

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL
CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PATIVILCA, BARRANCA 2023.

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autor (a)

Landazuri Díaz, Ana Nicole

Asesor (a)

Avila Alcalde, Yesenia Margot

CODIGO ORCID 0000-0001-5509-4460

HUACHO - PERÚ

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	16
3. Resultados	19
4. Analisis y discusion.....	44
5. Conclusiones y recomendaciones.....	49
6. Referencias bibliograficas	52
7. Anexos y apèndices	59

Índice de tablas

N.º	Pág.
Tabla 1: Las entrevistas están bien estructuradas	25
Tabla 2: Se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos	26
Tabla 3: En el proceso de selección de personal solicitan exámenes médicos	27
Tabla 4: En las entrevistas te solicitan información sobre tu experiencia profesional	28
Tabla 5: Muestras tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista	29
Tabla 6: El clima donde se realiza la entrevista de selección es agradable	30
Tabla 7: Las personas que lo entrevistan le da confianza.	31
Tabla 8: En el proceso de selección de personal se realizan test psicológico	37
Tabla 9: En el proceso de selección de personal se realizan test de personalidad	33
Tabla 10: Consideran que los test están bien orientados a evaluar su personalidad.	34
Tabla 11: En el proceso de selección de personal se realizan técnicas de simulación	35
Tabla 12: Usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal	36
Tabla 13: Los jefes denotan un Liderazgo Democrático en las áreas	37
Tabla 14: Los jefes imponen sus ideas por que lideran autocráticamente	38
Tabla 15: Considera que su jefe cuenta con el estilo de liderazgo transformacional	39
Tabla 16: Considera que el liderazgo transformacional orienta a un buen clima laboral	40
Tabla 17: Los jefes siempre están colaborando con sus trabajadores	41
Tabla 18: Se aplican medidas de protección y seguridad en el trabajo	42
Tabla 19: Los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución	43
Tabla 20: Las órdenes se dan mediante una comunicación formal	44
Tabla 21: La comunicación informal genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador.	45
Tabla 22: Los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.	46
Tabla 23: Se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores.	47
Tabla 24: Los colaboradores compiten entre ellos por oportunidades de ascenso	48
Tabla 25: Correlación de variables	49

Índice de Figuras

N.º		Pág.
Fig. 1:	Las entrevistas están bien estructuradas	25
Fig. 2:	Se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos	26
Fig. 3:	En el proceso de selección de personal solicitan exámenes médicos	27
Fig. 4:	En las entrevistas te solicitan información sobre tu experiencia profesional	28
Fig. 5:	Muestras tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista	29
Fig. 6:	El clima donde se realiza la entrevista de selección es agradable	30
Fig.7:	Las personas que lo entrevistan le da confianza.	31
Fig. 8:	En el proceso de selección de personal se realizan test psicológico	32
Fig. 9:	En el proceso de selección de personal se realizan test de personalidad	33
Fig. 10:	Consideran que los test están bien orientados a evaluar su personalidad.	34
Fig. 11:	En el proceso de selección de personal se realizan técnicas de simulación	35
Fig. 12:	Usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal	36
Fig. 13:	Los jefes denotan un Liderazgo Democrático en las áreas	37
Fig. 14:	Los jefes imponen sus ideas por que lideran autocráticamente	38
Fig. 15:	Considera que su jefe cuenta con el estilo de liderazgo transformacional	39
Fig. 16:	Considera que el liderazgo transformacional orienta a un buen clima laboral	40
Fig. 17:	Los jefes siempre están colaborando con sus trabajadores	41
Fig. 18:	Se aplican medidas de protección y seguridad en el trabajo	42
Fig. 19:	Los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución	43
Fig. 20	Las órdenes se dan mediante una comunicación formal	44
Fig. 21	La comunicación informal genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador.	45
Fig. 22	Los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.	46
Fig. 23	Se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores.	47
Fig. 24	Los colaboradores compiten entre ellos por oportunidades de ascenso	48

Palabras clave:

Tema	Selección de Personal y Clima Laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	Personnel Selection and Work Environment
Speciality	Administration

Línea de investigación

Línea del programa	Administración
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023." del (a) estudiante: LANDAZURI DIAZ ANA NICOLE, identificado(a) con Código N° 1717100183, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 15 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023.**

Resumen

El objeto del estudio fue explicar si la selección de personal se relaciona con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023, con el objeto de recomendar las medidas necesarias para mejorar el clima organizacional bajo el cual desempeñan sus funciones los servidores civiles. La metodología fue tipo descriptivo correlacional, no experimental, con orientación descriptiva. Se contó con una población de 160 y la muestra fue de 40 trabajadores de la municipalidad distrital de Pativilca. La técnica aplicada fue una encuesta, el instrumento fue el cuestionario validado mediante el juicio de expertos. Se procesó la información mediante un análisis a nivel estadístico ya que tendrá un enfoque cuantitativo, que también ayudará a que la información sea organizada a sus tablas de un nivel estadístico, con ayuda del soporte del Microsoft office.

Se concluye existe una correlación positiva y alta, entre la selección del personal y el clima laboral, ya que el resultado del estadístico Tau_b de Kendall fue (0,708); teniendo una significancia bilateral de $0.02 < 0.05$; esto nos hace afirmar que hay una significativa correlación entre la selección del personal y el clima laboral, haciendo que se acepte la hipótesis general.

Abstract

The purpose of the study was to explain whether the selection of personnel is related to the work environment of the District Municipality of Pativilca, Barranca -2023, with the aim of recommending the necessary measures to improve the organizational climate under which civil servants perform their functions. . The methodology was descriptive correlational, non-experimental, with a descriptive orientation. There was a population of 160 and the sample was 40 workers from the district municipality of Pativilca. The technique applied was a survey, the instrument was the questionnaire validated through expert judgment. The information was processed through an analysis at a statistical level since it will have a quantitative approach, which will also help the information to be organized into its tables at a statistical level, with the help of Microsoft office support.

It is concluded that there is a positive and high correlation between personnel selection and the work environment, since the result of Kendall's Tau_b statistic was (0.708); having a bilateral significance of $0.02 < 0.05$; This makes us affirm that there is a significant correlation between personnel selection and the work environment, making the general hypothesis accepted.

1. Introducción

Entre las investigaciones internacionales que sirvieron de antecedente para la presente investigación y que contienen alguna de las variables consideradas para el presente estudio tenemos a López (2021) cuyo objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador administrativo de la Universidad Salesiana - sede Guayaquil. Fue una investigación cuantitativa del tipo correlacional, con alcance descriptivo y diseño transversal. Utilizó una muestra de 52 personal administrativo a quienes se le practico encuestas, teniendo como resultado que el clima organizacional incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, al igual que la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Por su parte, el estudio realizado por Martínez y Vargas (2019), reconociendo la importancia del reclutamiento y selección de personal como uno de los procesos claves de la gestión de los recursos humanos, tuvo como objetivo plantear un proceso para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal referido a un proyecto orientado al desarrollo local. La metodología fue de tipo teórico – histórico – lógico, buscando descubrir tendencias de la evolución del proceso del objeto de estudio; además en base al análisis documental, logró encontrar diversos enfoques de la selección de personal que le permitió construir su marco teórico y metodológico. Finalmente, el procedimiento propuesto, compuesto de cuatro etapas y nueve pasos, deberá contribuir a una efectiva selección de personas, respetando los requisitos y mostrando potencialidades orientados al desarrollo local.

Según Gil y Piana (2019), el objetivo es analizar los antecedentes de la unidad organizacional a partir del proceso de selección de personal. El enfoque que eligieron fue cuantitativo utilizando métodos de análisis descriptivo. Los resultados determinaron que las crisis económicas y situaciones de emergencia moldean la postulación de diferentes actores al sistema de empleo, que incluye procesos competitivos, calificación y evaluación del desempeño, actividades informales en

general. Demostraron de manera convincente que la contratación es una parte esencial de una gestión eficaz de los recursos humanos.

Rahmany (2018) utilizó métodos de investigación deductivos para estudiar cuantitativamente el impacto del proceso de reclutamiento-selección en el desempeño de los empleados en la administración pública afgana. Los datos primarios se recopilaron mediante la distribución de cuestionarios cerrados a candidatos y empleados para evaluar el desempeño de los empleados y el proceso de reclutamiento/selección. Los datos presentados fueron analizados en SPSS versión 20. De los resultados obtenidos se puede observar que existe una fuerte correlación entre el proceso de reclutamiento-selección y el desempeño de los empleados. Tienen una influencia positiva entre sí. Los hallazgos también muestran que, debido a la corrupción, muchos funcionarios y gerentes clave en Afganistán son reclutados basándose en conexiones, favoritismo político e influencia de los jefes, lo que resulta en procesos administrativos débiles y mala calidad del servicio. Por lo tanto, para que el personal de 13 tenga un mejor desempeño y calidad y logre buenos resultados, la IARCSC y otras organizaciones públicas en Afganistán deben mantener la equidad en el proceso de reclutamiento y selección.

El estudio cualitativo de Olmos (2018) tiene como objetivo analizar los métodos y procesos de reclutamiento y selección del personal de Trade Hammer Company, investigar los problemas que genera y recomendar métodos y procesos de reclutamiento adecuados para mejorar el desempeño de la empresa y reducir la rotación de empleados. Tasa. Los hallazgos revelaron que la empresa no tenía un proceso de reclutamiento y selección claro y demostraron que los nuevos empleados no fueron incorporados ni capacitados adecuadamente, lo que resultó en malos resultados en la mayoría de los casos. educación, lo que lleva a muchos a elegir trabajos poco éticos y deliberados.

De manera similar, Otoo et al (2018) evaluaron las prácticas de contratación y selección en instituciones educativas terciarias públicas en Ghana. El estudio utilizó

métodos de investigación cuantitativos y un diseño de encuesta descriptivo. Se recogieron datos de 128 encuestados mediante un cuestionario. Se utilizaron métodos de muestreo aleatorio simple y estratificado para seleccionar una muestra de la población objetivo. El procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando SPSS versión 22. Los resultados del análisis revelaron incl. a) Las instituciones de educación superior de Ghana dependen en gran medida de las adscripciones como principal modo de empleo; (b) Las vacantes y la retroalimentación tardía después de las entrevistas son parte del reclutamiento y selección en las instituciones públicas de educación superior en Ghana. Dos desafíos principales. Se recomienda que, para limitar las referencias del personal (propinas), las instituciones públicas de educación superior de Ghana utilicen anuncios (impresos, electrónicos o ambos) para anunciar sus vacantes.

Pupo (2018) diseñó e implementó en una empresa del grupo empresarial ecuatoriano Labiofam, un procedimiento para la gestión del clima organizacional que contribuya a fomentar valores organizacionales y lograr desempeños individuales esperados. Este instrumento de orientación metodológica contiene herramientas que guían el desempeño de directivos a través de indicadores de clima organizacional para reconocer el avance de su mejora; identificar y elaborar prioridades de acciones, que, basados en participación y comunicación, contribuyan a incentivar valores y mejorar el desempeño.

Schneider et al. (2018) examinaron los cambios en el clima y la cultura organizacional a lo largo del tiempo entre los empleados del Reino Unido mediante una revisión sistemática; encontró que el clima organizacional mejora cuando los empleados trabajan con seguridad, servicio al cliente, equidad, no discriminación y cooperación. Además, los procesos organizados brindan mejores resultados cuando existe un liderazgo claro, un ambiente de trabajo óptimo y un enfoque claro de la cultura institucional (misión y visión).

En cuanto a estudios nacionales, tenemos uno de Flores (2023) cuyo estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de Selección de personal y el

desempeño laboral de los empleados bajo el Modelo de Contrato de Servicios Administrativos del Distrito de Chongoyape (MDCH) - 2019. . que el Gobierno del Distrito de Chongoyape tiene muchas deficiencias en el proceso de reclutamiento adoptado en áreas como entrevistas y evaluación de cursos; Si se tienen en cuenta las entrevistas, cabe señalar que, si bien es útil, no está planificada ni estructurada y no tiene en cuenta el perfil del puesto. La evaluación del curso, en cambio, no tiene esto en cuenta. al seleccionar colaboradores para el puesto, y en consecuencia no se tienen en cuenta investigaciones, conocimientos o experiencia.

Quilcate (2022), cuya investigación tuvo como objetivo conocer cómo el clima organizacional afecta el trabajo en equipo en la oficina administrativa de la Oficina Agrícola Regional de Lima, en 2022 utilizó un enfoque cuantitativo y obtuvo resultados: El clima organizacional afecta significativamente la agricultura regional de Lima. Trabajo en equipo en la oficina administrativa de la Oficina. Oficina Administrativa de la Oficina Regional Agropecuaria de Lima, 2022; mediante la prueba de Pearson se demostró que el valor es 0,725, lo que lo ubica en una posición positiva alta con un nivel de significancia de 0,00.

Tomando como ejemplo a Toribio (2022), su estudio tuvo como objetivo comprender la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en la provincia y ciudad de Oyun en el año 2022. Utilizando métodos cuantitativos, los resultados mostraron que la comunicación interna está significativamente relacionada con el clima organizacional. Clima organizacional en la provincia y municipio de Oyong, 2022; Según los resultados obtenidos, el valor de la prueba Spearman Rho es de 0,715, el cual se encuentra en un nivel positivo alto.

Por ejemplo, Tapia (2022), cuya investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del proceso de Selección del personal y el clima organizacional en la región de Reque. Este estudio fue no experimental: descriptiva causal transversal, realizado entre 28 residentes en Lake District, su diseño de estudio fue no experimental: descriptiva causal transversal, y los resultados fueron actuales. procesos de selección

de personal y organizaciones El clima está subutilizado, situación que afecta negativamente la implementación de diversos tipos de procesos de selección y el clima organizacional en la región lacustre.

Velásquez (2021), por otro lado, pretende proponer medidas a las autoridades locales para mejorar el proceso de contratación bajo la Ley de Servicios. El método de investigación es cuantitativo y descriptivo, pues se realizó una encuesta en línea a los empleados municipales, cuyo propósito es conocer detalladamente la situación real del proceso de selección, el cual es el resultado obtenido con base en el diagnóstico del proceso de selección de administradores municipales. régimen No. 1057 (CAS), según el cual según el administrador, sólo el 15,63% de las personas coincidieron en que el proceso de selección fue realmente estructurado y eficiente, y esto se debió a que sentían que todos los pasos estaban del otro lado. , el 50% se mostró satisfecho con la información sobre su puesto registrado y no se sintió guiado por nadie. haga preguntas o comentarios para presentar un reclamo.

Como señala Torre (2021) en su estudio, que tuvo como objetivo desarrollar un modelo del proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la región La Victoria, en 2018, utilizando métodos cuantitativos se obtuvieron resultados adecuados, donde el 52% de los encuestados indicó que no lo hicieron. fueron asignados al campo correcto para el que postularon y, por lo tanto, no estaban completamente equipados para ciertas tareas. Además, el 68% dijo que nunca fueron evaluados para los roles que requería su organización. El 51% no valora las prácticas relevantes que realiza en el día a día. Una de las recomendaciones del estudio es que varios miembros del personal de La Victoria deberían recibir capacitación continua para maximizar sus capacidades de prestación de servicios.

Baygorrea (2019) tuvo como objetivo investigar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de enfermería en los servicios de emergencia y unidades de cuidados intensivos del Hospital Municipal Los Olivos. El foco del estudio son los resultados cuantitativos obtenidos: Existe una correlación positiva moderada y

estadísticamente significativa entre las variables del proceso de selección y el desempeño del trabajo de enfermería en el Servicio de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Municipal Los Olivos en el año 2018. , obtenido. (Rho es 0,575) y valor sig. (dos caras) = 0,000 < 0,01)

El estudio de Manco (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, donde se obtuvieron los resultados para todo el personal encuestado en el año 2018. El Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Hipólito Unanue constituye el 100% de la muestra. Se puede observar que el 33% de los encuestados cree que el proceso de reclutamiento está en un nivel "alto" y el 42% cree que el proceso de reclutamiento está en un nivel "alto". Está en un nivel "medio" y el 25% está en un nivel "alto". "nivel bajo. De lo anterior se puede concluir que los entrevistados consideraron que el proceso de reclutamiento y selección ha sido moderado.

Finalmente, en esta parte del estudio también presentamos estudios regionales o locales, como el realizado por Figueroa (2022), que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de las sedes de los gobiernos regionales. De Lima. Tipos de investigación básicos: métodos cuantitativos, correlacionales y diseño no experimental, los resultados muestran que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la administración central del gobierno regional de Lima, es decir, gestión, comunicación, grupos de trabajo, el clima organizacional incide en los factores del grado de satisfacción laboral; por lo que sugieren incidir en estos factores para mejorarlo.

Por otro lado, el objetivo de Sabogal (2022) fue determinar la influencia del clima organizacional en los resultados laborales de los trabajadores de la región administrativa de la provincia y municipio de Barranca en el año 2021. El estudio

utilizó métodos cuantitativos, diseño transversal no experimental y correlación; tomando como muestra a 18 trabajadores del territorio administrativo, se confirmó la hipótesis de que el clima organizacional en el territorio administrativo de la provincia y municipio de Barranca tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Recomienda la capacitación continua en el clima organizacional, considerando la comunicación institucional, el liderazgo y la toma oportuna de decisiones como factores que mejoran el desempeño laboral.

Finalmente, Villarreal (2022) en su investigación del tipo básica con enfoque cuantitativa tuvo como objeto conocer el grado de relación entre el clima laboral y la calidad de servicio de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María. En cuanto a las conclusiones, se encontró relación entre el clima laboral y la calidad de servicio de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María, en base a la relación del comportamiento y comunicación organizacional que existe también con la calidad del servicio brindado por los trabajadores administrativos del distrito huachano.

En la fundamentación Científica para la primera variable, Selección de personal; Según Armstrong (2016) de acuerdo con los principios de la Teoría de la Equidad, el mejor criterio de reclutamiento y selección en la organización es el que presenta a la empresa como empleador que ofrece Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con, Dessler et Al (2011) esta variable se define como el proceso a través del cual el responsable del mismo selecciona al mejor candidato para el puesto de trabajo, partiendo de una adecuada descripción de puestos que facilite conocer el perfil del personal que se necesita reclutar. Señalan además que el objetivo de la selección de personal es encontrar el engranaje óptimo entre el individuo y el puesto, en base a la coincidencia entre los conocimientos, habilidades, capacidades y otras competencias; sin embargo, no dejan de reconocer también la importancia del ajuste entre el individuo y la organización. Logran identificar cuatro etapas en este proceso: la planeación del empleo, el reclutamiento (integrar una reserva de candidatos), la

selección (uso de instrumentos como pruebas y entrevistas), y finaliza cuando el candidato pasa a ser empleado.

Según Llanos (2013), la selección de personal se puede definir como el proceso de búsqueda de candidatos potenciales para cubrir vacantes. Se trata de una de las funciones más importantes de la empresa, porque "la organización depende de personal cualificado, actualizado y formado", que a su vez "asegura el nivel de competitividad y el pleno cumplimiento de los objetivos globales".

En el mismo sentido, Fernández et al. (2015) que la selección de personal incluye un conjunto de técnicas y actividades llevadas a cabo por las organizaciones, teniendo en cuenta direcciones estratégicas y diversos criterios o políticas, con el único fin de encontrar empleados adecuados para una actividad determinada o específica. Este es un proceso exhaustivo que las personas clave o los gerentes de área deben liderar para comprender si son elegibles.

García (2016) mencionó que una de las técnicas de selección de personal más utilizadas es la selección de candidatos porque es muy rápido y económico conocer información sobre los solicitantes, que puede ser su experiencia laboral, nivel educativo, etc.

De manera similar, Mejía et al. (2018) quienes hablaron sobre selección de personal explicaron que este proceso se realiza luego de que la empresa identifica las necesidades de los empleados que desea contratar y busca los mejores candidatos para cubrir las vacantes. Identificaron tres componentes de este proceso: reclutamiento, selección y socialización.

Martínez y Vargas (2019) mencionaron que el objetivo principal de la selección de personal es que al elegir personal bien capacitado se pueda recuperar esta inversión lo más rápido posible y al mismo tiempo traer más beneficios a la empresa. La empresa en diferentes aspectos, como la dimensión social, física y económica, porque la fuerza laboral permite a la empresa desempeñar plenamente sus funciones.

Para dicho reclutamiento; la gestión de recursos humanos debe reclutar profesionales de alto nivel y atraer y adquirir el talento más adecuado para cubrir los puestos requeridos para la prestación de servicios. El proceso actual es el siguiente:

Convocatoria: Se genera a través de redes sociales, boca a boca y seguimiento de talentos referidos. En esta etapa se tienen en cuenta los datos personales requeridos para cada puesto, lo que da como resultado una selección inicial de los solicitantes.

Evaluación: La evaluación la llevan a cabo los administradores e incluye una entrevista de panel con el solicitante, una evaluación de sus habilidades y una revisión de referencias laborales y personales.

Selección: Una vez finalizada la etapa de selección, los ganadores de cada posición serán seleccionados en función del primer lugar en la etapa de evaluación. Empleo Una vez seleccionado el ganador del proceso de reclutamiento, se procederá al reclutamiento de los empleados y se solicitarán los siguientes documentos: - Copias del Director de Inteligencia Nacional (DNI) - Antecedentes policiales y penales - Director de Inteligencia Nacional (DNI) para esposas, hijos, convivientes - Fotocopia del recibo de luz o agua.

Incorporación Una vez que se ha establecido una relación de trabajo con un empleado, la contratación de un empleado completa el proceso de incorporación del empleado, que incluye capacitación sobre cómo comunicar la misión, visión, metas, políticas y estrategia del empleado para lograr esas metas. Una vez completada esta etapa, el empleado es elegible para comenzar a trabajar en la empresa.

Algunos métodos de selección según Cueva (2023); permiten rastrear las características personales de los candidatos a través de ejemplos de su comportamiento. Una buena elección de tecnología debe cumplir ciertas características, como velocidad y confiabilidad. Además, debe proporcionar la mejor predicción del desempeño futuro del candidato. Entrevista de selección; es un proceso de comunicación entre dos o más

individuos que interactúan, uno de los cuales está interesado en saber lo mejor del otro. De un lado está el entrevistador o tomador de decisiones y del otro lado está el entrevistado o candidato. (Cueva, 2023).

Pruebas de conocimientos o habilidades; son herramientas para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos del candidato requeridos para el puesto que desempeña. Está diseñado para medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos como habilidades informáticas, contabilidad, redacción, inglés, etc. (Cueva, 2023).

Pruebas psicológicas; representan promedios objetivos y estandarizados de ejemplos de comportamiento relacionados con las actitudes de las personas. Se trata de habilidades interpersonales. Las pruebas psicológicas sirven como medidas de desempeño, se comparan sobre la base de muestras estadísticas y se utilizan en condiciones estandarizadas. (Cueva, 2023).

En cuanto a la base científica del clima laboral, primero intentamos definirlo como un conjunto de condiciones que caracterizan la situación o ambiente que rodea a las personas en el trabajo (Bergeron, 1983). En el mismo sentido, Bohórquez (2015) sostiene que el ambiente laboral es el espacio en el que los empleados trabajan diariamente, sus interacciones entre sí y las relaciones que establecen con sus empleadores.

Chiavenato (2019) incluye factores estructurales como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas de la empresa, los objetivos operativos, las reglas internas y las actitudes y comportamientos sociales que son fomentados o sancionados por factores sociales.

Hodgetts y Altman (2013) coinciden en definir el clima laboral como un conjunto particular de circunstancias o condiciones en el lugar de trabajo que son percibidas por quienes allí trabajan y que pueden afectar directa o indirectamente su comportamiento laboral. Estas características, que son relativamente constantes en el tiempo, se

comportan de manera diferente en diferentes unidades e incluso dentro de la misma área dentro de una unidad.

Citando a Méndez (2016), el clima organizacional tiene su origen en la sociología, donde el concepto de organización en la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia de las personas en sus funciones laborales y la participación en los sistemas sociales. Define el clima organizacional como el resultado de cómo las personas crean procesos de interacción social que están influenciados por sus sistemas de valores, actitudes y creencias, así como por su entorno interno.

Por otro lado, Bohórquez (2015) considera que el clima laboral es el principal indicador del trabajo en la empresa y está influenciado por varios motivos: los aspectos ergonómicos del lugar de trabajo, el suministro de equipos y normas internas, las condiciones ergonómicas en cuanto al funcionamiento de la empresa. página de inicio, gerentes y líderes calidad del trabajo, pago por trabajo y satisfacción laboral

Para la Autoridad del Servicio Civil - SERVIR (2017), el clima organizacional está relacionado con el aumento de la satisfacción de todos los servidores públicos con su lugar de trabajo. La alta dirección es responsable de la gestión del clima de la organización y debe comprometerse con su desarrollo, medición y análisis, comunicación de resultados y desarrollo de planes de acción de mejora.

Según Álvarez (2021), el clima organizacional se define como el ambiente de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de diversos factores interpersonales, físicos y organizacionales. El entorno en el que trabajan las personas tiene un impacto significativo en su satisfacción y comportamiento, lo que a su vez afecta su creatividad y productividad.

Según García (2016), el clima laboral refleja la percepción que un individuo tiene de la organización en la que trabaja y la opinión formada en forma de variables o factores como la autonomía, la estructura, la recompensa, la atención, el entusiasmo, etc. , apoyo, apertura, etc.

Procesos que intervienen en el ambiente de trabajo; Brunet (2011) señala dos tipos de estructuras presentes en los procesos del clima laboral: Actor interno: Aspectos que surgen dentro de la empresa y que por tanto afectan directamente al clima laboral. Por ejemplo, falta de comunicación, conflictos entre empleados, etc. Factores Externos: Factores que afectan el desempeño de los empleados como familia, amigos, etc. En muchos casos, los problemas externos de los empleados afectan su trabajo.

Tipos de ambiente de trabajo; De la Cruz et al. (2023) definen, citando a Díaz (2008): Los tipos de clima que se encuentran en las organizaciones son los siguientes:

Clima autoritario y explotador: en este entorno, hay poca comunicación entre gerentes y empleados, y la mayoría de las decisiones se toman sin considerar las opiniones de los empleados. Como resultado, los trabajadores se ven obligados a trabajar en un entorno hostil y aterrador, a menudo sujetos a abusos.

Clima tipo autoritario-paternalista: los altos directivos confían en el desempeño de los empleados, por lo que, aunque la mayoría de las decisiones las toman los altos directivos, algunas ideas de los empleados se siguen.

Clima participativo: las decisiones las toma la alta dirección, pero los empleados pueden tomar algunas decisiones. Por eso los directivos confían en sus empleados.

Climático Participativo en grupo: El proceso de toma de decisiones lo llevan a cabo organizaciones integradas en todos los niveles. Confianza total en los empleados y buena amistad y confianza entre superiores y subordinados.

Esto es teóricamente sólido; Este estudio es significativo porque, además de determinar los factores o dimensiones que afectan a cada variable, también se intenta determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el clima laboral percibido por los encargados de relaciones del distrito de Pativilca, y las opciones de intervención recomendadas: optimización de prestación de servicios públicos en el distrito de Pativilca, departamento de Barranca.

Justifico en lo práctico; los resultados de esta investigación permitirán determinar el nivel de relación entre la selección de personal y el clima laboral en la región de Pativilka y determinar cuáles son los factores dominantes entre estas relaciones. Una vez identificadas estas oportunidades de mejora, es posible proponer intervenciones, alternativas y sugerencias de solución a los problemas identificados, tanto en materia de dotación de personal como de mejora del clima laboral, que no solo mejorarán el desempeño de las ciudades. de la ciudad. funcionarios públicos, sino también mejorar la prestación de servicios municipales en Pativilka. Desde el punto de vista social, la contribución de nuestra investigación beneficiará no sólo al municipio y a los funcionarios de la región de Pativilka y ayudará a mejorar la administración pública; también será adecuado para jóvenes investigadores interesados en el tema; porque permitirá discutir alternativas para la solución de los problemas identificados, programas y métodos que mejoren los bienes y servicios públicos que brinda el municipio, mejorando así la calidad de vida de los residentes. Metódico demostrado; pues en el intento de alcanzar los objetivos de este estudio se utilizarán las encuestas como técnica de investigación y los cuestionarios como herramientas a aplicar al enchufe elegido para facilitar la realización de este estudio.

A nivel científico esto se justifica porque se revisarán las investigaciones realizadas y los marcos teóricos o teorías subyacentes en relación con las variables y dimensiones de nuestro problema. Esto permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales para solucionar este problema, basados en el contexto y la realidad de los gobiernos locales, para promover el desarrollo de futuros estudios que intenten profundizar en el tema de este estudio.

Argumentando la realidad problemática, en el Perú estamos viviendo en los últimos años, un creciente desinterés y desconfianza de los ciudadanos para con sus autoridades, ya sea en el gobierno nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales. Este hartazgo ciudadano sumado a la ineffectividad de la gestión de los gobiernos, hace

que exista una mayor indiferencia hacia la democracia, además de la poca participación ciudadana. (Carrión et al., 2022).

El distrito de Pativilca que forma parte de la provincia de Barranca en la región Lima, no es ajena a esta realidad, más aún que este año es inicio de una nueva gestión municipal, que está preocupada en mejorar la efectividad de su gestión, dado las conocidas limitaciones presupuestales, deberá realizar un diagnóstico de la situación de la misma municipalidad, enfatizando en los recursos humanos, principal activo que cuenta, y que por lo tanto se le debe dotar de un entorno o ambiente adecuado (clima laboral) para que el personal pueda llevar a cabo sus labores satisfactoriamente.

En la municipalidad se encontró la carencia de un liderazgo sólido, falta de capacitación de los servidores civiles, poca comunicación entre las áreas y una baja preferencia por realizar trabajo en equipo lo cual repercute en el desempeño, por lo cual se hace necesario a través de este trabajo de investigación encontrar ¿De qué manera se relaciona la selección de personal con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca-2023?

Conceptualización de la selección de personal; Alles (2016) afirmó que Selección: Como su nombre indica, es el proceso de “elegir” o seleccionar a una persona en particular en base a criterios predeterminados.

Con respecto a la primera variable tenemos 3 dimensiones, las cuales pasamos a detallar y explicar a continuación:

Técnicas y medios del proceso de selección de personal; Según Chiavenato (2012), la tecnología de selección de talento se puede definir como el proceso de seleccionar a la persona adecuada para el puesto correcto o, más ampliamente, seleccionar a la persona más adecuada para el puesto entre los candidatos contratados para cubrir las vacantes existentes. Un puesto en una empresa que tiene como objetivo mantener y mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados.

Desarrollo de entrevistas; Según Arias (2022), la “comunicación interpersonal” en los indicadores de entrevista es una forma de comunicación interpersonal diseñada para dar o recibir información y tomar determinadas decisiones en base a ella.

Pruebas y exámenes; según Blanco (2016), los indicadores de exámenes médicos se refieren a pruebas o exámenes realizados para diagnosticar una enfermedad antes de que aparezcan los síntomas. La investigación puede ayudar a detectar enfermedades o afecciones antes, cuando son más difíciles de tratar.

La conceptualización del clima laboral, según Segredo et al. (2017) propusieron que el concepto incluya características del lugar de trabajo que son percibidas directa e indirectamente por los operadores que trabajan en ese entorno; además, influye en el comportamiento laboral y es el vínculo entre los componentes del sistema organizacional y los mediadores del comportamiento individual.

Incluyendo dimensiones y estilo de gestión; El autor Kotter (1988) dijo que un grupo no es más que una actividad o proceso que influye en las personas para que se comprometan voluntariamente con los objetivos del grupo, lo que requiere una visión de cómo debería ser el grupo. Haga realidad esta visión con una alianza colaborativa de RR.HH. altamente motivada y comprometida para implementar las estrategias necesarias.

Relaciones interpersonales; Los autores Moreno y Pérez (2018) plantearon que las relaciones interpersonales son relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte importante de la vida social. Esto significa que una persona en cualquier espacio sociocultural convive con otras personas, lo que le da la oportunidad de comprender a los demás y a sí mismo.

Comunicación; El autor Chiavenato (2019) afirma que es el proceso de transferencia de mensajes y comprensión de una persona a otra. Por tanto, toda comunicación involucra al menos a dos personas: la que envía el mensaje y la que recibe el mensaje.

Motivación externa; Bisquerra (2020) hace referencia a un tipo de motivación en el que los motivos que llevan a una persona a realizar un determinado trabajo o actividad se ubican fuera del mismo; o se ven afectados por eventos aleatorios o factores externos. Es un marco teórico de hipótesis que define los procesos complejos que conducen a la conducta.

Selección de personal operativo; este es el proceso de selección de candidatos adecuados para el puesto. Se utilizará en encuestas escala Likert utilizando métodos instrumentales para el proceso de selección de personas, diseño de entrevistas, pruebas y encuestas.

Operacionalizando el clima laboral; hace funcional el ambiente de trabajo; es una expresión personal de aprecio por la organización por parte de empleados y directivos y contribuye inmediatamente a su crecimiento. Mediante los estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación extrínseca, estos serán medidos mediante una encuesta con valoraciones de escalas de Likert.

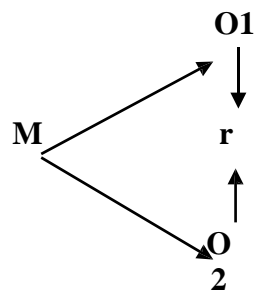
Se contó con dos tipos de hipótesis; H1: La selección de personal se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023. H0: La selección de personal no se relaciona significativamente con el clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023.

2. Metodología del trabajo

El tipo de investigación que se utilizará es básicamente descriptivo – correlación, Saldaña (2015), es simple descriptiva porque describe cada componente de la variable sin entrar en los contextos causales en los que se dan, estas relaciones causales están en el indicador. Es una correlación porque la conclusión de la hipótesis se realiza mediante pruebas estadísticas de correlación, en este caso correlación binaria.

Respecto al diseño no experimental, Saldaña (2015) afirmó que esto se debe a que los datos recolectados a través del instrumento de investigación no utilizaron ningún método para cambiar las condiciones de las variables.

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M : trabajadores

O1 : Selección de personal

O2 : Clima laboral

r : relación de variables.

Población:

Se contará con una población de 160 colaboradores administrativos. Sabiendo que es un conjunto de elementos que tienen su propia característica.

Muestra:

Será el 25% de la población, siendo 40 administrativos.

Técnicas e instrumentos de investigación

Será la encuesta, la técnica, según Dawson (2013) se aplica a investigaciones donde se quiere recoger información referida a percepciones de una población sobre determinados fenómenos, atributos o cualidades que los componen, sin que se ahonde en los factores de su ocurrencia.

El instrumento, será el cuestionario, compuesto por 20 preguntas alineadas a cada objetivo. Dawson (2013) lo define como un conjunto de ítems estructurados mediante pregunta de respuesta cerrada que permite obtener una escala valorativa a atributos o fenómenos de una población previamente definida

Validez y Confiabilidad de la Información

La validación lo dará la opinión de juicio de expertos.

Su confiabilidad; se hará por el alfa de Cronbach.

Ante el resultado mostró que los elementos de la variable selección es confiable para la obtención de la data, ya que tuvo ,800, siendo altamente confiable.

Ante el resultado mostró que los elementos de la variable selección es confiable para la obtención de la data, ya que tuvo ,800, siendo altamente confiable.

Procesamiento y análisis de la información.

Se pudo ordenar la data con la ayuda del soporte informático de Microsoft y mediante aplicativos estadísticos, como el Alfa de Cronbach, que garantizó al instrumento su aplicación eficiente para el recojo de la data, así mismo se ordenó la información a cada tabla de forma APA, el cual ayudó hacer el analisis para el arribo de nuevo conocimiento científico, permitiendo brindar algunas recomendaciones para que las autoridades tomen las medidas pertinentes.

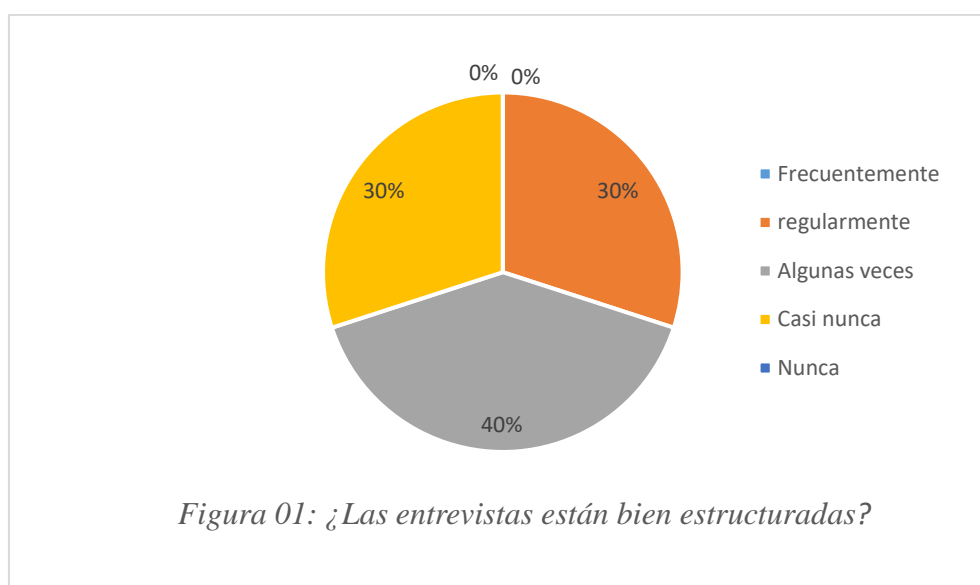
3. Resultados

TABLA 1.

¿Las entrevistas están bien estructuradas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
regularmente	12	30%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	12	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

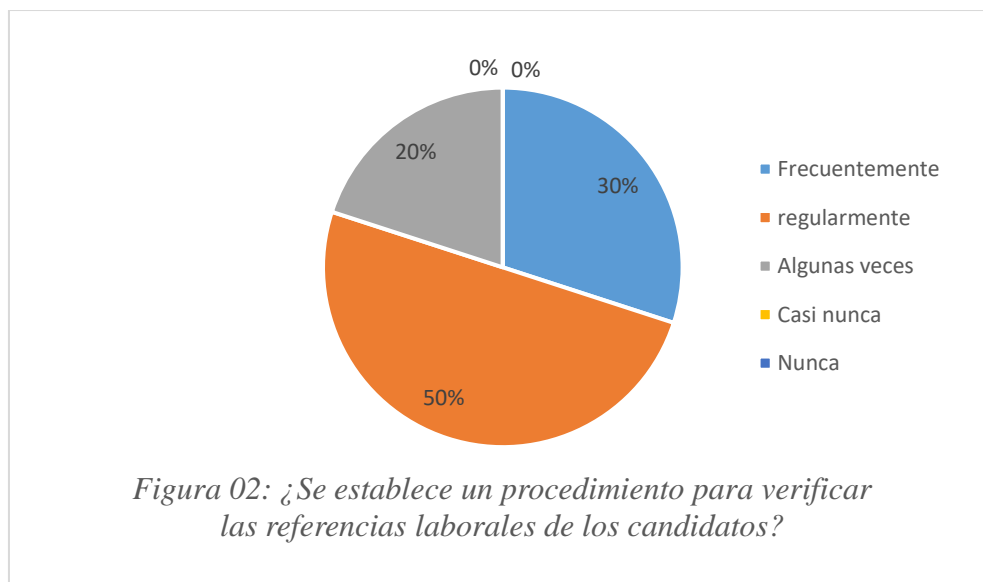
Se aprecia en la tabla 01, sobre los encuestados, el 40% alega, que las entrevistas algunas veces están bien estructuradas, el 30% regularmente y el otro 30% casi nunca.

TABLA 2.

¿Se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuente	12	30%
regularmente	20	50%
Algunas veces	8	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

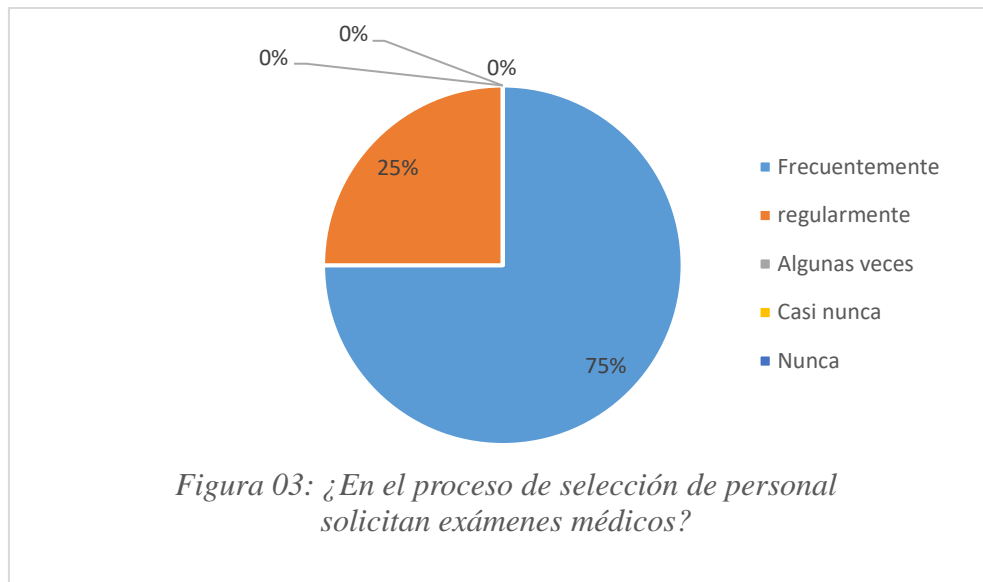
Observamos en la tabla 2, que el 50% del personal dijo que regularmente se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos, el 30% frecuentemente y el 20% algunas veces.

TABLA 3.

¿En el proceso de selección de personal solicitan exámenes médicos?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	30	75%
Regular	10	25%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

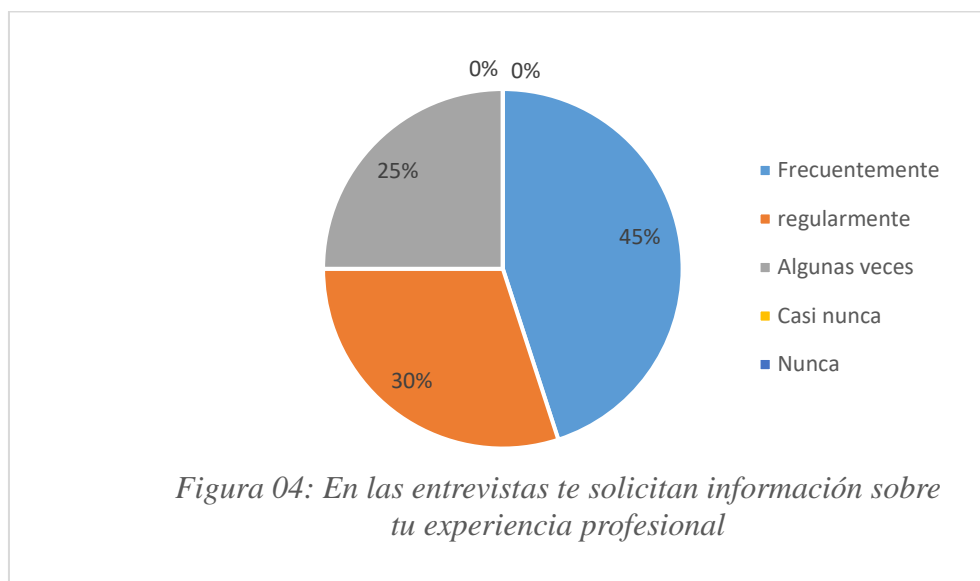
En la tabla 3, se aprecia que el 75% de los encuestados dijo que en el proceso de selección de personal frecuentemente solicitan exámenes médicos y el 25% regularmente.

TABLA 4.

¿En las entrevistas te solicitan información sobre tu experiencia profesional?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	18	45%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

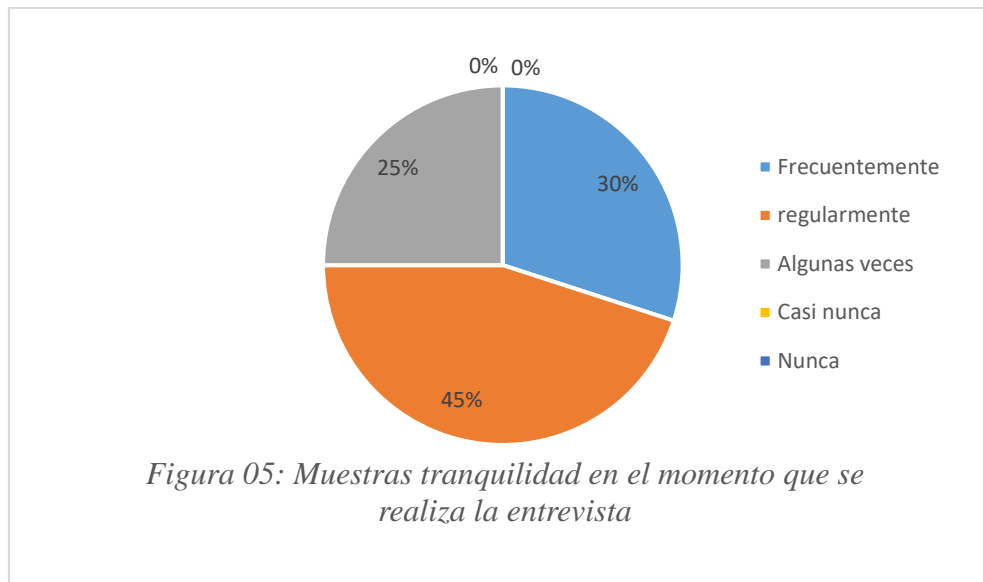
Miramos en la tabla 4, el 45% de usuarios encuestados afirmo que en las entrevistas frecuentemente te solicitan información sobre tu experiencia profesional, 30% regularmente y el 25% algunas veces.

TABLA 5.

¿Muestras tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	12	30%
Regularmente	18	45%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

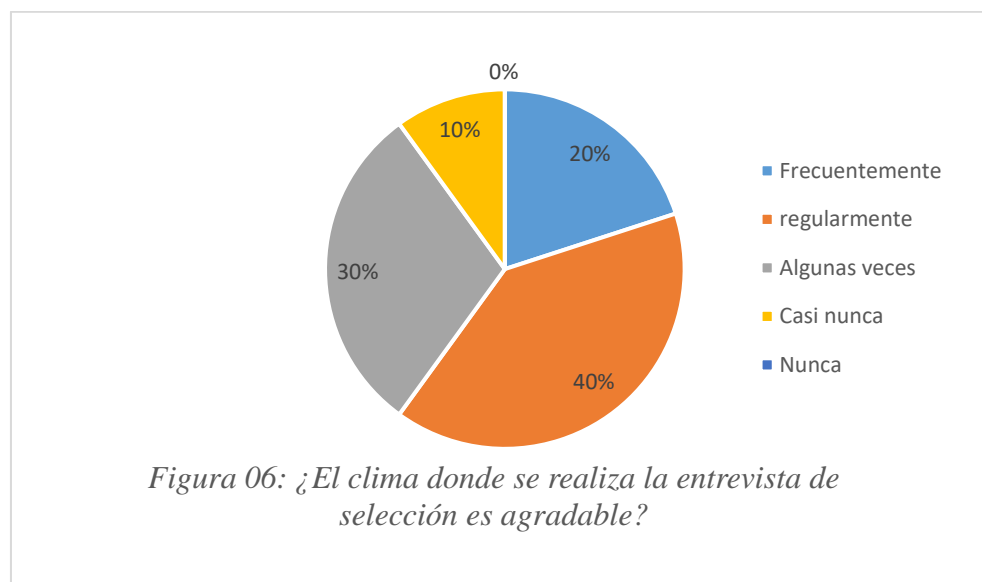
Se muestra en la tabla 5, el 45% de los encuestados muestra regularmente tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista, el 30% frecuentemente y 25% algunas veces.

TABLA 6.

¿El clima donde se realiza la entrevista de selección es agradable?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	8	20%
Regularmente	16	40%
Algunas veces	12	30%
Casi nunca	4	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

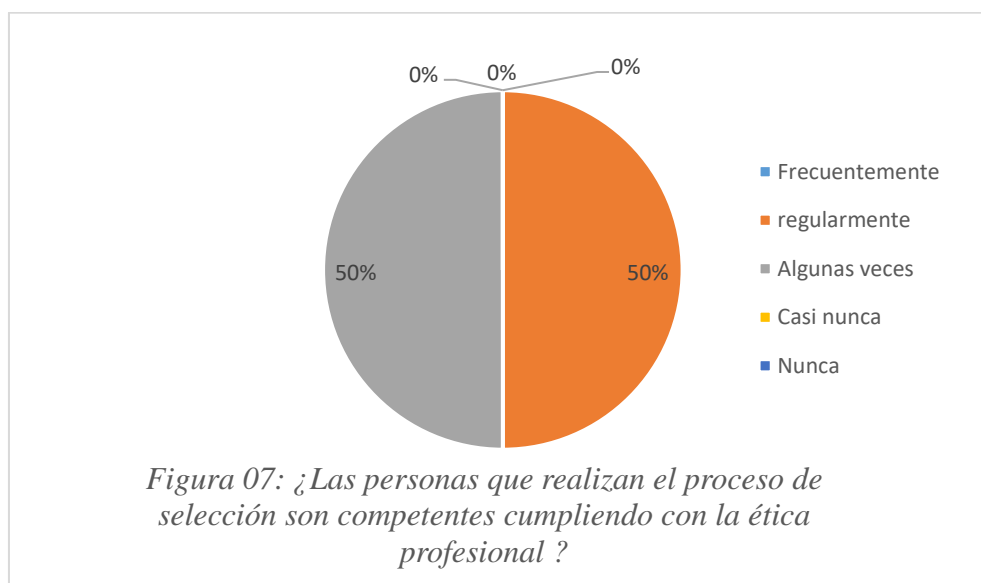
Apreciamos que el 40% de los encuestados indicó que el clima donde se realiza la entrevista de selección regularmente es agradable, el 30% dijo algunas veces, el 20% dijo frecuentemente y el 10% afirmó casi nunca.

TABLA 7.

¿Las personas que realizan el proceso de selección son competentes cumpliendo con la ética profesional?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	20	50%
Algunas veces	20	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

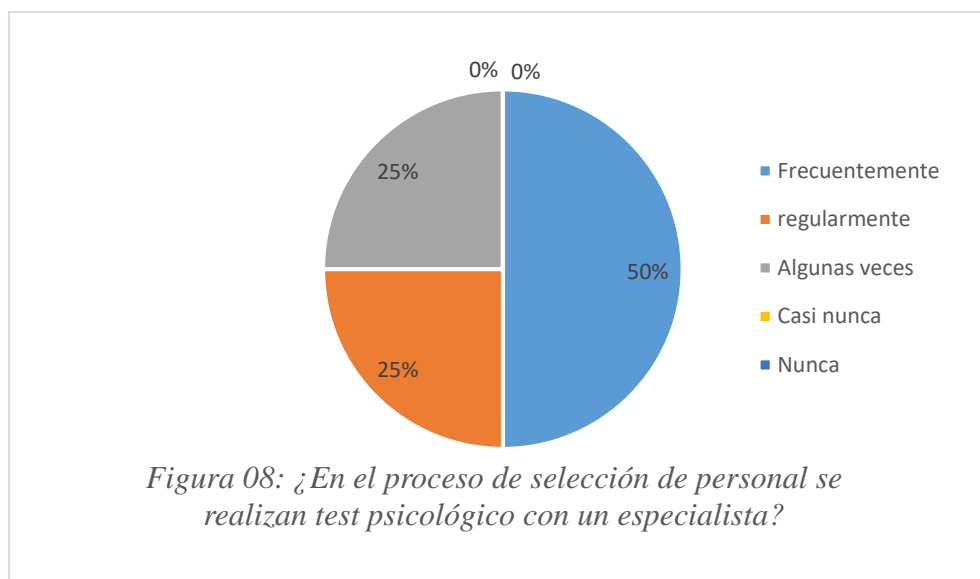
Nos indica en la tabla 7, el 50% alego que las personas que realizan el proceso de selección regularmente son competentes cumpliendo con la ética profesional y el otro 50% algunas veces.

TABLA 8.

¿En el proceso de selección de personal se realizan test psicológico con un especialista?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	20	50%
Regularmente	10	25%
A veces	10	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

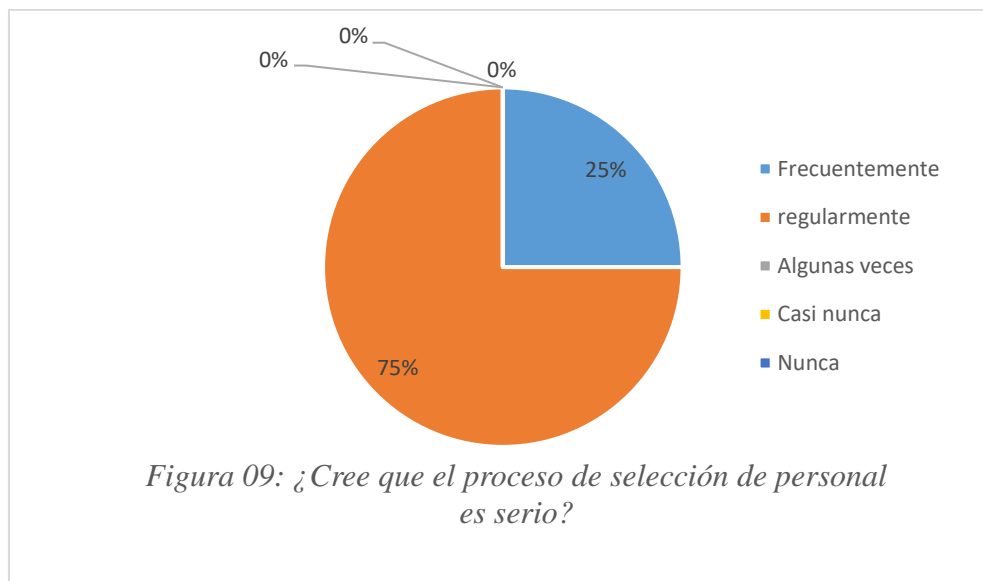
Podemos observar en la tabla 8, el 50% de encuestados dijo que, en el proceso de selección de personal, frecuentemente, se realizan test psicológico con un especialista, el 25% regularmente y el 25% restante algunas veces.

TABLA 9.

¿Cree que el proceso de selección de personal es serio?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	10	25%
Regularmente	30	75%
Algo/a veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

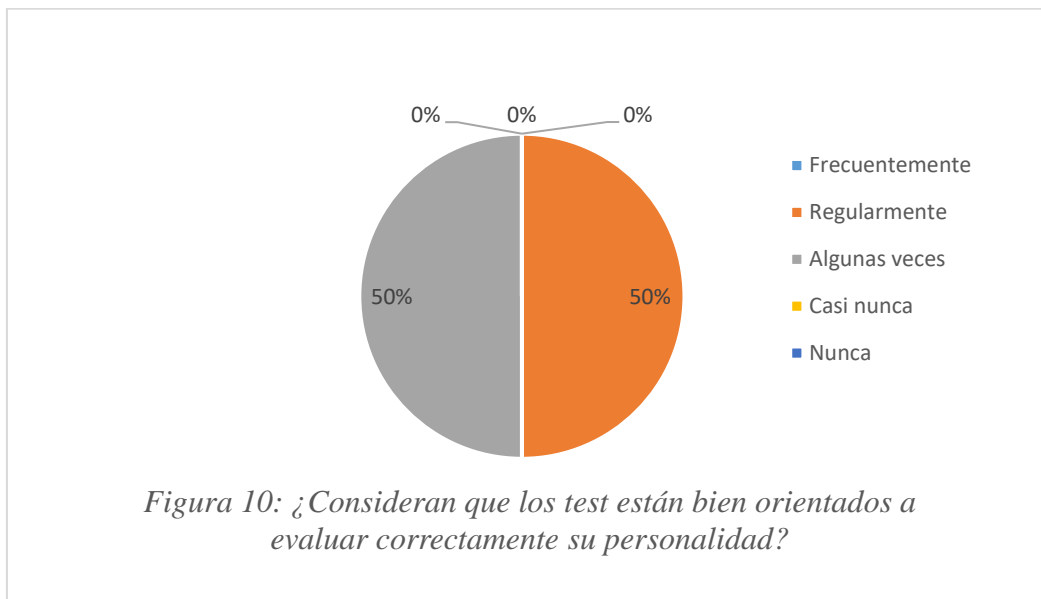
Visualizamos la tabla 9, que el 75% del personal creen que el proceso de selección de personal regularmente es serio y solo el 25% dijo que es frecuentemente.

TABLA 10.

¿Consideran que los test están bien orientados a evaluar correctamente su personalidad?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	20	50%
Algunas veces	20	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

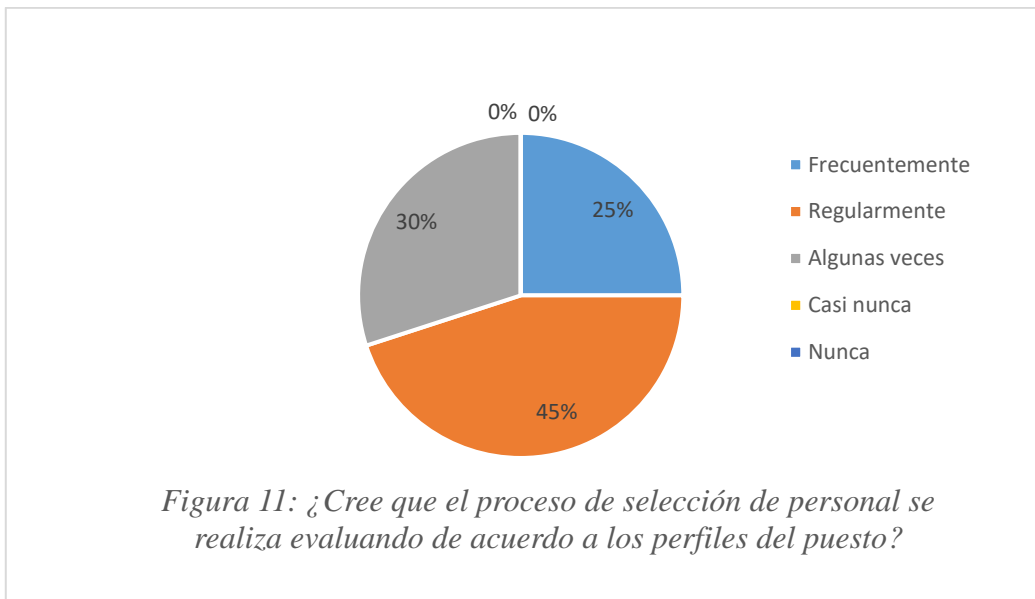
Nos indica la tabla 10, sobre el 50% del personal consideran que los test algunas veces están bien orientados a evaluar correctamente su personalidad y el 50% restante regularmente lo está.

TABLA 11.

¿Cree que el proceso de selección de personal se realiza evaluando de acuerdo a los perfiles del puesto?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	10	25%
Regularmente	18	45%
Algunas veces	12	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

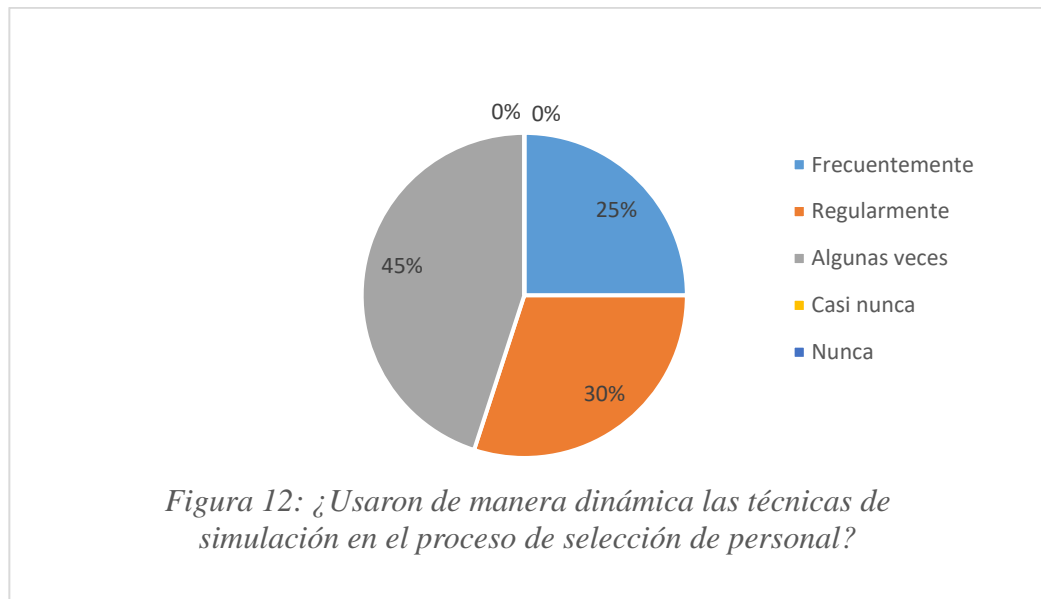
Apreciamos en la tabla 11, donde el 45% de encuestados creen que el proceso de selección de personal regularmente se realiza evaluando de acuerdo a los perfiles del puesto, el 30% algunas veces y el 25% frecuentemente.

TABLA 12.

¿Usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	10	25%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	18	45%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

Observamos que en la tabla 12, el 45% de encuestados dio a entender que algunas veces usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal, el 30% dijo regularmente y el 25% que es frecuentemente.

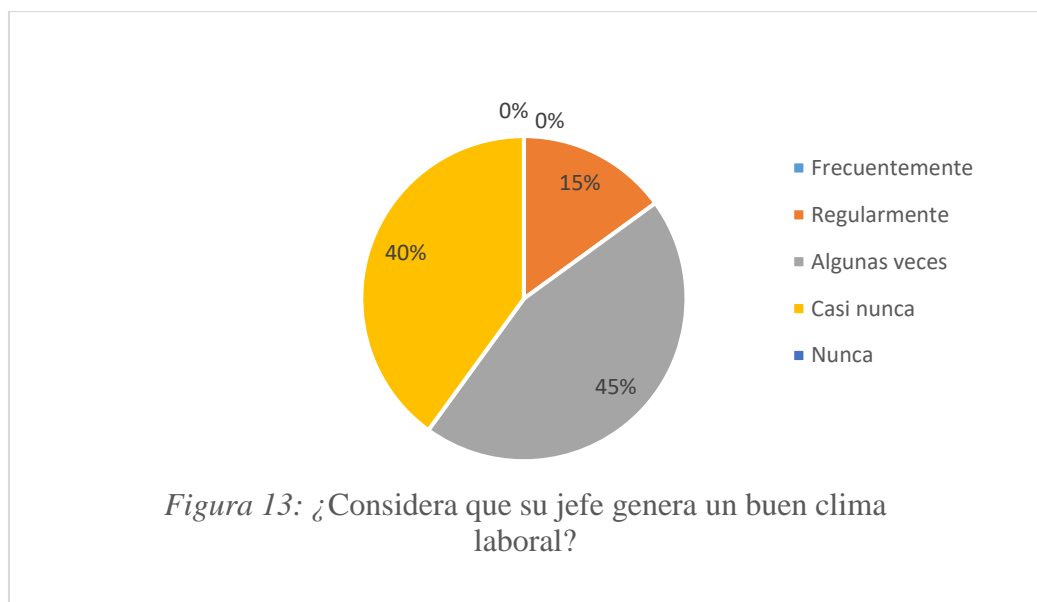
TABLA 13.

¿

¿Considera que su jefe genera un buen clima laboral?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	15%
Algunas veces	18	45%
Casi nunca	16	40%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

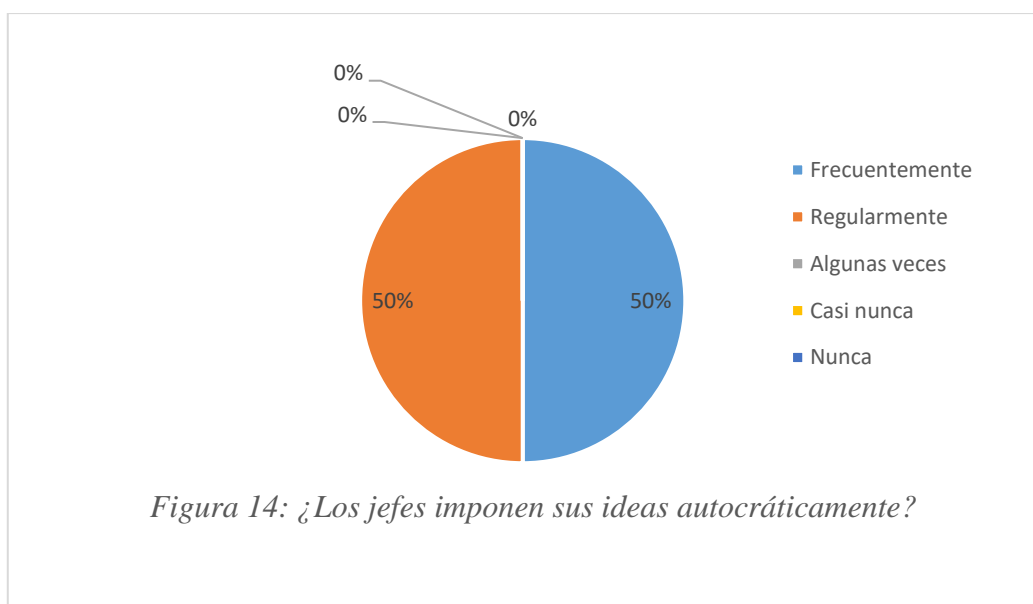
En la tabla 13, visualizamos sobre que el 45% de encuestados consideran que algunas veces su jefe genera un buen clima laboral, el 40% casi nunca y el 15% regularmente.

TABLA 14.

¿Los jefes imponen sus ideas autocráticamente?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	20	50%
Regularmente	20	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables en estudio.



Interpretamos:

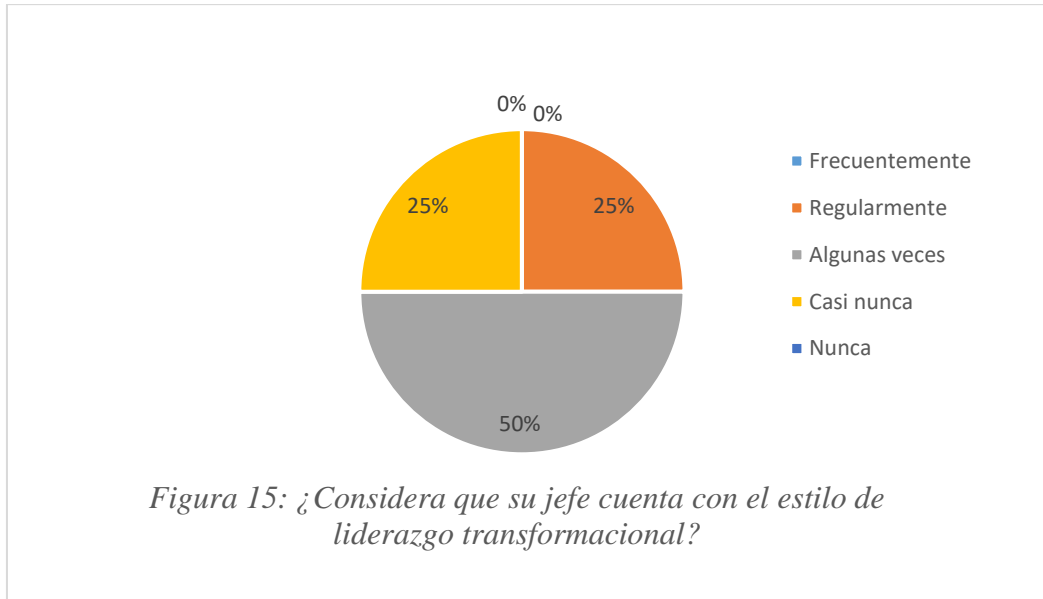
Observamos que en la tabla 14, el 50% del personal dice que los jefes imponen frecuentemente sus ideas autocráticamente y el otro 50% regularmente.

TABLA 15.

¿Considera que su jefe cuenta con el estilo de liderazgo transformacional?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	20	50%
Casi nunca	10	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas



Interpretamos:

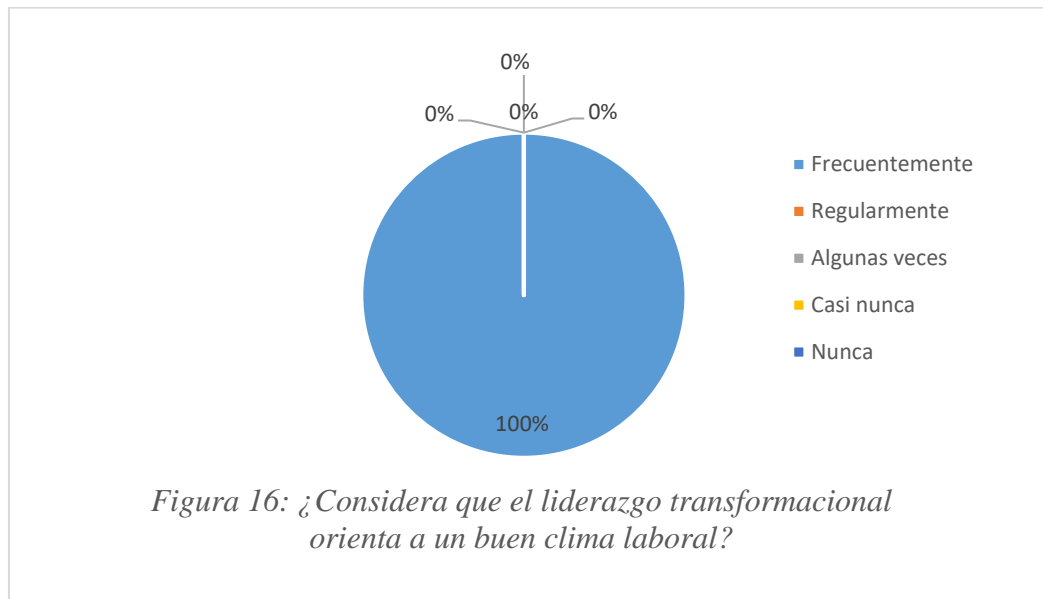
Con los datos que se tiene en la tabla 15, podemos ver que el 50% de encuestados considera que su jefe a veces cuenta con el estilo de liderazgo transformacional, 25% regularmente y el otro 25% casi nunca.

TABLA 16.

¿Considera que el liderazgo transformacional orienta a un buen clima laboral?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	40	100%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

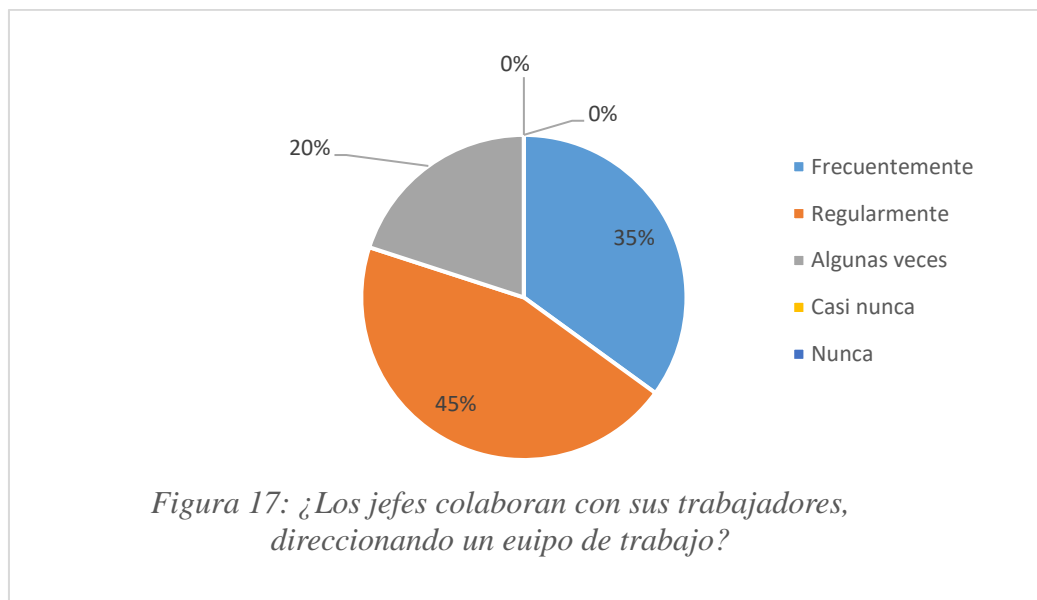
Observamos que en la tabla 16, muestra que el 100% de encuestados considera que el liderazgo transformacional frecuentemente orienta a un buen clima laboral.

TABLA 17.

¿Los jefes colaboran con sus trabajadores, direccionando un equipo de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	14	35%
Regularmente	18	45%
Algunas veces	8	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

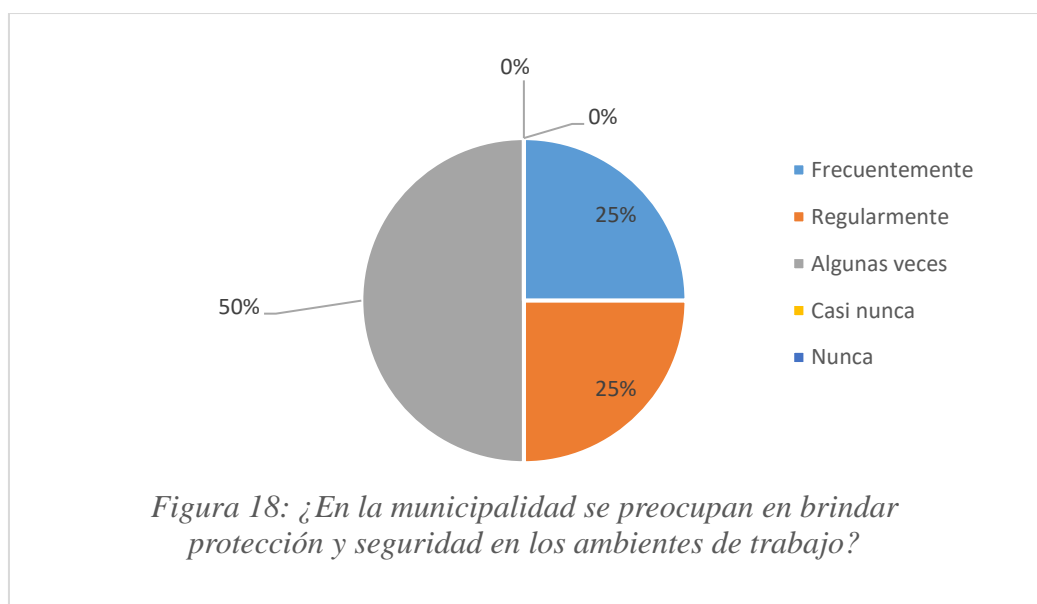
En la tabla 17, se ve que el 45% del personal dijo que los jefes regularmente colaboran con sus trabajadores, direccionando un equipo de trabajo, 35% frecuentemente y el 20% algunas veces.

TABLA 18.

¿En la municipalidad se preocupan en brindar protección y seguridad en los ambientes de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	10	25%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	20	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

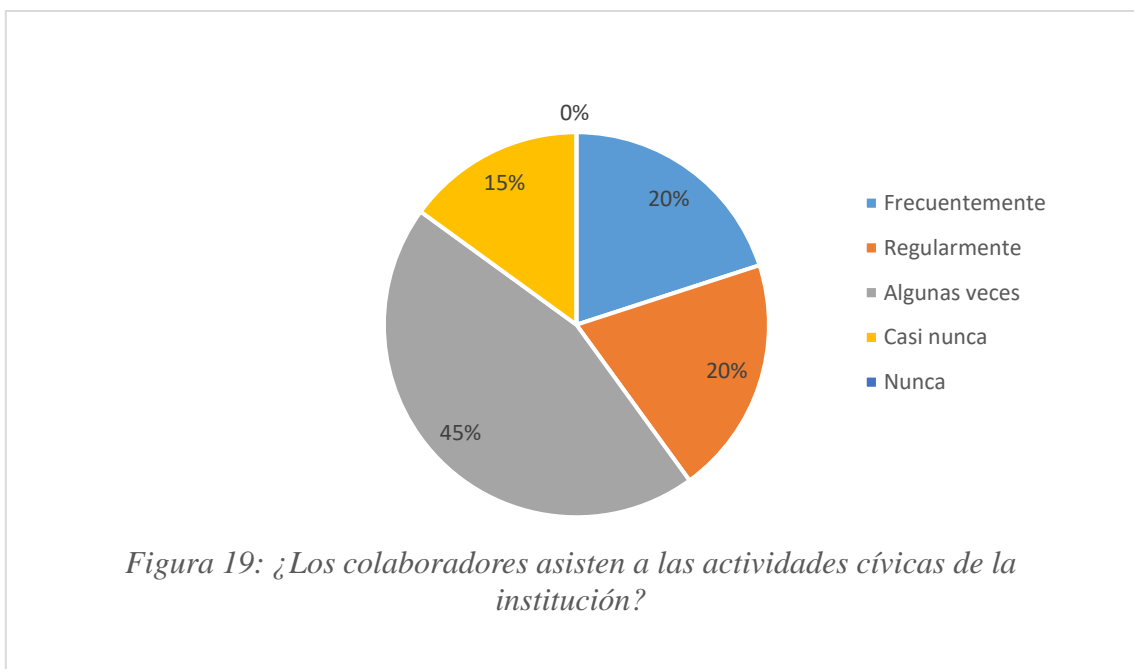
Apreciamos en la tabla 18, el 50% del personal dijeron que en la municipalidad veces se preocupan en brindar protección y seguridad en los ambientes de trabajo, el 25% regularmente y el 25% frecuentemente.

TABLA 19.

¿Los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	8	20%
Regularmente	8	20%
Algunas veces	18	45%
Casi nunca	6	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

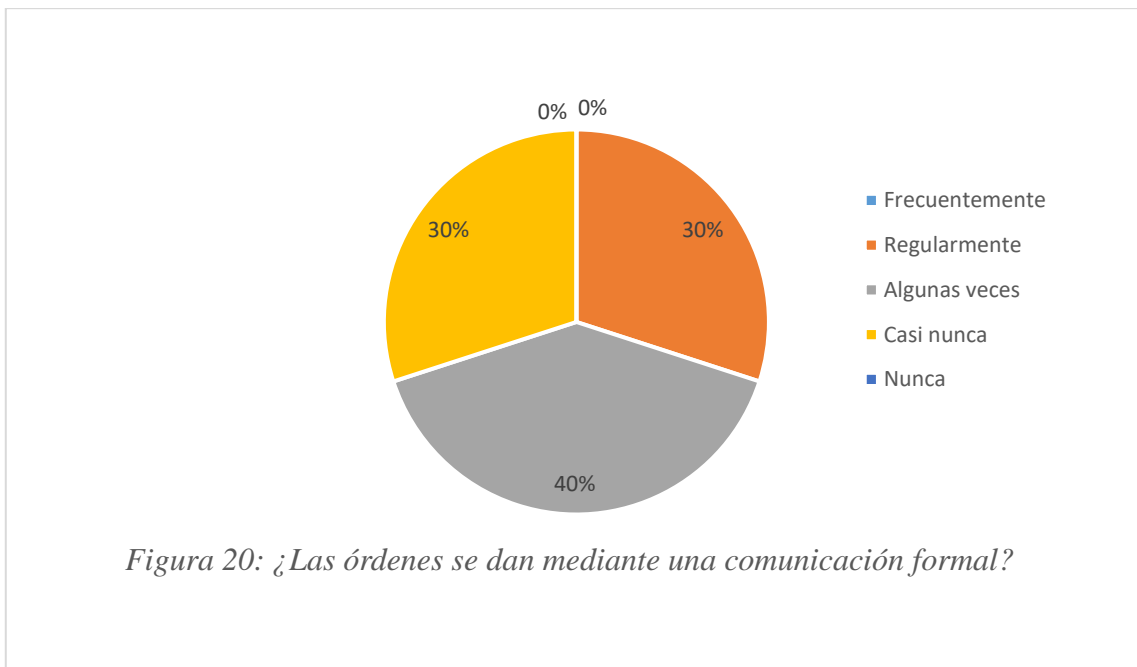
Se ve en la tabla 19, un 45% de encuestados dijo que algunas veces los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución, el 20% frecuentemente, el 20% regularmente y el 15% casi nunca.

TABLA 20.

¿Las órdenes se dan mediante una comunicación formal?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	12	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

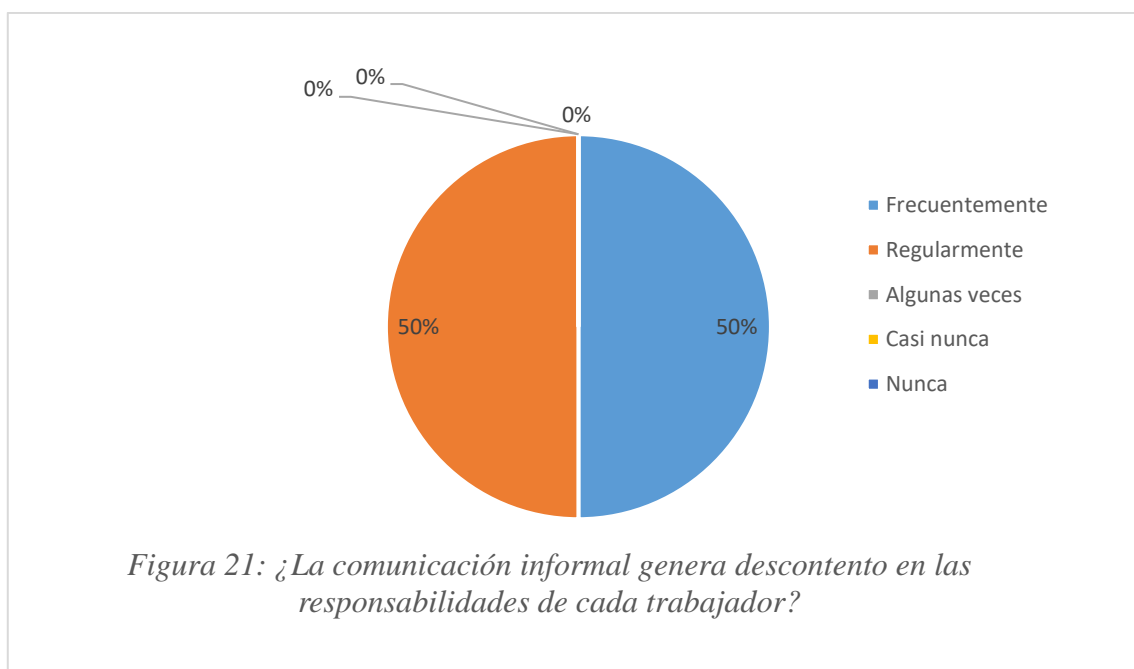
En la tabla 20, se visualiza que el 40% del personal indicó que algunas veces las órdenes se dan mediante una comunicación formal, el 30% casi nunca y el 30% regularmente.

TABLA 21.

¿La comunicación informal genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	20	50%
Regularmente	20	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

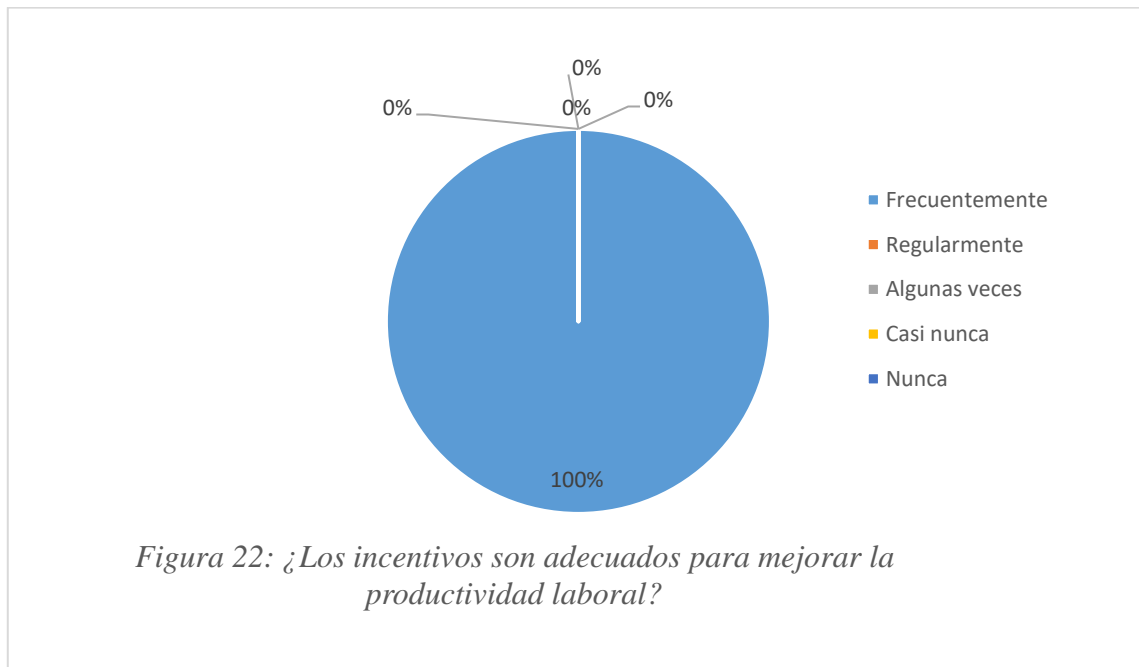
En la tabla 21, se ve al 50% de los encuestados afirma que a comunicación informal frecuentemente genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador y el otro 50% regularmente.

TABLA 22.

¿Los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	40	100%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.



Interpretamos:

En la tabla 22, vemos que el 100% de los encuestados dijo que los incentivos nunca son adecuados para mejorar la productividad laboral.

TABLA 23.

¿Se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	25%
Algunas veces	10	25%
Casi nunca	20	50%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.

Se interpreta en la tabla 23:

Hay un 50% del personal manifiestan que casi nunca se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores, así mismo un 25% dicen que es regularmente y el otro 25% indican que son algunas veces que se les promocionan.

TABLA 24.

¿Los colaboradores compiten entre ellos por oportunidades de ascenso?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	12	30%
Algunas veces	16	40%
Casi nunca	12	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Información de variables analizadas.

Se interpreta la tabla 24:

Notamos que el 40% del personal indican que los colaboradores a veces compiten entre ellos por oportunidades de ascenso, un 30% dicen que es regularmente la competencia y el otro 30% sostienen que casi nunca.

Tabla 25

Prueba correlativa entre selección de personal y clima laboral.

CORRELACIONES			Selección de personal (Agrupada)	Clima laboral. (Agrup.)
Tau_b de Kendall	Selección de personal. (Agrup.)	Coef. de correlación	1.000	0.708
		Sig. (bil.)		0.02
		N	40	40
	Clima laboral. (Agrup.)	Coef. de correlación	0.708	1.000
		Sig. (bil.)	0.02	
		N	40	40

**. La corr es sig. en el nivel 0,01 (bil).

Se interpreta en la tabla 25:

Vistos los resultados mediante el estadístico Tau_b de Kendall de (0,708); con una significancia bilateral de $0.02 < 0.05$; donde nos demuestra que hay una correlación positiva considerable y muy significativa entre la selección del personal y el clima laboral, haciendo que se acepte la hipótesis general propuesta.

4. Análisis y discusión

Explicar si la selección de personal se relaciona con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023

En la tabla 25, nos confirma que existe una correlación positiva y alta, de la selección del personal y el clima laboral, ya que el resultado del estadístico Tau_b de Kendall fue (0,708); teniendo una significancia bilateral de $0.02 < 0.05$; esto nos hace afirmar que hay una significativa correlación entre la selección del personal y el clima laboral, haciendo que se acepte la hipótesis general propuesta. **Tapia (2022)**, su investigación, obtuvo como resultado que actualmente el proceso de selección de personal y el clima organizacional se aplican de manera insuficiente, situación que repercute negativamente en la ejecución de los diferentes tipos de procesos de selección y clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque. En tanto **Baygorrea (2019)**, tuvo como objetivo en su investigación estudiar la relación del proceso de selección y el desempeño laboral, donde obtuvo como resultados que existe una relación positiva de nivel medio y estadísticamente significativa entre la mencionadas, obteniendo el (Rho de 0,575) y el valor de sig. (bilateral) = $0,000 < 0,01$). De acuerdo a Gil y **Piana (2019)** investigó sobre el proceso de selección de personal, en las organizaciones. Sus resultados determinaron que la crisis económica y emergencias, constituyen aplicación por diversos actores del sistema de empleo, en referencia al proceso de competencia, evaluación de calificaciones y desempeño, la actividad informal generalizada. Concluyen demostrando que la selección del personal es parte fundamental para gestionar los recursos humanos que debe ser eficiente.

Es notorio que en muchas organizaciones su debilidad es que el personal que ingresa a trabajar, no pasa por el debido proceso de selección de personal, incurriendo negativamente en un buen clima laboral, ya que en la municipalidad es muy notorio que le personal que ingresa a trabajar es por alguna cercanía a la política.

Determinar si para contratar personal se cumple con el debido proceso de la selección en la municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023

En la tabla 1, el 40% del personal indica que a veces las entrevistas están bien estructuradas, en la tabla 2, el 50% confirma que a veces se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos, en la tabla 7, el 50% sostienen que las personas que realizan el proceso de selección a veces son competentes cumpliendo con la ética profesional, en la tabla 9, el 75% cree que proceso de selección de personal es serio y en la tabla 11, el 45% cree que el proceso de selección de personal regularmente se realiza evaluando de acuerdo a los perfiles del puesto. Como señala **Torre (2021)** en su investigación que tuvo como objetivo elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral, donde obtuvo como resultado relevante que el 52% de los encuestados manifiestan que no han sido designados al área correcta a donde postularon y por ello no aprovechan al máximo sus capacidades para determinadas tareas, asimismo, que el 68% manifiestan que nunca se les evalúa de acuerdo al puesto que necesita la organización y un 51% no se les evalúa las adecuadas prácticas que realizan en el día a día. por su parte **Velásquez (2021)**, tuvo como objetivo proponer acciones para mejorar el proceso de selección de personal en base a la Ley Servir para un gobierno local, obtuvo como resultado según el diagnóstico del proceso de selección de personal administrativo del Régimen N° 1057 (CAS), se encontró que para: La etapa preparatoria, se detalló que solo el 15.63% está conforme en que realmente si existe un proceso de selección que se encuentre estructurado y efectivo, esto se debe a que percibieron todos los pasos siendo para ellos los correspondientes, por otro lado, el 50% están conforme con la información proporcionada la cual estuvo detallada sobre el puesto al que se inscribieron, no sintieron alguna pregunta o algún comentario que los orillara a realizar un reclamo. En tanto **Pupo (2018)** diseñó un procedimiento para la gestión del clima organizacional que contribuya a fomentar valores organizacionales y lograr desempeños individuales esperados. Trabajó a través de indicadores de clima organizacional para reconocer el avance de su mejora; identificar y elaborar prioridades

de acciones, que, basados en participación y comunicación, contribuyan a incentivar valores y mejorar el desempeño.

No se puede cumplir con los objetivos que la empresa se propone, ya que no se cuenta con el personal idóneo, esto pasa regularmente en organizaciones públicas, ya que muchos de sus integrantes es por alguna recomendación o pago político, en tal sentido que no se consideran sus competencias que se requieren para el puesto.

Identificar el nivel del clima laboral que hay en la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023.

En la tabla 13, el 45% del personal considera que su jefe regularmente genera un buen clima laboral, en la tabla 15, el 50% considera que su jefe a veces cuenta con el estilo de liderazgo transformacional, en la tabla 18, otro 50% dicen que en la municipalidad a veces se preocupan en brindar protección y seguridad en los ambientes de trabajo, en la tabla 19, un 45% sostienen que a veces los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución y en la tabla 22, el 100%, coinciden que nunca los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral. **Villarreal (2022)** pudo concluir que hay relación entre el clima laboral y la calidad de servicio de los trabajadores, en base a la relación del comportamiento y comunicación organizacional que existe. Por su parte **Sabogal (2022)**, pudo validar su hipótesis que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, donde recomendó la realización de capacitaciones continuas sobre clima organizacional, considerando además el reconocimiento de la comunicación institucional, el liderazgo y la oportuna toma de decisiones como factores para la mejora del desempeño laboral. También **Figuroa (2022)** obtuvo como resultados que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal, siendo el liderazgo, la comunicación, trabajo en equipo, clima organizacional los factores que influyen en la satisfacción laboral; para lo cual recomiendan influir en estos factores para mejorarla.

Cuando los departamentos de cada unidad orgánica cuentan con un jefe que no cumple con los perfiles, pues no tiene mucho éxito en la dirección de su unidad, como sabemos que no solo es contar con un jefe si no con un líder, donde este, pueda dar con su ejemplo a trabajar en equipo, para el logro de los objetivos de la empresa, haciendo como si fuera de ellos mismos su logro,

Demostrar que la selección de personal repercute en el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023.

En la tabla 6, el 40% afirman que el clima donde se realiza la entrevista de selección regularmente es agradable, en la tabla 8, un 50% dicen que en el proceso de selección de personal frecuentemente se realizan test psicológico con un especialista, en la tabla 14, otro 50% indican que los jefes frecuentemente imponen sus ideas autocráticamente, en la tabla 17, un 46% aducen que los jefes regularmente colaboran con sus trabajadores, direccionando un equipo de trabajo, en la tabla 23, un 50% dicen casi nunca se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores. **Flores (2023)** su investigación tuvo como objetivo determinar la relación del proceso de Selección de personal con el desempeño laboral, en la cual se obtuvo como resultado que el proceso de selección de personal aplicado por la Municipalidad es deficiente en muchos aspectos, tanto en la entrevista como en la evaluación curricular;, ésta se aplica no es planificada ni estructurada y que tampoco toma en cuenta el perfil del puesto para la misma, por otro lado la evaluación curricular no es tomada en consideración al seleccionar un colaborador para un cargo, generando que los estudios, especialidades o experiencias pasan desapercibidas. En tanto **Schneider et al. (2018)**, investigaron el clima y la cultura organizacional del personal de una organización, , pudo encontrar que el clima organizacional se fortaleció cuando los trabajadores practicaban la seguridad, el servicio al cliente, la justicia, la no discriminación y el trabajo colaborativo. Además, los procesos organizados dan mejores resultados cuando hay liderazgos definidos, clima laboral óptimo y se tiene claro el enfoque de cultura institucional (misión y visión). Por su lado **Olmos**

(2018), investigó sobre los problemas que hay en los métodos y procesos de selección de personal idóneos, con el fin de mejorar el desempeño laboral dentro de dicha empresa, reduciendo el índice de rotación de personal. Los resultados de la investigación demostraron que la empresa no contaba con procesos definidos de reclutamiento y selección de personal, también se comprobó que los nuevos empleados no reciben la debida inducción y capacitación, lo que genera, en la mayoría de los casos, un bajo rendimiento laboral por la causa de la selección y la falta de capacitación, haciendo que varios opten por un trabajo poco ético y consciente.

Los resultados nos denotan que va depender del personal que se cuente para el logro de los objetivos, sin embargo, no es novedad que en los municipios cuando ingresa una nueva gestión, trae consigo otra gente, donde muchas veces estos no cumplen con el perfil del puesto a desempeñar, por lo tanto, es necesario que el estado tome otras medidas para hacer frente a esta realidad.

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Se concluye existe una correlación positiva y alta, entre la selección del personal y el clima laboral, ya que el resultado del estadístico Tau_b de Kendall fue (0,708); teniendo una significancia bilateral de $0.02 < 0.05$; esto nos hace afirmar que hay una significativa correlación entre la selección del personal y el clima laboral, haciendo que se acepte la hipótesis general, no aceptando la hipótesis nula, esto se ve en la tabla 25.

No se cumple óptimamente con el proceso de selección del personal, esto se ve en la tabla 1, cuando el 40% del personal indica que a veces las entrevistas están bien estructuradas, y la mitad de los encuestados confirma que a veces se establecen los procedimientos para cumplir con los requisitos, esto se debe a que el personal que realiza el proceso de selección a veces son competentes cumpliendo con la ética profesional, haciendo que no tenga seriedad el proceso, esto se ve en la tabla 9, cuando el 75% lo dice y en la tabla 11, el 45% cree que este proceso regularmente se realiza evaluando de acuerdo a los perfiles del puesto.

El clima laboral es regular, esto lo indican en la tabla 13, cuando el 45% del personal considera que su jefe regularmente genera un buen clima laboral, ya que muchos de los que ocupan puesto no cumplen con los perfiles, y lo ideal es que cuenten un estilo de liderazgo transformacional, tal como se ve en la tabla 15, cuando el 50% lo dice, en la tabla 18, otro 50% dicen que en la municipalidad a veces se preocupan en brindar protección y seguridad en los ambientes de trabajo, en la tabla 19, un 45% sostienen que a veces los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución y en la tabla 22, el 100%, coinciden que nunca los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.

Existe un clima regular haciendo que sean desmotivados el personal, no cuentan con ambientes cómodas, esto se ve en la tabla 6, cuando el 40% lo afirman, en la tabla 8, un 50% dicen que en el proceso de selección del personal frecuentemente se realizan

test psicológico con un especialista, en la tabla 14, otro 50% indican que los jefes frecuentemente imponen sus ideas autocráticamente, en la tabla 17, un 46% aducen que los jefes regularmente colaboran con sus trabajadores, direccionando un equipo de trabajo, en la tabla 23, un 50% dicen casi nunca se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores.

Recomendaciones

Capacitar al personal que realice el proceso de selección, sabiendo que este debe contar con un buen perfil en ética profesional. Este equipo debe ser externo a la organización, con la finalidad que no tenga alguna afinidad con los participantes, de tal manera que no genere descontento de sus participantes.

Se debe dar oportunidad al concurso por un puesto en primera instancia al personal interno de la municipalidad, donde denote que son valorados por sus competencias. El equipo a realizar el proceso de selección deben ceñirse a una base, el cual este se haga cumplir con todos los participantes por igual, se debe contar con varios filtros de control en la revisión de los resultados de la evaluación de los postulantes, donde den fe de los resultados.

Se recomienda que los jefes de cada unidad sean capacitados en temas de liderazgo transformacional, como sabemos que este tipo de liderazgo, tiene muchos beneficios para la organización sin hacer gasto, hacer una encuesta a los trabajadores sobre las debilidades o carencias que tiene para el desarrollo de sus actividades, para así tomar las medidas pertinentes,

Asignar un presupuesto para contratar personal especializada para el proceso de selección de personal, como psicólogos, médicos, etc, según se requiera, con el fin de asegurar que los resultados sean valorados por los especialistas. Evaluar cada currículo el cual deben cumplir con los requisitos de la base del concurso propuesto.

6. Referencias Bibliográficas.

- Alles, M. (2016). Inducción a la gestión por competencias. Buenos Aires: Edit. Granica.
- Álvarez, J. (2021). Guía de Trabajo Cultura y Clima Organizacional. http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO_FCE_317_GT_ASU_C00163_2022.pdf
- Arias, P. (2022). Comunicación interpersonal familiar y la relación con la ideación suicida en adolescentes del cantón Pallatanga (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Armstrong, M., (2016). A Handbook of Human Resource Management Practice. (10th ed.). Great Britain: Cambridge University https://www.academia.edu/11131049/Handbook_of_Human_Resource_Management_Practice_10th
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil Cuaderno de trabajo*. Lima. SERVIR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>
- Baygorrea, I., & Vargas, J. M. (2019). Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados 43 intensivos del Hospital Municipal de los Olivos 2018. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional de Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3825>
- Bohórquez, K. (2015). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel, (tesis para optar el grado de maestría), “Universidad Técnica” de “Ambato, Ecuador
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición diagnóstica y consecuencia. México D.F.: Editorial Trillas.

- Carrión, J., Zarate, P. y Rodriguez, M (2022). Cultura política de la democracia en Perú y en las Américas 2021: Tomándole el pulso a la democracia. Recuperado de:
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.ºed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. 5 a Ed. Editorial Mc. GrawHill.
- Cueva, C. (2023). Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal, en la empresa Uranio Ingeniería Soluciones Generales en el año 2023 [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33595>
- Dawson, K (2013). *Practical Research Methods A user-friendly guide to mastering research techniques and Project*. USA: How to Books Ltd: https://mega.nz/folder/RHp1WQaQ#6Vv_Jx4rpJi7NYwtX5xcdA
- De La Cruz I, R., Gamero, C., & Villanueva, P. (2023). Rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC Sede Lima, 2022. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO . <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7808>
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Ciudad de México: Pearson Educación. Extraído de: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Fernández, A., Vázquez, M., Dujarric, G., Diaz, S., y Soto, H. (2015). *Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico en gestión de recursos humanos*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676>

- Figueroa, L. (2022). *Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal del personal de la sede central del gobierno regional de Lima, 2021*. [Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6468/LESLIE%20FABIOLA%20FIGUEROA%20CHANGANAQU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, A. & Leonardo, J. (2023). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Chongoyape–Año 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11022>
- García, S. (2016). Análisis de puestos de trabajo y selección de personal. Trabajo especial de grado de la Universidad Miguel Hernández de Elche para optar al grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Obtenido de <https://bit.ly/3Jyp8Yw>
- Gil, M., & Piana, R.. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. Documentos Y Aportes En Administración Pública Y Gestion Estatal, 18(31), 81-110. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosYAportes/article/view/8449>
- Gil, M., y Piana, R. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 18(31), 81-110. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosYAportes/article/view/8449>

- Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos*. 8ª ed. Madrid: Pearson Educación.
- Hodgetts, R y Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Interamericana, <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/Peru.-Cultura-politica-de-la-democracia-2021.pdf>
- Kotter (1988) dice que no es más que la actividad o el proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente.
- Llanos, J. (2013). *Integración de Recursos Humanos* (2ª ed.). México: Trillas
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPSGT003130.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, O. & Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local*. COODES , 7(2), 225-242. Obtenido de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>
- Mejía, M., Ramos, E. y Romero, C. (2018). *Modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias que contribuya al fortalecimiento del desempeño del personal en la fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental (Fundesyram) en el municipio de san salvador departamento de san salvador*. [Tesis de pregrado, 106 Universidad de El Salvador, San Salvador].

- El Salvador. Recuperado de:
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18681/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Méndez, C. (2016). Clima Organizacional en Colombia. Colección Lecciones, Facultad de Administración. <https://books.google.com.co/books?id=qipFxpVbK1AC&lpg=PP1&dq=clima%20organizational&pg=PA4#v=onepage&q=clima%20organizational&f=false>
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33. <http://dx.doi.org/10.21615/>
- Olmos, A. (2018). *El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Mayor San Andres de Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18193/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otoo, I., Assuming, J. y Mensah, P. (2018). *Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana*. Recuperado de: <https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/10028/Effectiveness%20of%20Recruitment%20and%20Selection%20Practices.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinilla, H. (2023). MasterClass: Retos y estrategias de comunicación para construir confianza. [Video]. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=EmFSgC962rs&t=842s>
- Pupo, B (2018). *Contribución a la gestión del clima organizacional para la promoción de los valores morales organizacionales y el logro del desempeño individual. Examen de un estudio de caso. México*: Recuperado de:

<https://www.proquest.com/docview/2247180765/80FF05E0553C4FF3PQ/?source=Scholarly%20Journals>

- Quilcate, L. (2023). *Clima organizacional y trabajo en equipo en la oficina de administración de la dirección regional de agricultura Lima, 2022*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7819>
- Rahmany, S. (2018). *El efecto del proceso de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados: el estudio de caso del funcionario público de Afganistán*. Recuperado de: [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(7\)8/Version-1/I0708016171.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(7)8/Version-1/I0708016171.pdf)
- Sabogal, A. (2022). *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la municipalidad provincial de Barranca, 2021*. [Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6463/TESIS%20SABOGAL%20SOTELO%20ALBERTO%20TEODORO_compressed.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Schneider, B., González, V., Ostroff, C., West, M (2018). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *J Appl Psychol*, 102(3), 468-482. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28125256/>
- Segredo, P., García, M., León, C., et al (2017). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual*. *INFODIR*. 2017;13(24):86-99. Extraído de <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/infodir-2017/ifd1724k.pdf>
- Tapia, J. (2022). *Proceso de selección del personal y clima organizacional en una Municipalidad distrital de Chiclayo*. [tesis para optar el grado de maestro,

- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78847>
- Toribio, F. (2023). Comunicación interna y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7915>
- Torre, V. (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8213>
- Velásquez, C. (2021). Proceso de selección de personal en base a la ley de servicio civil para un gobierno local. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>
- Villareal, Y.. (2021). *Clima Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Santa María, 2021*. [Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6133/VILLARREAL%20LUCERO%20YOVELIS%20NACIRIA_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y APÈNDICES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SELECCIÓN DE PERSONAL	Alper & Goggin (2017) las define como el conjunto de innovaciones tecnológicas facilitados por la informática, la internet y los medios audiovisuales, para proporcionar medios para la difusión y el tratamiento de la información y tener diferentes canales de comunicación.	La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. Mediante las técnicas de instrumento del proceso de selección personal, Desarrollo de entrevista, Pruebas y exámenes, esto será aplicado por medio de una encuesta con escalas Likert.	Técnicas e instrumentos del proceso de selección de personal	Entrevista	1. Las entrevistas están bien estructuradas
				Revisión De Referencia	2. Se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos
				Examen Médico	3. En el proceso de selección de personal solicitan exámenes médicos
			Desarrollo de Entrevista	Contenido De Entrevista	4. En las entrevistas te solicitan información sobre tu experiencia profesional
				Comportamiento Del Candidato	5. Muestras tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista
				Ambiente Psicológico	6. El clima donde se realiza la entrevista de selección es agradable
			7. Las personas que lo entrevistan le da confianza.		
			Pruebas y Exámenes	Test Psicológico	8. En el proceso de selección de personal se realizan test psicológico
				Test de Personalidad	9. En el proceso de selección de personal se realizan test de personalidad
					10. Consideran que los test están bien orientados a evaluar su personalidad.
				Técnicas de Simulación	11. En el proceso de selección de personal se realizan técnicas de simulación
			12. Usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA LABORAL	Segredo et al. (2017) plantean que el concepto incluye a las cualidades del lugar de trabajo, las cuales son percibidas de manera directa e indirecta por los operarios que se desempeñan en ese medio; además que tiene repercusiones en la conducta laboral y es una causal que media entre los componentes del sistema organizacional y la conducta personal	El clima organizacional es la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Mediante los estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación extrínseca, estos serán medidos mediante una encuesta con valoraciones de escalas de Likert.	Estilos de liderazgo	Estilo democrático	1. Los jefes denotan un Liderazgo Democrático en las áreas
				Estilo autocrático	2. Los jefes imponen sus ideas por que lideran autocráticamente
				Estilo transformacional	3. Considera que su jefe cuenta con el estilo de liderazgo transformacional 4. Considera que el liderazgo transformacional orienta a un buen clima laboral
			Relaciones interpersonales	Cooperación	5. Los jefes siempre están colaborando con sus trabajadores
				Protección	6. Se aplican medidas de protección y seguridad en el trabajo
				Asistencia	7. Los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución
			Comunicación	Comunicación Formal	8. Las órdenes se dan mediante una comunicación formal
				Comunicación Informal	9. La comunicación informal genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador.
			Motivación extrínseca	Incentivo	10. Los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.
				Oportunidad de Ascenso	11. Se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores.
					12. Los colaboradores compiten entre ellos por oportunidades de ascenso.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Relación entre la selección de Personal y el Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023</p>	<p>¿De qué manera se relaciona la selección de personal con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca-2023?</p>	<p>Objetivo general. Explicar si la selección de personal se relaciona con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si para contratar personal se cumple con el debido proceso de la selección en la municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023 2. Identificar el nivel del clima laboral que hay en la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023 3. Demostrar que la selección de personal repercute en el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023. 	<p>H1: La selección de personal se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023.</p> <p>H0: La selección de personal no se relaciona significativamente con el clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca -2023</p>	<p style="text-align: center;">Selección de personal y el clima laboral</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 160 colaboradores</p> <p>Muestra: el 25% de la población, siendo 40 colaboradores adm.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach</p>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA – BARRANCA 2022

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación entre selección de personal y clima laboral en la Municipalidad distrital de Pativilca por lo que agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	Las entrevistas están bien estructuradas					
2.	Se establece un procedimiento para verificar las referencias laborales de los candidatos					
3.	En el proceso de selección de personal solicitan exámenes médicos					
4.	En las entrevistas te solicitan información sobre tu experiencia profesional					
5.	Muestras tranquilidad en el momento que se realiza la entrevista					
6.	El clima donde se realiza la entrevista de selección es agradable					
7.	Las personas que lo entrevistan le da confianza.					
8.	En el proceso de selección de personal se realizan test psicológico					
9.	En el proceso de selección de personal se realizan test de personalidad					
10	Consideran que los test están bien orientados a evaluar su personalidad.					
11	En el proceso de selección de personal se realizan técnicas de simulación					
12.	Usaron de manera dinámica las técnicas de simulación en el proceso de selección de personal					
13.	Los jefes denotan un Liderazgo Democrático en las áreas					

14.	Los jefes imponen sus ideas por que lideran autocráticamente					
15.	Considera que su jefe cuenta con el estilo de liderazgo transformacional					
16.	Considera que el liderazgo transformacional orienta a un buen clima laboral					
17.	Los jefes siempre están colaborando con sus trabajadores					
18.	Se aplican medidas de protección y seguridad en el trabajo					
19.	Los colaboradores asisten a las actividades cívicas de la institución					
20.	Las órdenes se dan mediante una comunicación formal					
21.	La comunicación informal genera descontento en las responsabilidades de cada trabajador.					
22.	Los incentivos son adecuados para mejorar la productividad laboral.					
23.	Se promocionan oportunidades de ascensos entre los colaboradores.					
24.	Los colaboradores compiten entre ellos por oportunidades de ascenso.					

GRACIAS

Fiabilidad de selección de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	12

Fiabilidad de clima laboral

Apéndice 2

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56.10	25.644	0.430	0.815
P2	56.13	25.107	0.576	0.819
P3	56.25	26.489	0.436	0.817
P4	56.32	25.834	0.521	0.822
P5	56.33	25.480	0.411	0.832
P6	56.40	24.346	0.542	0.841
P7	56.62	26.783	0.410	0.833
P8	56.70	25.502	0.516	0.842
P9	56.57	26.490	0.461	0.856
P10	56.66	25.502	0.436	0.810
P11	56.47	26.490	0.461	0.823
P12	56.50	24.276	0.542	0.830

Apéndice 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

Apéndice 4

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	59.02	121.088	0.484	0.821
P14	59.08	115.461	0.666	0.836
P15	59.00	117.756	0.601	0.848
P16	59.02	117.942	0.646	0.827
P17	59.18	118.932	0.551	0.839
P18	59.20	112.790	0.724	0.845
P19	59.30	114.349	0.722	0.855
P20	59.45	113.065	0.831	0.821
P21	59.53	115.860	0.797	0.843
P22	59.00	117.756	0.601	0.848
P23	59.02	117.942	0.646	0.827
P24	59.65	113.099	0.785	0.860

ANEXOS 3°

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 12/12/2023

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del Instrumento: **Landázuri Diaz, Ana Nicole**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pablo Santos Diaz
Mg. en Administración de empresas y negocios.
DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 10/12/2023

Especialidad: Licenciada en Administración

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del Instrumento: **Landázuri Díaz, Ana Nicole**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	≡	0.88
-----	---	------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 14/12/2023

Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del Instrumento: **Landázuri Diaz, Ana Nicole**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)					
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)					

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
------------	----------	-------------

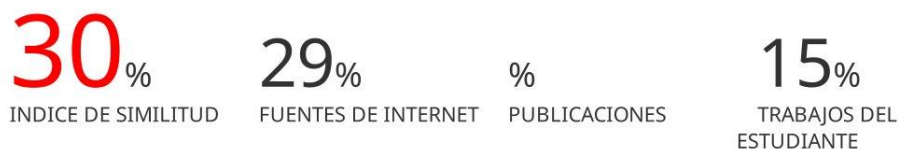
Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Doctor en Administración
DNI. 17812596

RELACION ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, BARRANCA 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

9	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	revistapublicando.org Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
31	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www2.slideshare.net	

	Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
35	cienciamatriarevista.org.ve Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to UDELAS: Universidad Especializada de las Americas Panama Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
41	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
42	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
43	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
47	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	doczz.net Fuente de Internet	<1 %
49	lclaa.org Fuente de Internet	<1 %
50	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
51	www.bibvirtual.ucb.edu.bo Fuente de Internet	<1 %
52	www.fundacionavon.org.ar Fuente de Internet	<1 %
53	www.tiempofueguino.com.ar Fuente de Internet	<1 %

54	www.upb.edu.co Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
56	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
57	e94e433f-8891-4ff5-a356-732dec2898b7.filesusr.com Fuente de Internet	<1 %
58	eprints.kmu.ac.ir Fuente de Internet	<1 %
59	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
60	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
61	reliefweb.int Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.unh.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

66 repositorio.upagu.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

67 www.cnn.com
Fuente de Internet

<1 %

68 www.iigov.org
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LANDAZURI DIAZ ANA NICOLE	75532285	ananicole.landazuri26@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
		<input type="checkbox"/> Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
Relación entre La Selección de Personal y El Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Pativilca, Barranca 2023			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (Info:ou-repo/semantica/open/Access)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (Info:ou-repo/semantica/restricted/Access) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

	Lugar	Día	Mes	Año
	Chimbote	03	09	2025



Huella Digital



Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 031-2016-SUNEDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 4, inciso 6.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 006-2013-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arqueo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEC-DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metodológicos en sus repositorios institucionales prestando al uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, párr. 32.3).