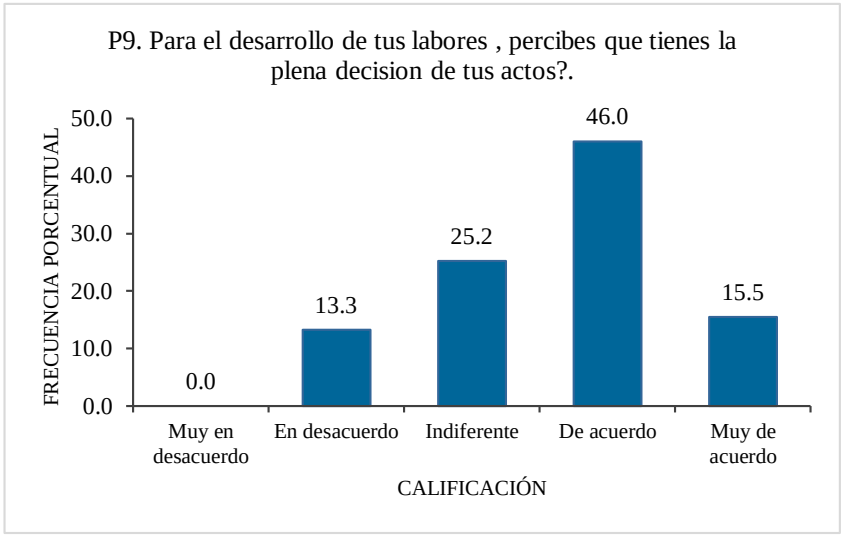

P4. Percibes que en la entrevista en la convocatoria de personal son conducidas por las personas correctas.
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.9
7.5
44.7
40.3
6.6
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

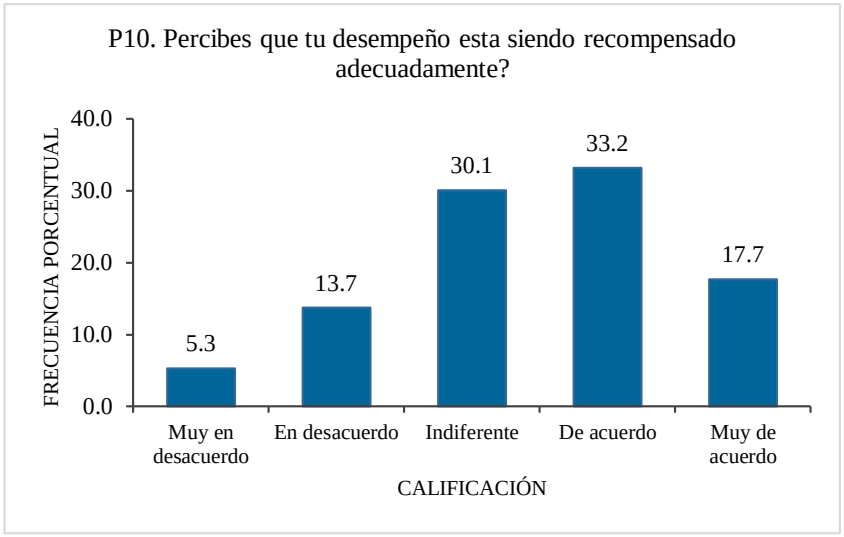

P5. Percibes que tu eleccion paso por la decision de un psicologo yo por un comite de seleccion personal idoneo?
FRECUENCIA PORCENTUAL
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.9
8.0
30.1
52.2
8.8
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

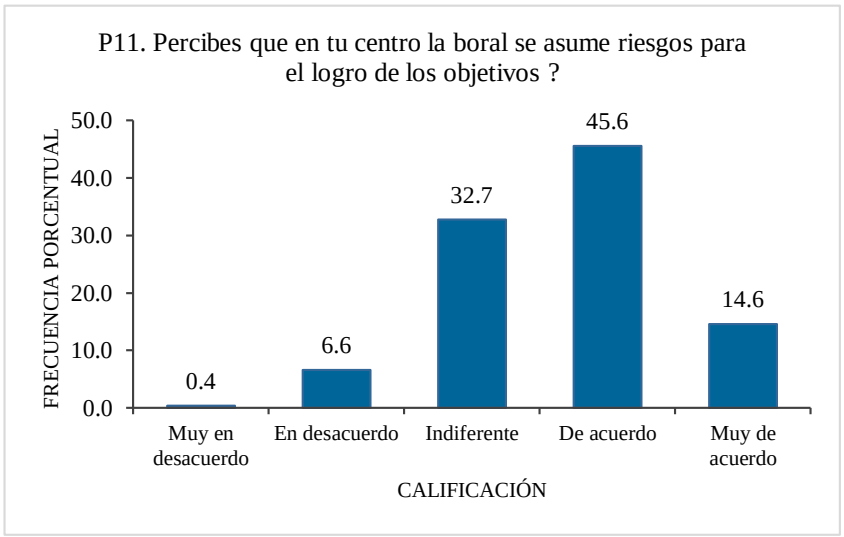

P6. Experimentas la filosofia , objetivos , politicas y normas de tu centro de trabajo?
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.4
8.0
39.4
40.7
11.5
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

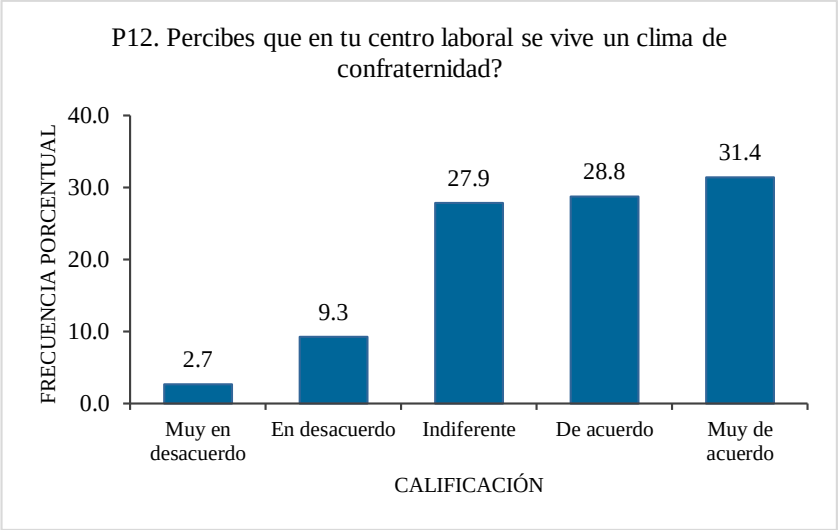

P7. Percibes que es justo la reciprocidad de tus meritos con tu cargo laboral ?.
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.9
5.8
31.0
38.9
23.5
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

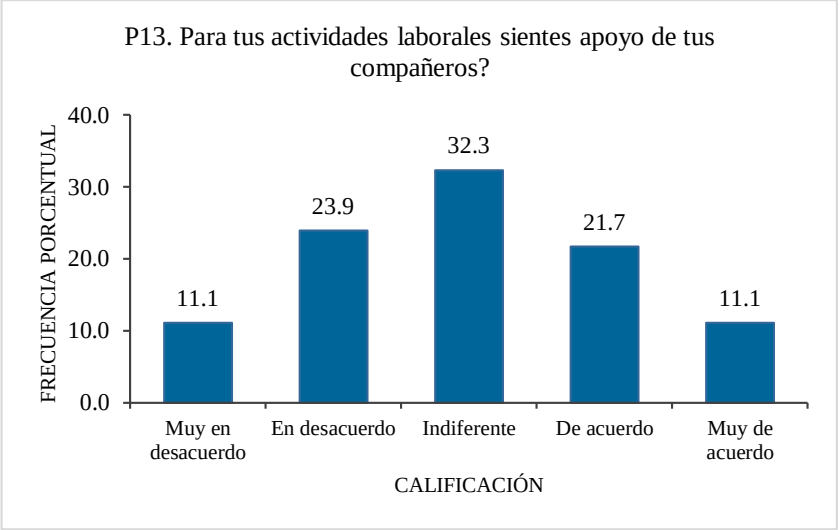

P8. Percibes que se respeta la jerarquia y comunicacion dentro de tu centro laboral ?
FRECUENCIA PORCENTUAL
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.4
8.8
33.2
38.1
19.5
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

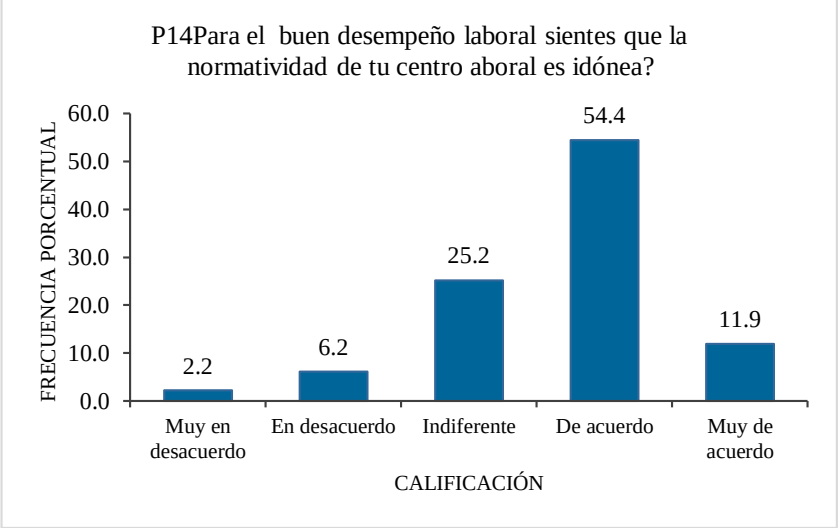

P9. Para el desarrollo de tus labores , percibes que tienes la plena decision de tus actos?.
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.0
13.3
25.2
46.0
15.5
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

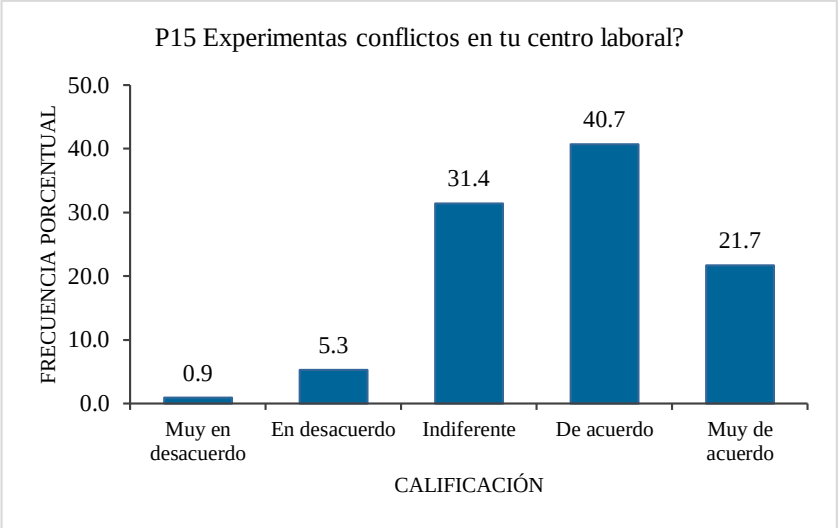

P10. Percibes que tu desempeño esta siendo recompensado adecuadamente?
FRECUENCIA PORCENTUAL
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
5.3
13.7
30.1
33.2
17.7
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

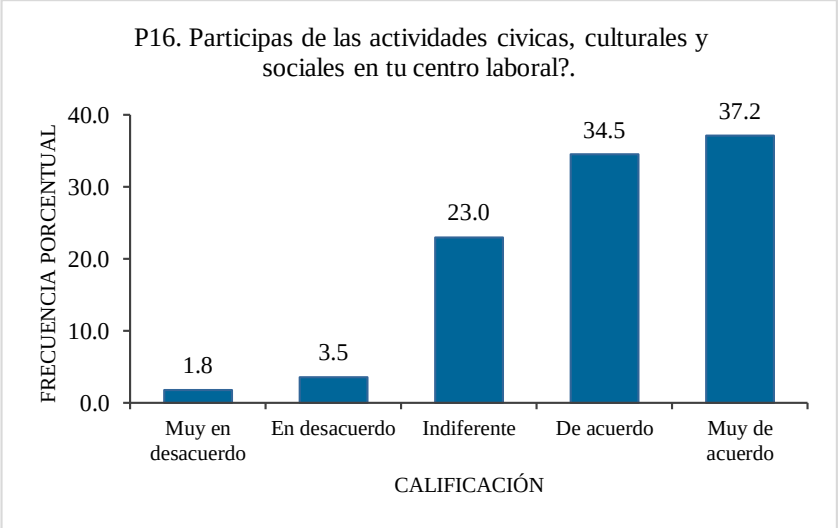

P11. Percibes que en tu centro la boral se asume riesgos para el logro de los objetivos ?
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.4
6.6
32.7
45.6
14.6
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN


P12. Percibes que en tu centro laboral se vive un clima de confraternidad?
FRECUENCIA PORCENTUAL
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
2.7
9.3
27.9
28.8
31.4
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN


P13. Para tus actividades laborales sientes apoyo de tus compañeros?
FRECUENCIA PORCENTUAL
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
11.1
23.9
32.3
21.7
11.1
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN


P14Para el buen desempeño laboral sientes que la normatividad de tu centro aboral es idónea?
FRECUENCIA PORCENTUAL
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
2.2
6.2
25.2
54.4
11.9
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN


P15 Experimentas conflictos en tu centro laboral?
FRECUENCIA PORCENTUAL
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
0.9
5.3
31.4
40.7
21.7
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN


P16. Participas de las actividades civicas, culturales y sociales en tu centro laboral?.
FRECUENCIA PORCENTUAL
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
1.8
3.5
23.0
34.5
37.2
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Indiferente
De acuerdo
Muy de acuerdo
CALIFICACIÓN

Anexo 4. Matriz de consistencia

"EL PROCESO DE CONTRATACION DE PERSONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PUBLICAS EN LA CIUDAD DE TINGO MARIA"

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿De qué manera se relaciona el proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María? **Problemas específicos** ¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María? ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María? ¿De qué manera se relaciona el proceso de inducción de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María? ¿De qué manera se relaciona el proceso de control de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María?	**Objetivo general** Determinar de qué manera se relaciona el proceso de contratación y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María **Objetivos específicos** 1. Determinar de qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento y clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María. 2. Determinar de qué manera se relaciona el proceso de selección y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María. 3. Determinar de qué manera se relaciona el proceso de inducción del personal y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María. 4. Determinar de qué manera se relaciona el proceso de control y el clima organizacional de las entidades públicas en la Ciudad de Tingo María.	**Hipótesis general** Existe relación significativa entre el proceso de contratación y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de tingo María. **Hipótesis especificas** Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de tingo María. Existe relación significativa entre el proceso selección y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de tingo María. Existe relación significativa entre el proceso de inducción y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de tingo María. Existe relación significativa entre el proceso de control y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de tingo María.	**Variable independiente** Proceso de contratación (x) **Variable dependiente** Clima organizacional **(y)**	x_1 **Reclutamiento** **x_2 Selección** **x_3 Inducción** **x_4 Control** y_1 **Responsabilidad** y_2**Identidad**	Reclutamiento Convocatoria Entrevista Elección Evaluaciones Participación normas de trabajo Reciprocidad Jerarquía Decisión de los actos Recompensa Logro de objetivos Clima de confraternidad Apoyo laboral Normatividad Conflicto	**Tipo de estudio** La investigación será aplicada de naturaleza relacional **Diseño** En el estudio se utilizará el diseño transversal no experimental. **Población y muestra** La población en estudio estará conformado por (N=226) trabajadores de las entidades publicas **Técnicas de recolección de datos** Se aplicará un cuestionario de encuesta, con opciones de respuesta tipo Likert. **Técnicas para el procesamiento de información** Para el contraste de hipótesis se utilizará el estadístico del coeficiente de correlación por Rho Spearman; adecuado para medir la correlación de datos ordinales