UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021

Bladimir Ever Vilca Alanoca

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Vitaliano Enríquez Mamani

JULIACA – PERÚ
2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021

Bladimir Ever Vilca Alanoca

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Vitaliano Enríquez Mamani

JULIACA – PERÚ
2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021

Bladimir Ever Vilca Alanoca

Tesis para optar el título de:

Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Vitaliano Enríquez Mamani

Juliaca - Perú, 2022

Vilca-Alanoca, B. (2022). *Proceso de selección del personal y su influencia en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Vilca Alanoca, Bladimir Ever.

TÍTULO: Proceso de selección del personal y su influencia en el clima organizacional del área administrativa en La Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (87 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000039-05/V65

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Vitaliano Enríquez Mamani

PALABRAS CLAVE:

Administración, clima organizacional, proceso de selección, reclutamiento, talento humano.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Bladimir Ever Vilca Alanoca

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Lucio Ticona Carrizales
PRESIDENTE DE JURADO — Firma del presidente

Dr. Jose Oscar Huanca Frias
JURADO — Firma del 2do miembro

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza
JURADO — Firma del 3° miembro

Dr. Vitaliano Enríquez Mamani
ASESOR — Firma del asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por todo el apoyo que me brindaron en este proceso de formación profesional, por el amor y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos pude lograr una meta más en mi vida.

A mis dos hermanas que siempre me estuvieron alentando en todos los momentos complicados, por todo el cariño compartido y gracias por sentirse orgullosas de mí, seguiremos cumpliendo nuestros objetivos y apoyándonos siempre.

A mis abuelos, que me impulsaron para poder lograr este objetivo de mi vida, con sus experiencias y consejos de la vida supieron motivarme para no rendirme en todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la Universidad Nacional de Juliaca, por haberme abierto las puestas y permitirme continuar con mi formación profesional.

Al Dr. Vitaliano Enríquez Mamani, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

A mi hermana Janeth Brizaida Vilca Alanoca, quien me ayudo con la recolección de datos dentro de la Municipalidad Provincial de Lampa.

Al Ing. Juan José Huisa Quispe responsable de recursos humanos en el año 2021, quien me apoyo dentro de la Municipalidad con la información necesaria de la entidad.

Al actual responsable de recursos humanos quien me apoyo en la autorización para la recolección de datos.

A todo el personal de la Municipalidad Provincial de Lampa, quienes me colaboraron en la recolección de datos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria 6
Agradecimiento 7
Índice de contenido 8
Índice de tablas 10
Índice de figuras 11
Índice de anexos 12
Resumen 13
Abstract 14
Introducción 15
Capítulo I 17
Planteamiento del problema 17
1.1 Problema de investigación 17
1.2 Preguntas de investigación 19
1.3 Objetivos de investigación 19
1.4 Justificación 20
Capítulo II 22
Revisión de literatura 22
2.1 Antecedentes 22
2.2 Marco teórico 27
2.3 Marco conceptual 31
2.4 Hipótesis de investigación 33
2.5 Variables de investigación 34
Capítulo III 36
Materiales y métodos 36
3.1 Diseño de investigación 36
3.2 Ámbito de estudio 36
3.3 Población y muestra 37
3.4 Recolección de datos 38
3.5 Análisis de datos 39
Capitulo IV 40
Resultados y discusión 40
4.1 Resultados 40

4.1.1 Resultados de edad y género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa 40
4.1.2 Prueba de hipótesis general 42
4.1.3 Prueba de hipótesis específica 1 44
4.1.4 Prueba de hipótesis específica 2 46
4.2 Discusión 48
Conclusiones 50
Recomendaciones 51
Referencias 52
Anexos 58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable Independiente (X): Proceso de selección del personal.	34
Tabla 2	Variable dependiente (Y): Clima organizacional.	35
Tabla 3	Porcentaje del género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa	40
Tabla 4	Edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Lampa.	41
Tabla 5	Análisis de varianza del proceso de selección del personal y el clima organizacional	42
Tabla 6	R cuadrado de la selección del personal y el clima organizacional	42
Tabla 7	Análisis de varianza del reclutamiento de talento humano y el clima organizacional	44
Tabla 8	R cuadrado del reclutamiento de talento humano y el clima organizacional	44
Tabla 9	Análisis de varianza de la selección de talento humano y el clima organizacional	46
Tabla 10	R cuadrado de la selección de talento humano y el clima organizacional	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje del género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa	40
Figura 2	Porcentaje de edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa	41
Figura 3	Diagrama de dispersión de proceso de selección del personal y clima organizacional.	43
Figura 4	Diagrama de dispersión de reclutamiento de talento humano y clima organizacional	45
Figura 5	Diagrama de dispersión de selección de talento humano y clima organizacional.	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	58
Anexo 2	Fiabilidad de los instrumentos de investigación	61
Anexo 3	Validación de confiabilidad de los instrumentos de investigación	62
Anexo 4	Instrumento de investigación	70
Anexo 5	Base de datos de la aplicación de los instrumentos de investigación	76
Anexo 6	Datos y referencias de la Municipalidad Provincial de Lampa	82
Anexo 7	Galería fotográfica del trabajo de campo	85

RESUMEN

En las entidades públicas los servidores y funcionarios responsables de la selección del personal, se enfrentan frecuentemente a una buena toma de decisiones, durante los procesos de selección y/o reclutamiento de personal idóneo para el cumplimiento de las actividades y el logro de objetivos en la entidad, una buena selección de personal trae consigo un buen clima organizacional, dejando de lado criterios y actitudes negativas que podrían generar dificultades en el cumplimiento de metas. El objetivo de la investigación es determinar cómo influyen los procesos de selección del personal, respecto al clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. El método de la investigación tiene un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo explicativo, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal, asimismo se utilizó dos instrumentos de recolección de datos con la técnica de la encuesta, el instrumento está adaptado y está validado por expertos, estos instrumentos fueron aplicados a los servidores del área administrativa, para lo cual se tuvo como muestra a 76 colaboradores. El análisis de datos se procesó, a través de la utilización del software SPSS, el que permite ejecutar los análisis estadísticos necesarios para lograr los resultados deseados. Los resultados que se ha logrado obtener indican lo siguiente, de acuerdo a la prueba de hipótesis con el análisis de varianza de regresión lineal, que $p = 0.000 < \text{alfa} = 0.05$, lo cual se acepta la Ha. Se concluye que el clima organizacional es influenciado en un 39,9% por el proceso de selección del personal y el restante 60,1% es influenciado por otros factores.

Palabras clave: administración, clima organizacional, proceso de selección, reclutamiento, talento humano.

ABSTRACT

In public entities, public servants and officials responsible for the selection of personnel are often faced with good decision making during the selection and/or recruitment processes of suitable personnel for the fulfillment of activities and the achievement of objectives in the entity, a good selection of personnel brings with it a good organizational climate, leaving aside negative criteria and attitudes that could generate difficulties in the fulfillment of goals. The objective of the research is to determine how the personnel selection processes influence the organizational climate of the administrative area in the Provincial Municipality of Lampa, period 2021. The research method has a quantitative approach of descriptive explanatory scope, with a non-experimental research design of cross-sectional cut, also two data collection instruments were used with the survey technique, the instrument is adapted and validated by experts, these instruments were applied to the servers of the administrative area, for which 76 collaborators were sampled. The data analysis was processed through the use of SPSS software, which allows the execution of the necessary statistical analyses to achieve the desired results. The results obtained indicate the following, according to the hypothesis test with the analysis of variance of linear regression, that $p = 0.000 < \text{alpha} = 0.05$, which accepts the Ha. It is concluded that 39.9% of the organizational climate is influenced by the personnel selection process and the remaining 60.1% is influenced by other factors.

Keywords: administration, organizational climate, selection process, recruitment, human talent.

INTRODUCCIÓN

Los problemas frecuentes en los procesos de selección y/o reclutamiento de personal en las entidades públicas, frecuentemente se enfrentan con muchas dificultades de tipo técnico, capacidades, profesionalismo entre otros, la cual es desestimada con frecuencia por preferencias dispuestas por algunos funcionarios que denigran la transparencia en la selección de personal, dejando de lado, lo dispuesto en el marco normativo para recursos humanos respecto a la meritocracia, la cual no es valorada por algunos funcionarios que integran las comisiones de selección. Asimismo la importancia que tiene el adecuado proceso de selección del personal y su influencia en el clima organizacional nos permite generar conclusiones en el logro de los objetivos que, permanente se plantean en las entidades públicas, por ello será necesario contar con personal idóneo, que estén comprometidos en el cumplimiento de sus funciones e identificación con la entidad, en muchas oportunidades el personal no tiene la fortaleza para tomar decisiones y generar cambios que busquen la mejora del clima organizacional.

La investigación tiene dos variables, el proceso de selección del personal como variable independiente y el clima organizacional como variable dependiente, por ello la investigación tiene carácter explicativo, en vista de que podemos explicar la causa – efecto de las variables, el área temática de la investigación es la "corrupción y transparencia en la gestión pública", asimismo la línea de investigación es "modernización del estado y gestión pública", asimismo la investigación se dio inicio y se desarrolla desde la experiencia laboral, por haber prestado mis servicios en el área de recursos humanos, de la Municipalidad Provincial de Lampa, en la que hemos podido apreciar dificultades en la selección de personal. El propósito de nuestra investigación es contribuir y generar mejores estrategias para la selección de personal en las entidades públicas.

En el primer capítulo se analiza la situación problemática del tema de la investigación, a través de ello se planteó la pregunta de investigación y las preguntas específicas, asimismo se planteó el objetivo general y los objetivos específicos, para que se realice el proceso, se tuvo que identificar las dimensiones de la variable independiente y relacionar con la variable dependiente, entonces la variable independiente tiene dos dimensiones por ende se planteó dos preguntas específicas y dos objetivos específicos.

En el segundo capítulo se realizó la revisión de la literatura, se tuvo que acceder a varias fuentes de información para desarrollarla, primeramente tenemos los antecedentes que se formó en tres grupos, internacionales, nacionales y locales, toda la información esta citada con referencia bibliográfica de mendeley, después se tiene el marco teórico, donde se presentan los ejes temáticos de la investigación, ya sea de las variables y las dimensiones, asimismo dentro de este capítulo se encuentran los conceptos claves que nos ayudan a desarrollar la investigación para ello se tiene el marco conceptual, dentro de este capítulo se plantea la hipótesis de acuerdo a los objetivos planteados.

En el tercer capítulo se desarrolla los materiales y métodos de la investigación, donde se indican, el enfoque, alcance y diseño, asimismo indica el ámbito de estudio, los instrumentos que se aplicó y la validación de los instrumentos, también indica la población de estudio y el desarrollo de la muestra y finalmente se menciona el análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo se desarrolla el análisis de los resultados, las discusiones, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los anexos, para lo cual en la sesión de análisis de resultados se plantea las hipótesis alternativas y nulas de acuerdo a los hipótesis de la investigación, después se realizó el procesamiento de datos y de acuerdo a los resultados se toma la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada al inicio, seguidamente se desarrolla la discusión, se hace un análisis de acuerdo a los antecedentes desarrolladas con los resultados que se obtuvieron, y también se encuentran las conclusiones, recomendaciones, las referencias y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Cuellar et al. (2021) nos indican que los líderes mundiales de Talento Humano evalúan constantemente las preferencias en el área de selección de personal puesto que, en la actualidad es importante por lo mismo que existen muchos profesionales, los mismos autores mencionan que a nivel mundial, y para el año 2019 se hablaba de las tendencias de selección y reclutamiento, donde se tomaba en cuenta la importancia de la Inteligencia Artificial (IA) esto haría que el proceso de selección sea de manera automática, Estados Unidos es el primer país que está interesado en esto y seguramente en el futuro se aplicará la inteligencia artificial a la gestión de talento humano, razones por las cuales EEUU es uno de los líderes en competencia y selección de personal en la actualidad.

Las situaciones más frecuentes en los procesos de selección del personal son cuando más se basan en relaciones de amistad y recomendaciones por parte de los gerentes o de autoridades de jerarquía, ya que deberían respetar los procesos establecidos y la competitividad; como consecuencia de esto los encargados de selección del personal pierden su liderazgo y se ven influenciados por las decisiones de los demás, asimismo esto conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratacion del personal, también esto causa inconformidad y desconfianza por parte de los postulantes y se ven obligados a buscar personas o amistades que los referencie (Naranjo, 2012).

En el Perú a nivel nacional hay bastantes deficiencias en los procesos de selección del personal en las diferentes entidades, la Agencia Peruana de Noticias Andina (2020) indica que la mala selección del personal afecta al presupuesto de la entidad en un aproximado de 20% del salario del puesto, asimismo contratar un personal inadecuado impacta en el personal que ya es parte de la entidad y genera un mal ambiente laboral, el 23% de la organizaciones peruanas indican que la capacidad de sus empleados no es el adecuado, para lo cual esto es por una mala selección del personal.

Una de las dificultades en el proceso de selección del personal es la toma de decisiones, es una actividad de bastante responsabilidad donde distintas personas van a ser parte de la organización, se debe tomar importancia el manejo adecuado de la capacidad, habilidades

que conllevan a que la institución sea estable en el campo competitivo como es el talento humano, la gestión del talento humano está asociado con una herramienta poderosa que en primera instancia tomara una de las decisiones más importantes a la hora de ingresar personal a la misma; el reclutamiento y selección del personal, asimismo la gestión de talento humano busca atraer los mejores personales posibles que estén dispuestos a contribuir con el cumplimiento de las metas en la organización (Rojas, 2019).

El clima organizacional a lo largo de los años fue de mucha importancia en las organizaciones mundiales, debido a que posee aspectos que cuando se aprovecha y se mejora se tendrá una organización con más oportunidades y exitosa. A nivel mundial el descuido del clima organizacional y su inestabilidad causo que la rotación constante del personal suba al 23%; es por eso que se debe tomar en cuenta más el capital humano como algo prioritario en las instituciones, ya que por ellos las organizaciones pueden cumplir sus actividades y las personas hacer que una organizaciones esté constante en funcionamiento, a esto se suma la inestabilidad por la actual pandemia del covid-19 acelera la rotación del personal a un nivel preocupante para la economía (Ochoa & Vicuña, 2021).

En las últimas décadas las organizaciones que fueron siendo considerados exitosas a nivel mundial han ido implementando el aspecto del clima organizacional, pero es muy relevante que muchas instituciones públicas mayormente han ignorado este aspecto ya que es un factor clave para la productividad y desempeño de los integrantes de la entidad, también uno tiene que manejar una buena actitud para que pueda adaptarse a cualquier cargo que ofrezca la organización y los más importante en las instituciones son los primeros contactos o experiencias que tienen con la organización, si el ambiente es competitivo a ese contexto se adaptara un nuevo integrante y asi habrá mayor productividad en sus actividades (Paredes & Places, 2018).

En el Perú, las consecuencias respecto al clima organizacional perjudican a los trabajadores y son alarmantes en la actualidad, según un informe realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, 2020; el 72% de la población económicamente activa trabaja 48 horas semanales, esta situación es preocupante para nuestra realidad nacional ya que una excesiva sobre carga laboral daña no solo de manera física si no también psicosocial y esto es perjudicial para una persona.

En la selección del personal hay muchas falencias al momento de tomar una decisión, no es fácil saber qué tipo de personas ocuparan un puesto laboral, muchos servidores tienen años de experiencia pero sus actitudes no son las mejores, esto podría afectar de manera negativa en el desempeño laboral, como resultado un inadecuado proceso de selección de personal, razón por la que las organizaciones se enfrentan con muchas deficiencias en la calidad de atención al usuario, perdiéndose muchas oportunidades, afectando de sobre manera los recursos presupuestales, pero los nuevos integrantes que ocupan ciertos cargos, como resultado del reclutamiento, son la minoría del total de integrantes de una entidad por ello debe existir un buen clima organizacional es poco probable que tengan las dificultades mencionadas, para ello es importante que las instituciones tomen en cuenta el liderazgo, participación y la reciprocidad, la Municipalidad Provincial de lampa no es ajeno de ello.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta general

- ¿Cómo influye el proceso de selección del personal en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021?

Preguntas específicas

- ¿Cómo influye el reclutamiento de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021?
- ¿Cómo influye la selección de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

- Determinar la influencia del Proceso de selección del personal en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Objetivos específicos

- Identificar la influencia respecto al reclutamiento de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

- Identificar la influencia en la selección de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Carrasco (2015) indica que la justificación debe explicar el uso, los beneficios y el valor que va tener la investigación en diferentes rubros, asimismo menciona que la justificación puede ser, practica, teórico – científico, metodológico, doctrinaria, socioeconómica, política, administrativa, cultural y tecnológica, lo cual se tomara en cuenta las siguientes.

Justificación práctica

Desde una perspectiva de la realidad, la selección del personal es un proceso importante en las entidades para un determinado puesto laboral, ya que requiere de mucha responsabilidad tomar una decisión racional y objetiva, una mala selección puede tener consecuencias en el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas. Asimismo, es importante mencionar que las entidades tomen en cuenta el clima organizacional, ya que esto se relaciona más con las emociones de los colaboradores de la entidad, por eso, en esta investigación se pretende conocer la influencia del proceso de selección del personal en el clima organizacional.

Justificación teórica - científica

La investigación brinda un análisis de los factores que influyen en el clima organizacional, lo cual hace que se realice indagaciones de investigaciones realizadas anteriormente, por ello indicar que las investigaciones realizadas sobre el tema en la región de Puno y la provincia son muy escasas, por eso la investigación contribuye en la gestión pública, asimismo para mejorar el funcionamiento eficaz de la Municipalidad Provincial de Lampa.

Justificación doctrinaria

esta investigación debe contribuir en la toma de decisiones, durante el proceso de selección, por parte del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lampa, los resultados obtenidos nos darán una información detallada de la situación actual del personal

y con eso pueden mejorar sus estrategias de planificación y poder sumar nuevos conocimientos a las gestiones futuras del área de recursos humanos, esta área es muy importante, ya que se encargan principalmente de la gestión y administración del capital humano y depende mucho de ello el éxito de una institución. Asimismo busca la mejora de los procesos en el reclutamiento de talento humano y selección del personal, como también debe de contribuir en la mejora del clima organizacional tomando en cuenta los resultados de la investigación.

Justificación metodológica

Esta investigación significa una contribución importante en el desarrollo del conocimiento, ya que el desarrollo es mediante métodos científicos, asimismo cuando sea demostrado su valides y confiabilidad, se puede usar en otros trabajos de investigación y también servirá como una guía para las entidades de la administración pública.

CAPÍTULO II
REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

De acuerdo al Índice Global de Competitividad de Talento (GTCI, 2020) EE.UU, Suiza y Singapur, son los países que lideran en el mundo la competitividad de capital humano, estos países son los que manejan de manera eficaz y eficiente los procesos de selección del personal, utilizando las herramientas de la tecnología. “En Reino Unido, la empresa de servicios bancarios Lloyds Banking Group utiliza las plataformas virtuales para evaluar las aptitudes de sus candidatos, en este contexto de evaluación los candidatos pueden moverse libremente a 360° y manipular controles que rastrean los movimientos” (Peñaherrera, 2020).

Alba et al. (2022) basado en su investigación “Análisis y evaluación del proceso de selección de personal en la organización Isem Soluciones Integrales en Bogotá – Colombia primer semestre de 2022” que tiene como objetivo Analizar los resultados de la encuesta realizada a la empresa, para determinar causas y proponer acciones de mejora ante las falencias detectadas en el proceso de selección de personal, donde obtuvieron como resultado que el 73.7% de los encuetados indican que el personal de RRHH no cumplen con el desempeño adecuado en el proceso de selección y el 26,3% indican que si cumple con el desempeño adecuado, asimismo el 73.75% de los encuestados indican que tienen buen clima laboral y solo el 26,35% indican que es de nivel mediano, por lo cual concluyeron que la empresa tiene bastantes deficiencias en el proceso de selección del personal esto a base de que no hay una orientación suficiente en las evaluaciones de reclutamiento.

Paredes y Places (2018) realizaron una investigación sobre el “análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui”. Que tiene como objetivo examinar los procedimientos reales del reclutamiento y selección del personal y su incidencia en el clima organizacional, donde tiene una población de 476 colaboradores y como muestra obtuvieron 136 colaboradores de las Pymes activas, de acuerdo a los resultados que obtuvieron, el 42,6% indican que el proceso de selección si

incide en el clima organizacional, seguido de 30,1% que indican que casi siempre incide, asi como también el 15,4% indican que maso menos incide, el 9,6% indican que no incide y finalmente el 2,2% indican que a veces incide, de acuerdo a sus resultados llegaron a la conclusión de que estas pequeñas y medianas empresas del sector textil siguen diferentes procedimientos de selección del personal y el clima organizacional no es tan relevante para ellos.

Orrala (2019) desarrolló un artículo de investigación sobre "análisis de la gestión de selección del personal del sector hotelero de Guayaquil" que tiene como objetivo analizar la gestión de selección del personal en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil, de acuerdo a sus resultados obtenidos se concluye que debe mejorar el proceso de selección del personal y esto influye directamente en la calidad de servicio que ofrecen.

Rueda et al. (2015) Nos mencionan en su artículo, Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos que tiene como objetivo investigar los efectos de tres prácticas de gestión de recursos humanos (capacitación, selección de personal y compensación) en el éxito de proyectos, medido bajo las percepciones de los gerentes de proyectos sobre los parámetros de costo, tiempo y calidad (eficiencia de proyectos) con los que terminan sus proyectos. Los resultados de este análisis muestran una influencia positiva de la capacitación y compensación en la eficiencia de proyectos, la cual tiene implicaciones importantes para los directivos de este tipo de empresas interesados en mejorar la eficiencia de los proyectos que realizan, pues no todos los elementos analizados tienen la misma repercusión sobre sus resultados.

Salinas (2021) realizo una investigación con título "La selección del personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados" que tuvo como objetivo determinar la selección de personal en el clima laboral en la empresa DAG Soluciones & Asociados, su metodología es de enfoque mixto, descriptivo correlacional, la muestra es de 20 colaboradores, de acuerdo a los resultados de la prueba estadística Chi cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia de 0.05, se determinó que es mayor al valor de la tabla de distribución de Chi cuadrado, lo cual se llega a la conclusión que la selección del personal si influye en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados.

Según Arredondo (2008) los primeros estudios sobre clima organizacional se hicieron en la década de los 30 por Litwin, estudio el clima organizacional como una realidad empírica, utilizando estilos de liderazgo, donde indica que estudios probaron que el clima es más poderoso que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente. El clima organizacional nos ayudara a comprender mejor las actividades dentro de la organización y aportan en el desarrollo de los colaboradores (Duque et al., 2017).

Zans (2017) desarrolló una investigación sobre el "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016" para cual se planteó como objetivo analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, los resultados obtenidos indican que el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad pero esto no se dio así.

Morse y Reimer (1956) Publicaron un estudio realizado en cuatro divisiones de una gran compañía, en este estudio analizaban la influencia que tiene la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones y sus resultados. Según los autores, bajo la influencia de un proceso no participativo la productividad se incrementaba en un 25%, mientras que en procesos participativos el incremento era tan sólo de un 20%, sin embargo, en los procesos no participativos se encontraban con una importante disminución de la lealtad, actitudes, interés y desarrollo del trabajo. Mientras tengan mayor satisfacción los funcionarios con su participación en la organización y con la supervisión realizada por sus superiores, mayor será la percepción de clima organizacional (Montoya et al., 2017).

Antecedentes nacionales

Puma (2020) realizo una investigación sobre "Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2020" donde tuvo como objetivo general analizar la relación entre Selección de Personal y el Clima Organizacional en la empresa de transportes Turismo Civa S.A.C., Arequipa 2020, para lo cual la muestra fue de 30 personas, a lo que los resultados indican una relación positiva considerable de acuerdo al Rho de Spearman de 0.431 y con y con un nivel de significancia de 0.017, por ello llego a la conclusión que existe una relación directa de ambas variables,

ya que, los resultados dan mención a que a la medida que la selección de personal alcance estándares de calidad de acuerdo a las políticas de la organización se experimentará un mayor nivel de confianza en relación a un adecuado clima organizacional.

Ali (2019) realizó una investigación sobre "Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa montaje e Instalaciones Quiroz E.I.R.L", para ello se planteó como objetivo determinar la relación de la selección de personal en el desempeño laboral, de acuerdo a sus resultados se determinó que el proceso de selección del personal tiene relación con el desempeño laboral debido a que la el primera variable se refleja con el segundo variables.

Torres y Vásquez (2017) desarrollaron una investigación sobre "proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Ladero" para ello plantaron como objetivo general determinar el proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral, donde se llegó a la conclusión de que el proceso de selección del personal incide significativamente en el desempeño Laboral de los colaboradores, donde se muestra que cuando el nivel de selección es alto, se muestra un alto nivel de desempeño laboral, en el 80.0% en los colaboradores del área de administración, por otro lado, cuando se presenta un nivel de selección bajo, el 80.0% la totalidad de trabajadores calificó al desempeño laboral como bajo.

Cecilio et al. (2019) Desarrollaron una investigación sobre "Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018" para lo cual tuvo como objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional, de acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión qué la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional.

Tala (2018) realizó una investigación "clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado San Antonio – Moquegua, 2016" que tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, para probar la hipótesis se realizó el análisis estadístico de Tau b de Kendall, el cual mostró que existe evidencia estadística para afirmar que el clima

organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 5%.

Antecedentes locales

Colca (2016) desarrolló su investigación sobre "Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015" su investigación tiene como objetivo determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos, en cuanto a los resultados se pudo constatar que existe deficiencias y malos procesos de selección lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

Anccasi (2019) indica en su investigación "Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Macari, periodo 2017" que tiene como objetivo conocer la relación de selección de personal con el desempeño laboral, en cuanto a los resultados obtenidos se constató que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral.

Sucacahua (2018) desarrolló una investigación que tiene como título "Proceso de selección de personal y su incidencia en la gestión del gobierno local de la Municipalidad Provincial de San Román periodo 2016-2017" para lo cual planteo su objetivo, Determinar la medida en que incide el proceso de selección de personal en la gestión del Gobierno local de la municipalidad provincial de San Román periodo 2016-2017, lo cual de acuerdo a sus resultados concluyo, que la medida del proceso de selección y gestión del gobierno local es deficiente en la Municipalidad Provincial de San Román.

Chique (2021) indica en su investigación "Clima organizacional y satisfacción del usuario en el comedor popular infantil candelaria herrera en la ciudad de Puno-2019" que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción del usuario, donde se comprobó la existencia de una relación positiva moderada y significativa ($p<0.05$; $r=0.644^{**}$) entre el clima organizacional y la satisfacción del usuario.

Cruz y Poma (2021) nos dan a conocer en su investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los colaboradores del proyecto especial binacional lago titicaca Puno, 2020” que tiene como objetivo relacionar el clima organizacional con el desempeño profesional, donde llegaron a la conclusión que existe una relación directa (p=0.000) entre el clima organizacional y el desempeño, esto quiere decir que a un mejor clima organizacional mejor será el desempeño profesional.

2.2 MARCO TEÓRICO

Proceso de selección del personal

Chiavenato (2009) menciona que la selección del personal es un filtro de personas que ayuda a ingresar a la organización, aquellas que cuentan con las condiciones necesarias, también hay dos funciones para entender el proceso de selección; por una parte está el puesto que va ocupar y por el otro el desempeño.

El reclutamiento de talento humano consiste en la divulgación de los puestos de trabajo que requiere una vacante, hay muchas maneras de realizar esta actividad, asimismo este permite a las entidades conocer el perfil de la persona que está buscando, por ello es de mucha ayuda para lograr un candidato adecuado (Cabezas, 2021). El proceso de reclutamiento inicia con una solicitud requerida por el área de recursos humanos, para cubrir un puesto que está disponible, después de ser aprobada el requerimiento de acuerdo al perfil el siguiente paso es el proceso de reclutamiento de talento humano, es un procedimiento orientado a atraer candidatos con capacidades, calificados y aptos para ocupar un puesto dentro de una institución, el enfoque por competencias de este proceso se fundamenta en la utilización de fuentes y medios para atraer el personal idóneo para llevar a cabo el proceso de selección del personal (Restrepo et al., 2008). El autor indica que en este proceso hay reclutamiento interno y externo, en el reclutamiento interno se da dentro de la entidad con el personal que labora en ello, para cubrir un puesto vacío a través de reubicación que es un movimiento horizontal o a través de ascenso que es un movimiento vertical o también puede ser con un cambio de cupo. En cambio, en el reclutamiento externo se da cuando una entidad necesita llenar un puesto vacío con un personal que no pertenece a la entidad, puede realizar a través de revisión de hojas de vida de la organización provenientes de los diferentes procesos de

reclutamientos anteriores como también a través de las convocatorias y anuncios en medios de comunicación.

No hay un modelo estandarizado para realizar este proceso, podemos encontrar muchas definiciones fases o médelos allá afuera, pero Coba et al. (2020) nos presenta fases para el proceso selección del personal, primeramente se debe realizar un analices de las necesidades del personal, a continuación viene el proceso de reclutamiento que ya se mencionó anteriormente, después viene la fase de recepción de candidatos, en seguida la preselección de acuerdo a las hojas de vida, también se debe tomar pruebas si fuese necesario y las entrevistas que son es primordial en todas de las instituciones, a continuación vienes la valoración y la toma de decisión, después se realiza la incorporación del personal que gano para un determinado puesto, asimismo se debe realizar el seguimiento correspondiente de los nuevos colaboradores.

En el marco de la autoridad nacional del servicio civil (servir), el proceso de selección del personal es una forma de ingresar trabajadores a la entidad, con el objetivo de cubrir un puesto en base a sus capacidades y competencias, asimismo en la administración pública los procesos de selección del personal son de acuerdo a las normas que corresponde al régimen laboral, los más comunes en el sector publico están los del D. L. 276, 728, 1057 y Ley 30057, asimismo servir indica que en el proceso de selección del personal se debe llevar como mínimo las evaluaciones curriculares, evaluaciones de conocimiento o habilidades técnicas y la entrevista personal.

Clima organizacional

La gestión del clima organizacional, en estos tiempos constituye un compromiso con la institución y una responsabilidad compartida entre administradores de la entidad y la capacidad humana que hay en ella, un clima organizacional eficiente puede generar una buena gestión y mejorar la satisfacción laboral; para lo cual resulta importante generar ambientes laborales adecuados, para que la gestión de las organizaciones brinde servicios de calidad, esto también genera que haya un manejo adecuado de los recursos (Guevara, 2018).

Chavez et al. (2018) nos menciona que el clima organizacional surge de la práctica de los valores personales que tiene cada individuo y el manejo de su comportamiento, esto hace

que las personas sean diferentes y todas diferencias crean un ambiente en una organización, a consecuencia de ello esto se refleja productividad de ellos mismos. En la actualidad, las organizaciones deben tener un clima organizacional armónico que les permita tener un ambiente estable en sus actividades laborales, donde las relaciones entre trabajadores y la comunicación sea estable, con la finalidad de que la información transferida puedan tener contenido adecuado para la toma de decisiones de la organización (Amaya, 2020).

La motivación es muy importante en una persona ya que esto se refleja en el clima organizacional, ellos constantemente se adaptan a diversas situaciones para cumplir sus objetivos personales dentro de ello está la satisfacción de sus necesidades primarios, y para ello deben mantener su equilibrio emocional, (Chiavenato, 2009).

Clima organizacional autoritario

Las entidades no confían en sus colaboradores, la comunicación entre ambos se dan en ordenes específicas, causando miedo, sanciones, amenazas y a veces recompensas, este tipo de clima organizacional no permite realizar las actividades de manera adecuada y no se pueden cumplir los objetivos planteados, asimismo los colaboradores no tiene autonomía en la toma de decisiones(Brunet, 2006).

Clima organizacional participativo

Las organizaciones dentro del clima organizacional participativo tienen confianza en sus trabajadores, las decisiones generalmente lo toman los colaboradores de alta jerarquía pero permiten que los subordinados tomen decisiones específicas, la comunicaciones que hay es de manera descendente, las recompensas, las sanciones u otras implicaciones se hacen para motivar a los trabajadores, se trata también de buscar la comodidad de cada trabajador y satisfacer sus necesidades de prestigio y si autoestima (Robbins, 2009).

Clima organizacional consultivo

Las organizaciones tienen confianza en sus trabajadores, la cantidad de interacción entre el superior y el subordinado es moderado, muchas veces hay un alto grado de confianza, los procesos de intervención de delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en niveles de superiores e inferiores, este tipo de clima hace que la comunicación sea dinámica y la administración se basa en alcanzar objetivos, asimismo los subordinados pueden hacer las consultas necesarias ya que hay una confianza adecuada (Robbins, 2009).

Debemos tomar en cuenta el liderazgo como un instrumento clave que beneficia directamente en el cumplimento de las actividades organizacionales, es parte del talento humano, esto sería una estrategia con bastantes ventajas en el mundo laboral (Santamaría & Pico, 2015). El liderazgo se relaciona con varias ciencias como, la sociología, antropología e historia, este nace cuando una persona dirige y guía a los miembros de su equipo para lograr un mejor desempeño, el liderazgo se encuentra en todos los grupos de seres, podemos identificar cuando tienen rasgos fuertes y características diferentes a los demás (Cabana et al., 2018).

Todas organizaciones, desde la más antigua y estricto, hasta lo más actual y flexible, tienen grupos de personas que planifican, lideran, comunican y controlan diversas actividades (Estrada, 2007). Elton Mayo fundador de la escuela de relaciones humanas nos dice que un líder que impulsa a las personas, genera un clima agradable en un ambiente y esto facilita la solución de problemas (Ramos & Triana, 2007).

No se puede negar que el principio de reciprocidad juega un papel importante en contextos habituales, donde permiten a las personas tener una sociabilidad significativa, asimismo la reciprocidad compromete al individuo con la entidad, esto hace que sus actitudes busquen relacionase más tiempo con otras personas y organizaciones, donde se puede encontrar mejores oportunidades, fortalecer la reciprocidad podría ser beneficioso a largo plazo para una organización (Mejía, 2020).

En las organizaciones la reciprocidad es tener un trato a los otros como uno quiere ser tratado, se debe tener empatía a los otros y esto tiene que ser de manera voluntaria, sin ningún

acuerdo de intercambio de por medio, la reciprocidad comprende actividades, actitudes y sentimientos, todo esto se debe tener en cuenta dentro de las entidades ya sea entre compañeros de trabajo y personas que están fuera de una institución. Las organizaciones necesitan confianza, honestidad, complimiento de los acuerdos y responsabilidad social (Araque, 2018).

Una baja participación funciona como una barrera para una organización (Maya, 1996). En una investigación realizada por Esteves (2021) asume que la participación consensuada es necesario y esto hace que sea dinámico a los integrantes de la organización, la participación rescata las deficiencias y problemas que puede tener un equipo de trabajo, esto fortalece las metas de una entidad. La participación es una actividad social que encamina a logras resultados atreves de las decisiones democráticas, el beneficio de esto es que se comparten valores e ideas, la participación es importante en una entidad ya que permiten comprender que cuando hay mayor colaboración, hay más logros; asimismo la participación tiene espacios de reflexión, trabajar en equipo, tiene que haber compromiso, comunicación, tener iniciativas, liderazgo y mucho más (Feito, 2011).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Selección del talento humano

El proceso de selección del personal es una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que tengan mayor probabilidad a adaptarse a cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización. Los candidatos pueden ser personas desempleados o por el contrario, pueden tener empleo en la misma organización o en otras empresas (Ruano, 2013). La selección de personal es un proceso en el cual la unidad de gestión de Recursos Humanos o el área asignada de cada organización optan por ciertos candidatos para ocupar un cargo según el requerimiento del área que lo solicita. Como parte de las actividades de este proceso está el análisis y evaluación de hojas de vida de los candidatos seleccionando así las más idóneas (Díaz, 2018).

Reclutamiento del talento humano

El reclutamiento humano o personal es una actividad de técnicas y procedimientos que se encargan de atraer personas adecuadas de acuerdo a los perfiles con capacidades requeridos que puedan ocupar un puesto laboral dentro de una institución, prácticamente es un proceso donde se ofrecen puestos laborales a través de la publicidad por diferentes medios para que puedan aprovechar las oportunidades (Hernández et al., 2021).

Clima organizacional

Es el ambiente donde un individuo ejerce sus actividades diariamente, que es algo propio de una institución, está relacionado directamente con el comportamiento que manejan los integrantes de la entidad desde los representantes y subordinados asimismo con las persona externos, como también una persona debe sentirse cómodo en ese ambiente donde labora, todos estos elementos van conformando el Clima Organizacional (Moncayo et al., 2015).

Liderazgo

Reyes y Rojas (2018) nos dice que liderazgo "es un fenómeno que favorece el logro de objetivos comunes por parte de los integrantes de una organización", para lo cual uno debe tener la capacidad de influir en las personas, tener iniciativa, tener la capacidad de resolver problemas, motivar a las personas en sus actividades, esta habilidad pocas personas la tienen, todo lo mencionado hace que una persona sea líder y este tipo de personas es muy favorable para las instituciones ya que acelera el logro de las metas en las entidades y también son bien recompensados.

Reciprocidad

Desde la perspectiva etimológica, el término reciprocidad muestra raíces latinas: rectous-procus-cum, que viene a significar relación de ida y vuelta (Calvo, 2013). Asimismo Roth (2005) nos menciona que la reciprocidad "se puede considerar un comportamiento pro-social siempre y cuando sea un acto voluntario, sin esperar restitución y sin la anticipación de incentivos externos. En otras palabras, el que reciproca debe decidir hacerlo sin ninguna presión externa".

“La reciprocidad es una relación social que vincula tanto a una persona con otras, con grupos sociales y con la comunidad, como a grupos con grupos, comunidades con comunidades, productores con productores y a productores con consumidores, mediante el flujo de bienes y servicios entre las partes interrelacionadas” (Alberti & Mayer, 1974).

Participación

Desde la perspectiva de la etimología, la palabra participación significa “acción de tomar parte en algo”. Lo que se hace es adaptar este concepto al contexto de las entidades. Ahora, no resulta tan fácil definir la idea de participar en una organización, pero la participación se da bastante en los trabajos en equipo, son acciones que se realizan con varias personas y ayudan que haya buenas relaciones interpersonales dentro de la entidad, asimismo para un adecuado funcionamiento de la entidad, para ello es importante que haya un buen nivel de participación y compromiso con la institución (Albán, 2015).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

- Un adecuado proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Hipótesis específicas

- Un adecuado reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de lampa, periodo 2021.

- Una adecuada selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de lampa, periodo 2021.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

a. Variable Independiente (X): Proceso de selección del personal.

b. Variable dependiente (Y): Clima organizacional.

Tabla 1

Variable Independiente (X): Proceso de selección del personal.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Proceso de selección del personal	una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que tengan mayor probabilidad a adaptarse a cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización	Reclutamiento de talento humano	• Respuesta del personal de planes a largo plazo. • Coordinación y planificación en la selección del personal. • Evaluación de personal seleccionado. • Personal seleccionado de acuerdo al área de trabajo. • Perfil de preparación en la selección del personal.
		Selección de talento humano	• Pruebas de selección entendibles y con contenido acorde al área seleccionada • Personal capacitado para evaluar. • Entrevistas con información acorde al puesto de trabajo a cubrir. • Personal idóneo para seleccionar al personal.

Nota: los datos fueron adaptados de una tesis desarrollador por Torres y Vásquez (2017).

Tabla 2

Variable dependiente (Y): Clima organizacional.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	está relacionado directamente con el comportamiento que manejan los integrantes de la entidad desde los representantes y subordinados asimismo con las personas externos	Liderazgo	• Dirección • Estímulo a la excelencia • Estímulo al trabajo en equipo • Solución de conflictos
		Reciprocidad	• Aplicación al trabajo • Cuidado del patrimonio institucional • Retribución • Equidad
		Participación	• Compromiso con la productividad • Compatibilidad de intereses • Intercambio de información • Involucración al cambio

Nota: Los datos se desarrollaron basado en el instructivo de OPS (2013).

CAPÍTULO III
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, en vista de que se desea demostrar y medir la realidad que se investiga, este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, el alcance es descriptivo ya que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población, explicativa, ya que nos permite conocer el porqué de los hechos y la realidad de la situación, y de diseño no experimental por que no se hará ninguna manipulación de los variables, de corte transversal ya que la recolección de datos será en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

Diseño específico

Para la presente investigación se utilizó el siguiente diseño.

$$Y = f(X)$$

Donde:

X es la variable independiente**:** Procesos de selección del personal.
Y es la variable dependiente**:** Clima organizacional.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El lugar de estudio es la Municipalidad Provincial de Lampa es sus diferentes áreas administrativas dentro de la ciudad, Lampa es una de las provincias de la Región de Puno y se encuentra a 30 minutos de la ciudad de Juliaca, teniendo como referencia por el este se encuentra el distrito de San Miguel por el Oeste está el distrito de Palca, por el norte está el distrito de Pucara y por el sur el distrito de Cabanillas.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La Municipalidad Provincial de Lampa cuenta con un promedio de 125 trabajadores que ocupan diferentes puestos de trabajo, por modalidades como contrato administrativo de servicios (CAS), por locación de servicios y personal nombrado, pero los trabajadores del área administrativa son un total de 95, el dato de la población se obtuvo del área de recursos humanos de la entidad ya mencionada.

Muestra.

La muestra es un subconjunto que se extrae de la población, en tal sentido, para determinar la muestra se utilizó la fórmula de una población finita que está conformado por un número limitado de elementos, para lo cual se determinó un total de 76 trabajadores seleccionados de manera aleatoria con una muestra probabilística y eso será la muestra en que se va aplicar los instrumentos, a continuación, los detalles de la muestra:

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

Dónde:

n = Tamaño de muestra por estimar

Z = Distribución normal Z para un nivel de confianza del 95% (Z = 1,96)

E = Error de estimación (5% =0.05).

P = Aciertos (0.5)

Q = Desaciertos (0.5)

N =Tamaño de la población (N = 95)

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(95)}{0.05^2(95-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 76.32$$

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizó dos instrumentos de recolección de datos uno para el proceso de selección del personal y el otro para el clima organizacional, la valides de los instrumentos quedan respaldadas por su previa utilización en investigaciones pasadas, también fue validado por expertos la confiabilidad y validado la fiabilidad con alfa de cronbach para la prueba de normalidad.

Fiabilidad de los instrumentos de investigación

Para el proceso de selección del personal se aplicó un cuestionario elaborado por Casma (2015), para obtener información de los colaboradores relacionados a la selección del personal se considera un total de 16 ítems en dos dimensiones las cuales son reclutamiento de talento humano y selección de talento humano lo cual se adaptó en forma de escala de Likert y de acuerdo al análisis de fiabilidad de alfa de cronbach por consistencia interna tiene una aceptación de 86.5% lo cual según a la escala de George y Mallery es bueno.

Para la variable del clima organizacional se utilizó un cuestionario de inventario de escala de Likert, este instrumento es para evaluar el clima organizacional que fue diseñado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2013). En este caso mide nuestro variable dependiente en tres dimensiones, liderazgo, reciprocidad y participación, cada uno en cuatro sub-dimensiones y de acuerdo al análisis de fiabilidad de alfa de cronbach por consistencia interna tiene una aceptación de 80.8% lo cual según a la escala de George y Mallery es bueno.

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

El análisis de confiabilidad se realizó a través de juicio de expertos, a quienes se les proporciono un formato de evaluación de los instrumentos por cada variable, para lo cual se detalla los resultados.

Experto 1: Dr. Hernán Larico Vera, de profesión Contador Público Colegiado y docente de la Universidad Nacional de Juliaca, sus resultados indican que la variable Proceso de Selección del Personal tiene una valoración de 97.5%, por otro lado la variable del Clima Organizacional tiene una valoración de 95.5%.

Experto 2: Lic. Victoria Llavilla Gamarra de profesión Licenciada administración, profesional de recursos humanos en el Gobierno Regional de Cusco y jurados en los procesos de selección del personal en diversas oportunidades, sus resultados indican que la variable del Proceso de Selección del Personal tiene una valoración de 87.5%, por otro lado la variable de Clima Organizacional tiene una valoración de 85.8%.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Es Para el análisis de datos se utilizó Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), traduciendo sería el paquete estadístico para las ciencias, este software Contiene todos los análisis estadísticos necesarios para realizar la investigación, y nos facilita la interpretación de los datos en tablas y gráficos que nos van a mostrar los resultados de manera detallada, la contratación de la hipótesis se hizo con la prueba del análisis de la regresión lineal para determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis planteada.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Resultados de edad y género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa

Tabla 3

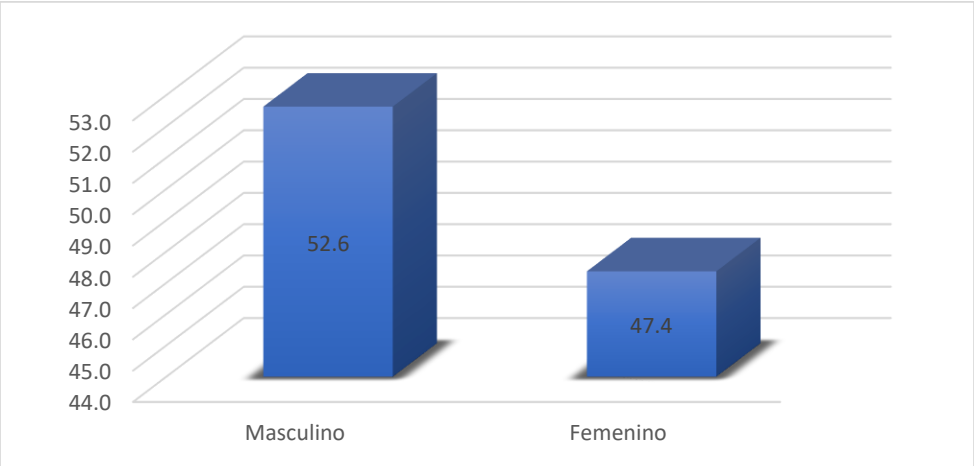
Género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa

Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	40	52,6	52,6	52,6
	Femenino	36	47,4	47,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: los datos fueron extraídos de la aplicación de la encuesta.

Figura 1

Porcentaje del género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa



Nota: los datos fueron extraídos de los resultados de la encuesta realizada.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3 y figura 1, se puede apreciar que del 100% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa, la mayoría son trabajadores del

género masculino con un 52.6% y el 47.4% son de género femenino, para lo cual se puede deducir que hay igualdad de oportunidad para varones y mujeres en esta entidad en el ámbito laboral con una pequeña diferencia.

Tabla 4

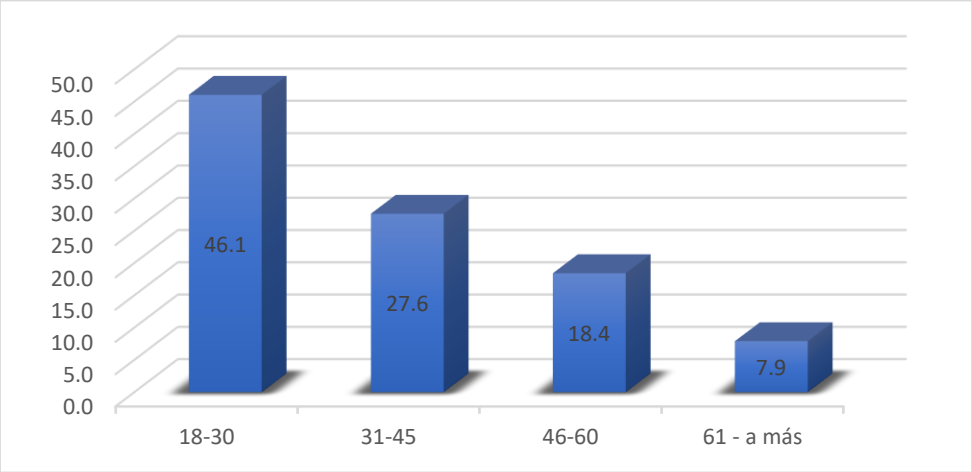
Edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Lampa.

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-30	35	46,1	46,1	46,1
	31-45	21	27,6	27,6	73,7
	46-60	14	18,4	18,4	92,1
	61 - a más	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Nota: los datos fueron extraídos de la aplicación de la encuesta.

Figura 2

Porcentaje de edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa.



Nota: los datos fueron extraídos de los resultados de la encuesta realizada.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 4 y figura 2, se puede apreciar que el 46.1% de los trabajadores administrativos tienen la edad entre 18 a 30 años, el 27,6% tienen la edad entre 31 a 45 años, el 18.4% tienen la edad entre 46 a 60 años y finalmente el 7.9% tienen la edad de 60 a más años.

4.1.2 Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: El proceso de selección del personal no influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Ha: El proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Nivel de significancia

Alfa = 5% =0.05

Prueba estadística

Tabla 5

Análisis de varianza del proceso de selección del personal y el clima organizacional

Anova[a]						
	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3188,559	1	3188,559	49,089	,000[b]
	Residuo	4806,599	74	64,954		
	Total	7995,158	75			

Nota: a. Variable dependiente: Clima organizacional

b. Predictores: (Constante), Proceso de selección del personal

Tabla 6

R cuadrado de la selección del personal y el clima organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,632[a]	,399	,391	8,05941

Nota: a. Predictores: (Constante), Proceso de selección del personal

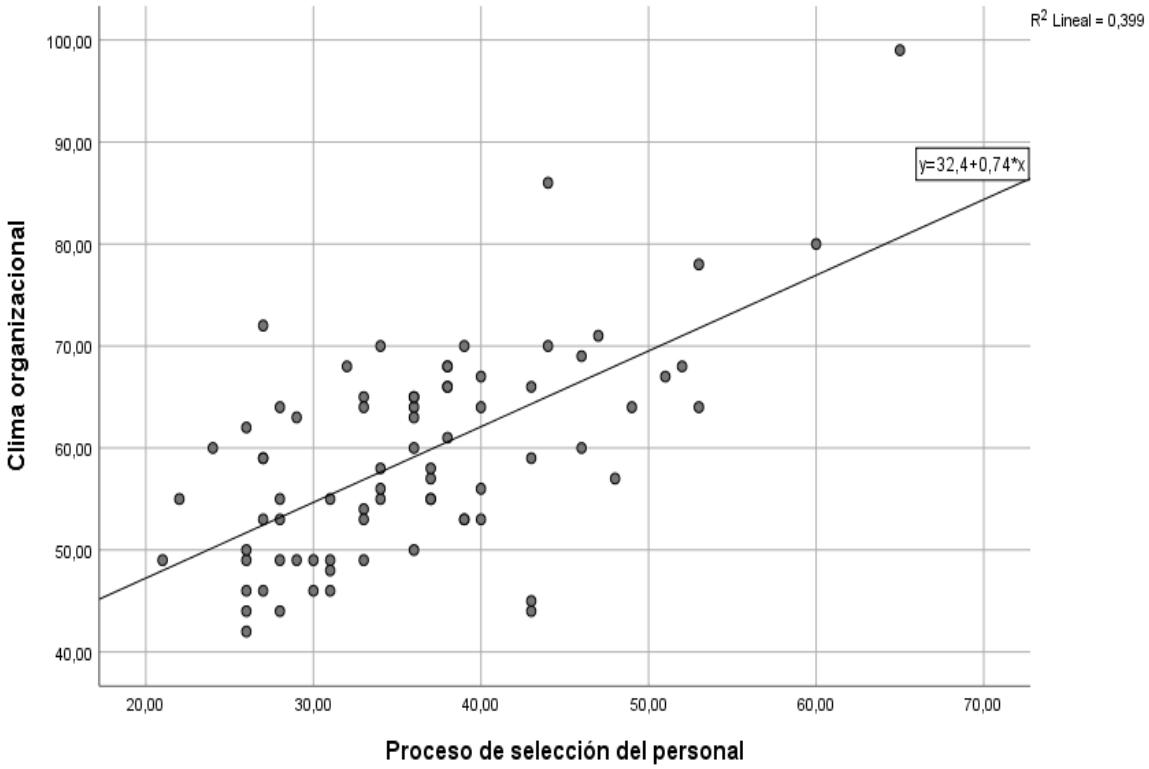
P valor = 0.000

Reglas de decisión

- Si p > alfa se acepta la Ho
- Si p <= alfa se acepta la Ha

Figura 3

Diagrama de dispersión de proceso de selección del personal y clima organizacional.



Nota: los resultados de la diagrama de dispersión fueron analizados en el software de SPSS.

Interpretación.

De acuerdo a la tabla 5 de análisis de varianza se puede apreciar de como p = 0.000 < alfa = 0.05, entonces se acepta a la Ha, lo cual quiere decir que el proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

En la tabla 6 del R cuadrado nos indica que la variable clima organizacional es influenciada por el proceso de selección del personal en un 39.9% y el restante 60.1% es influencia por otros factores.

4.1.3 Prueba de hipótesis Específica 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: El reclutamiento de talento humano no influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de lampa, periodo 2021

Ha: El reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de lampa, periodo 2021

Nivel de significancia

Alfa = 5% =0.05

Prueba estadística

Tabla 7

Análisis de varianza del reclutamiento de talento humano y el clima organizacional

Anova[a]						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2923,783	1	2923,783	42,663	,000[b]
	Residuo	5071,375	74	68,532		
	Total	7995,158	75			

Nota: a. Variable dependiente: Clima organizacional

b. Predictores: (Constante), Reclutamiento de talento humano

Tabla 8.

R cuadrado del reclutamiento de talento humano y el clima organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,605[a]	,366	,357	8,27841

Nota: a. Predictores: (Constante), Reclutamiento de talento humano

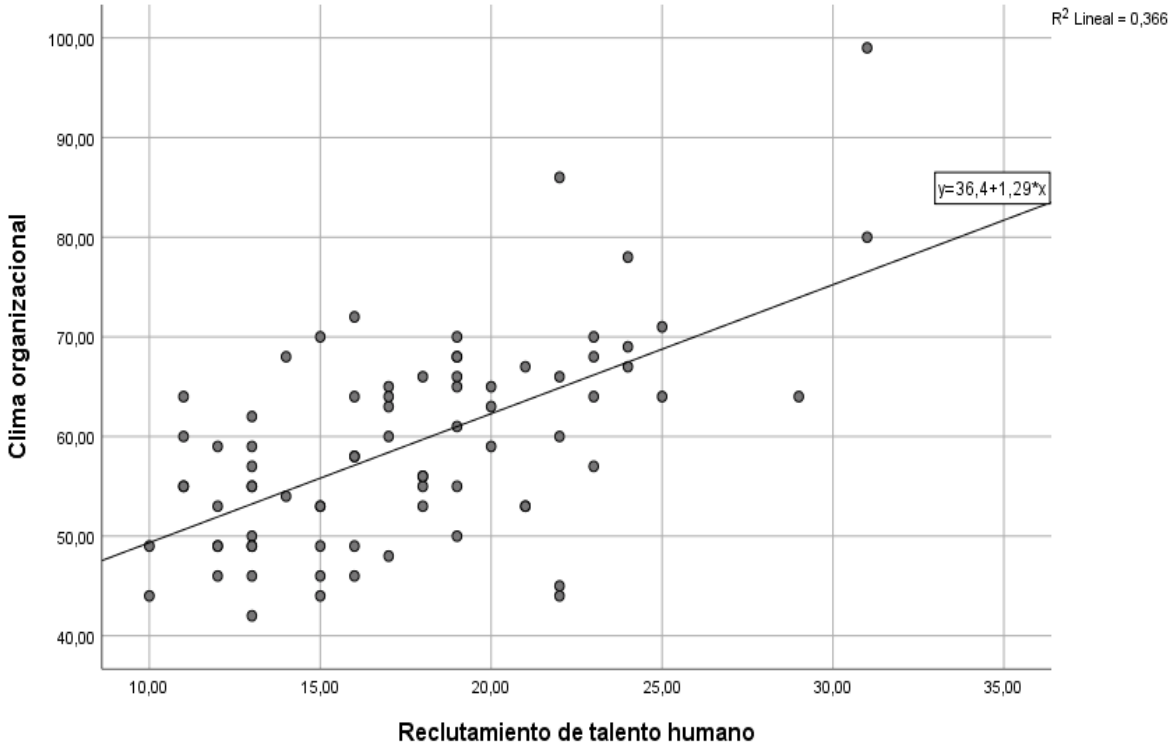
P valor = 0.000

Reglas de decisión

- Si p > alfa se acepta la Ho
- Si p <= alfa se acepta la Ha

Figura 4

Diagrama de dispersión de reclutamiento de talento humano y clima organizacional



Nota: los resultados de la diagrama de dispersión fueron analizados en el software de SPSS.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 7 de análisis de varianza se puede apreciar de como p = 0.000 < alfa = 0.05, entonces se acepta a la Ha, lo cual quiere decir que el reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de lampa, periodo 2021.

En la tabla 8 de R cuadrado, nos indica que la variable clima organizacional es influenciada por el reclutamiento de talento humano en un 36.6% y el restante 63.4% es influencia por otros factores.

4.1.4 Prueba de hipótesis Específica 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: La selección de talento humano no influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Ha: La selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

Nivel de significancia

Alfa = 5% =0.05

Prueba estadística

Tabla 9

Análisis de varianza de la selección de talento humano y el clima organizacional

Anova[a]						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2549,649	1	2549,649	34,648	,000[b]
	Residuo	5445,509	74	73,588		
	Total	7995,158	75			

Nota: a. Variable dependiente: Clima organizacional

b. Predictores: (Constante), Selección de talento humano

Tabla 10

R cuadrado de la selección de talento humano y el clima organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,565[a]	,319	,310	8,57834

Nota: a. Predictores: (Constante), Selección de talento humano.

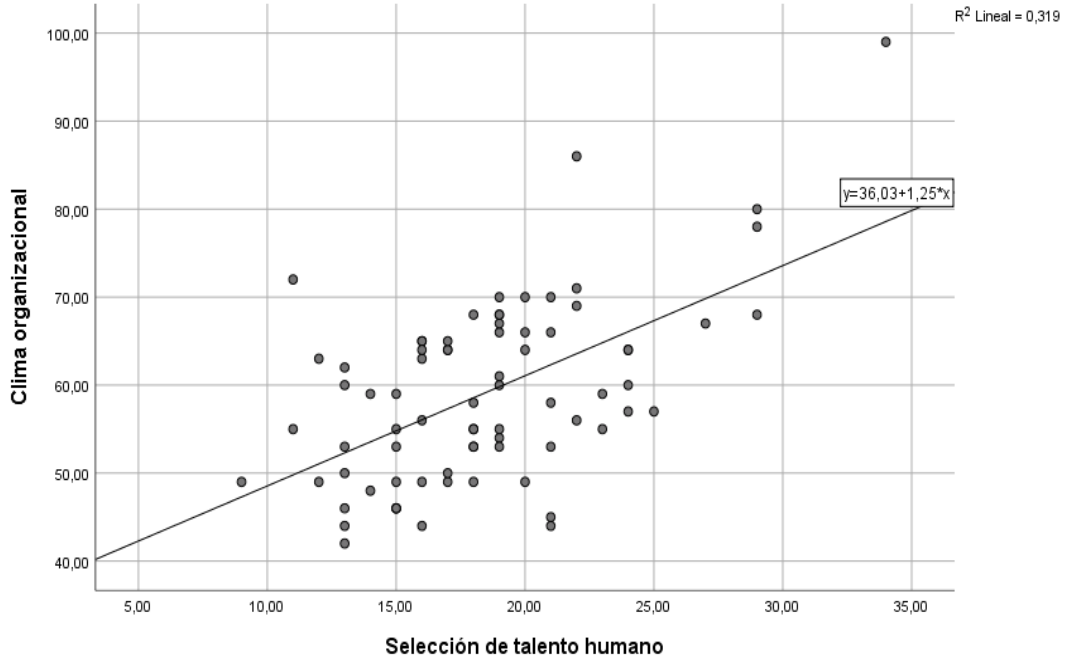
P valor = 0.000

Reglas de decisión

- Si p > alfa se acepta la Ho
- Si p <= alfa se acepta la Ha

Figura 5

Diagrama de dispersión de selección de talento humano y clima organizacional.



Nota: los resultados de la diagrama de dispersión fueron analizados en el software de SPSS.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 9 de análisis de varianza se puede apreciar de como p = 0.000 < alfa = 0.05, entonces se acepta a la Ha, lo cual quiere decir que la selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.

En la tabla 10 de R cuadrado, nos indica que la variable clima organizacional es influenciada por la selección del talento humano en un 31.9% y el restante 68.1% es influencia por otros factores.

4.2 DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados sobre el proceso de selección del personal y el clima organizacional, en referencia a los estudios realizados de diferentes autores que fueron citados en los antecedentes y otorgando el sustento teórico referencial en la fundamentación científica, para lo cual se buscó responder al problema planteado, mediante la interrogante, ¿Cómo influye el proceso de selección del personal en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021? para lo cual se planteó como hipótesis, que Un adecuado proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Entonces, respecto a esto Paredes y places (2018) en su investigación análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui, tuvieron como resultado que el 42,6% indican que el proceso de selección del personal si incide en el clima organizacional y el 30,1% indican que casi siempre incide, llegando a la conclusión que entre el proceso de selección del personal y el clima organizacional hay relación, asi como también Torres y Vásquez (2017) desarrollaron una investigación sobre "el proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Ladero" donde llegaron a la conclusión que el proceso de selección incide significativamente en el desempeño laboral, asimismo Colca (2016) desarrollo su investigación titulada "Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015" en cuanto a sus resultados indica que el proceso de selección del personal incide negativamente en el desempeño laboral; utilizando el análisis de varianza de regresión lineal con Sig. de 0,000, lo cual quiere decir que un adecuado proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que, con los resultados de Paredes y Places, Torres y Vásquez son similares y con los resultados de Colca son opuesto.

Otra de nuestras preguntas de investigación es, ¿Cómo influye el reclutamiento de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021? Para ello se planteó como hipótesis que un adecuado reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área

administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Entonces, Cecilio y otros, desarrollaron una investigación sobre "Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018" para ello sus llegaron a la conclusión que la gestión de talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional; utilizando el análisis de varianza de regresión lineal con Sig. de 0,000, lo cual quiere decir que un adecuado reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que los resultados de Cecilio y otros, son similares a los resultados identificados.

Finalmente se tiene la última pregunta de investigación planteada, ¿Cómo influye la selección de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021? Por ello se tiene como hipótesis que una adecuada selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Entonces Puma (2020) en su investigación Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2020, indican sus resultados que existe una relación positiva considerable con un nivel de significancia de 0.017, asi como también salinas (2021) realizó una investigación "La selección del personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados" donde sus resultados indican que la selección del personal si influye en el clima laboral, con un nivel de significancia de 0,05, esto de acuerdo a la prueba estadística Chi cuadrado, Ali (2019) también realizo una investigación titulado "selección del personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa montaje e instalaciones Quiroz E.I.R.L" donde sus resultados determinó que la selección del personal tiene relación con el desempeño laboral; utilizando el análisis de varianza de regresión lineal con Sig. de 0,000, lo cual quiere decir que un adecuado selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que los resultados de los autores Puma, salinas y Alí, son similares con los resultados identificados des nuestra investigación.

CONCLUSIONES

Primera:

Con un nivel de significancia del 5% y confianza de 95% y contrastando a través de la varianza de regresión lineal, con un P valor de 0,000, se demuestra que una adecuado procesos de selección del personal si influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que el clima organizacional es influenciado por el proceso de selección del personal en un 39.9% y el restante 60.1% es influenciado por otros factores.

Segunda:

Con un nivel de significancia del 5% y confianza de 95% y contrastando a través de la varianza de regresión lineal, con un P valor de 0,000, se demuestra que un adecuado reclutamiento de talento humano si influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que el clima organizacional es influenciada por el reclutamiento de talento humano en un 36.6% y el restante 63.4% es influenciado por otros factores.

Tercera:

Con un nivel de significancia del 5% y confianza de 95% y contrastando a través de la varianza de regresión lineal, con un P valor de 0,000, se demuestra que un adecuado selección de talento humano si influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. Indicando que el clima organizacional es influenciada por la selección del talento humano en un 31.9% y el restante 68.1% es influenciado por otros factores.

RECOMENDACIONES

Primera:

Para que se realice un adecuado proceso de selección del personal, se recomienda fortalecer la transparencia de las evaluaciones, también recomendar que los requisitos, como la experiencia laboral se puedan cubrir con otras actividades académicas relacionado al puesto de trabajo, para que asi puedan tener más oportunidad de acceder, principalmente los jóvenes que recién se incorporan al mundo laboral.

Segunda:

También recomiendo ampliar los medios de difusión del reclutamiento de talento humano, para que haya un masivo de postulantes, asimismo, recomendar que las presentaciones de los expedientes sean de manera virtual, debido a la distancia de los de los interesados.

Tercera:

Para la selección del personal recomiendo en el marco de la modernización del estado, se implemente una plataforma de registro de información personal e informaciones académicas, ya que esto optimizaría la fase de las evaluaciones, asi como también beneficia a la entidad para el acceso a la información del candidato ganador, ya que quedaría como una base de datos.

REFERENCIAS

Agencia Peruana de Noticias Andina. (2020). *5 consecuencias de realizar una mala selección de talento*. https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-5-consecuencias-realizar-una-mala-seleccion-talento-786475.aspx

Alba, V., Bermal, Y., Donoso, N., Gutierrez, N., & Salamanca, L. (2022). *Análisis y evaluación del proceso de selección de personal en la organización Isem Soluciones Integrales en Bogotá – Colombia, 2022.* https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48910

Albán, S. (2015). *Clima laboral y participación educativa coronel José Joaquín Inclán - Piura.* [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Alberti, G., & Mayer, E. (1974). *Reciprocidad e intercambio en los Andes*. https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/667

Ali, P. del P. (2019). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa montaje e instalaciones Quiroz E.I.R.L* [Universidad nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11033

Amaya, P. D. (2020). *Clima organizacional y sus tipos en instituciones de salud pública de Colombia.* http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/55

Anccasi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017.* [Universidad Nacional Del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10907

Araque, W. (2018). *Administración y Pensamiento Social* (ISBN: Corp). https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7164/4/Araque W-Administracion.pdf#page=124

Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://hdl.handle.net/20.500.12672/3275

Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf

Cabana, S., Narea, H., & Orrego, R. (2018). *Factores Determinantes de la Conducta Intraemprendedora en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes) de la Región*

Coquimbo en Chile. https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000400167

Cabezas, L. (2021). *Propuesta de Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Chocolatería Boyacense E. U. Para su Mejoramiento Organizacional* [Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40699

Calvo, P. (2013). *Economía civil desde una ética de la razón cordial*. https://www.redalyc.org/pdf/174/17429940005.pdf

Carrasco Díaz, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. https://books.google.com.pe/books?id=yTvYxgEACAAJ

Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015* [Universidad nacional de educación]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM CE-A C32 2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cecilio, K., Solis, N., & Saldivar, S. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la municipalidad provincial de pachitea 2018.* [Universidad nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco.]. http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1800029

Chavez, A., Valdiviezo, D., Colquehuanca, R., Valverde, M., Zacarias, Pulido, C., & Rosa, W. (2018). *Evaluación del Clima Organizacional y el Diseño e Implementación de una nueva Cultura Organizacional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1078941/Evaluaciondeclimaorganizacional_Procalidad20200730-107894-cf7a8z.pdf

Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da.). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2009b). *Gestión de talento humano* (E. E. L. I. 978-85-352-2512-9. T. os direitos Reservados. (ed.); 9th ed.). https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf

Chique, E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción del usuario en el comedor popular infantil candelaria herrera en la ciudad de Puno-2019* [Universidad Nacional de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16402

Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). *Reclutamiento y selección de talento*

humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV Patricio. https://www.researchgate.net/profile/Andres-Morocho-2/publication/340316114_Prediccion_de_demanda_de_energia_electrica_mediante_redes_neuronales_artificiales/links/5e83cf4b4585150839b2bf0d/Prediccion-de-demanda-de-energia-electrica-mediante-redes-neuronal

Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015* [Universidad nacional del altiplano - Puno]. http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/1555

Cruz, P., & Poma, R. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los colaboradores del proyecto especial binacional lago titicaca Puno, 2020.* [Universidad José Carlos Mariátegui]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1045

Cuellar, V., Gómez, Y., Méndez, L., Plazas, A., & Rodríguez, O. (2021). *Diseño de Estrategias con Herramientas Tecnológicas en el Proceso de Selección de Personal Frente a la Pandemia por el Covic-19 en la Empresa Alkomprar sede Neiva 2021* [Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD Escuela]. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40768

Díaz, K. (2018). *Análisis de la calidad en el proceso de selección del personal operativo de la empresa corp Segurity durante el periodo 2014 – 2017* [Universidad de las fuerzas armadas]. http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14658/1/T-ESPE-057777.pdf

Duque, J., Bodero, B., & Díaz, V. (2017). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional en las empresas de alimentos de Guayaquil*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

Esteves, E. (2021). *Gestión de participación y de autorrealización en relación con la cultura organizacional en la institución educativa "Ernesto Merino Rivera" Ayabaca. 2020* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9258

Estrada, S. (2007). *Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración*. https://doi.org/10.22517/23447214.5445

Feito, R. (2011). *Los retos de la participación escolar . Elección , control y gestión de los Centros Educativos*. https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/39552/39574/

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa*

Particular La Dolorosa. [Universidad Andina Simón Bolívar]. http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169

Hernández, L., Pérez, C., & García, J. (2021). *La planeación para el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa.* [Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua.]. https://repositorio.unan.edu.ni/15157/1/15157.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. de P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. edici). McGraw-Hill- Interamericana.

Índice Global de Competitividad de Talento (GTCI). (2020). *Global Talent in the Age of Artifitial Intelligence*. https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/01/Informe-GTCI-2020.pdf

Maya, I. (1996). *Determinantes de la participación y tipología organizacional de los grupos de ayuda mutua*. https://idus.us.es/handle/11441/56361

Mejía, J. (2020). *Relación entre el principio de reciprocidad y el compromiso del consumidor*. https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.04

Moncayo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de un empresa*. https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/20657075003.pdf

Montoya, P., Bello, N., Bermudez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Morse, N., & Reimer, E. (1956). The experimental change of a major organizational variable. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. https://doi.org/10.1037/h0048893

Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005

Ochoa, A., & Vicuña, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon´s* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://hdl.handle.net/20.500.12672/16858

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2013). *Instructivo para la aplicación del instrumento "Cuestionario sobre mi trabajo" que evalúa clima organizacional*. https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/metodologc3ada-de-evaluacic3b3n-del-clima-organizacional-ops-80-preguntas.doc

Orrala, P. (2019). *Análisis de la gestión de selección de personal del sector hotelero en Guayaquil*. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/17452/1/UPS-GT002686.pdf

Paredes, G., & Places, K. (2018). *Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui durante 2016* [Universidad de fuerzas armadas]. http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14107/1/T-ESPE-057662.pdf

Peñaherrera, M. (2020). Selección de personal en empresas de servicio a través de la tecnología. In *Dirección general de Investigación*. http://hdl.handle.net/20.500.12840/3962

Puma Saldaña, L. B. (2020). *Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59804

Ramos, G., & Triana, M. (2007). *Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones.* https://doi.org/10.22517/23447214.5613

Restrepo, L., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Scientia et Technica*. https://doi.org/10.22517/23447214.3231

Reyes, D., & Rojas, R. (2018). Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicadas a la educación ambiental. *Revista Venezolana de Gerencia*. https://doi.org/10.31876/revista.v22i80.23183

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, M. (2019). *Reclutamiento Y Seleccion Del Personal Como Elemento De Trabajo Del Talento Humano.* https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17192

Roth, E. (2005). *Análisis situacional de la reciprocidad*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612005000100002

Ruano, C. (2013). *Implementación del proceso de selección de personal basado en el modelo por competencias en la empresa Sesevin S.A. de la ciudad de Quito.* [Universidad Politecnica salesiana Sede Quito]. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6022/1/UPS-QT03721.pdf

Rueda, C., Jiménez, K., & Sánchez, Y. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-Minister*. https://doi.org/10.17230/ad-minister.27.1

Salinas, C. (2021). *LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DAG SOLUCIONES & ASOCIADOS*. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34215

Santamaría, E., & Pico, F. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares : Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica*. http://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/383

Sucacahua, D. (2018). *Proceso de selección de personal y su incidencia en la gestión del gobierno local de la Municipalidad Provincial de San Román periodo 2016-2017*. http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1521

Tala, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado san Antonio – Moquegua, 2016* [Universidad nacional de Moquegua]. https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/62

Torres, E., & Vásquez, D. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo* [Universidad privada del norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/Torres Cordova Edgard Ivan - Vasquez Zavala Diana Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* [Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa]. http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021**"

PROBLEMA	**HIPOTESIS**	**OBJETIVO**	**VARIABLE**	**DIMENCIONES**	**INDICADORES**
PROBLEMA GENERAL	**HIPÓTESIS GENERAL**	**OBJETIVO GENERAL**	**1. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**	**1.1. RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO**	• Respuesta del personal de planes a largo plazo. • Coordinación y planificación en la selección del personal. • Evaluación de personal seleccionado. • Personal seleccionado de acuerdo al área de trabajo. • Perfil de preparación en la selección del personal
¿Cómo influye el proceso de selección del personal en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021?	Un adecuado proceso de selección del personal influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021	Determinar la influencia del Proceso de selección del personal en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021.			
PROBLEMA ESPECIFICO	**HIPÓTESIS ESPECIFICO**	**OBJETIVO ESPECIFICO**			

• ¿Cómo influye el reclutamiento de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021? • ¿Cómo influye la selección de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021?	• Un adecuado reclutamiento de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. • Una adecuada selección de talento humano influye de manera positiva en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de	• Identificar la influencia respecto al reclutamiento de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021. • Identificar la influencia en la selección de talento humano en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad		**1.2. SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO**	• Pruebas de selección entendibles y con contenido acorde al área seleccionada • Personal capacitado para evaluar. • Entrevistas con información acorde al puesto de trabajo a cubrir. • Personal idóneo para seleccionar al personal.

	Lampa, periodo 2021.	Provincial de Lampa, periodo 2021.			
			2. CLIMA ORGANIZACIONAL	**2.1 LIDERAZGO**	• dirección • estímulo a la excelencia • estímulo al trabajo en equipo • solución de conflictos
				2.2 RECIPROCIDAD	• aplicación al trabajo • cuidado del patrimonio institucional • retribución • equidad
				2.3 PARTICIPACIÓN	• compromiso con la productividad • compatibilidad de intereses • intercambio de información • involucración al cambio

Anexo 2. Validación de Fiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de Fiabilidad de alfa de cronbach del instrumento de evaluación del proceso de selección del personal.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	16

Análisis de Fiabilidad de alfa de cronbach del instrumento de evaluación del clima organizacional.

Resumen de procesamiento de casos

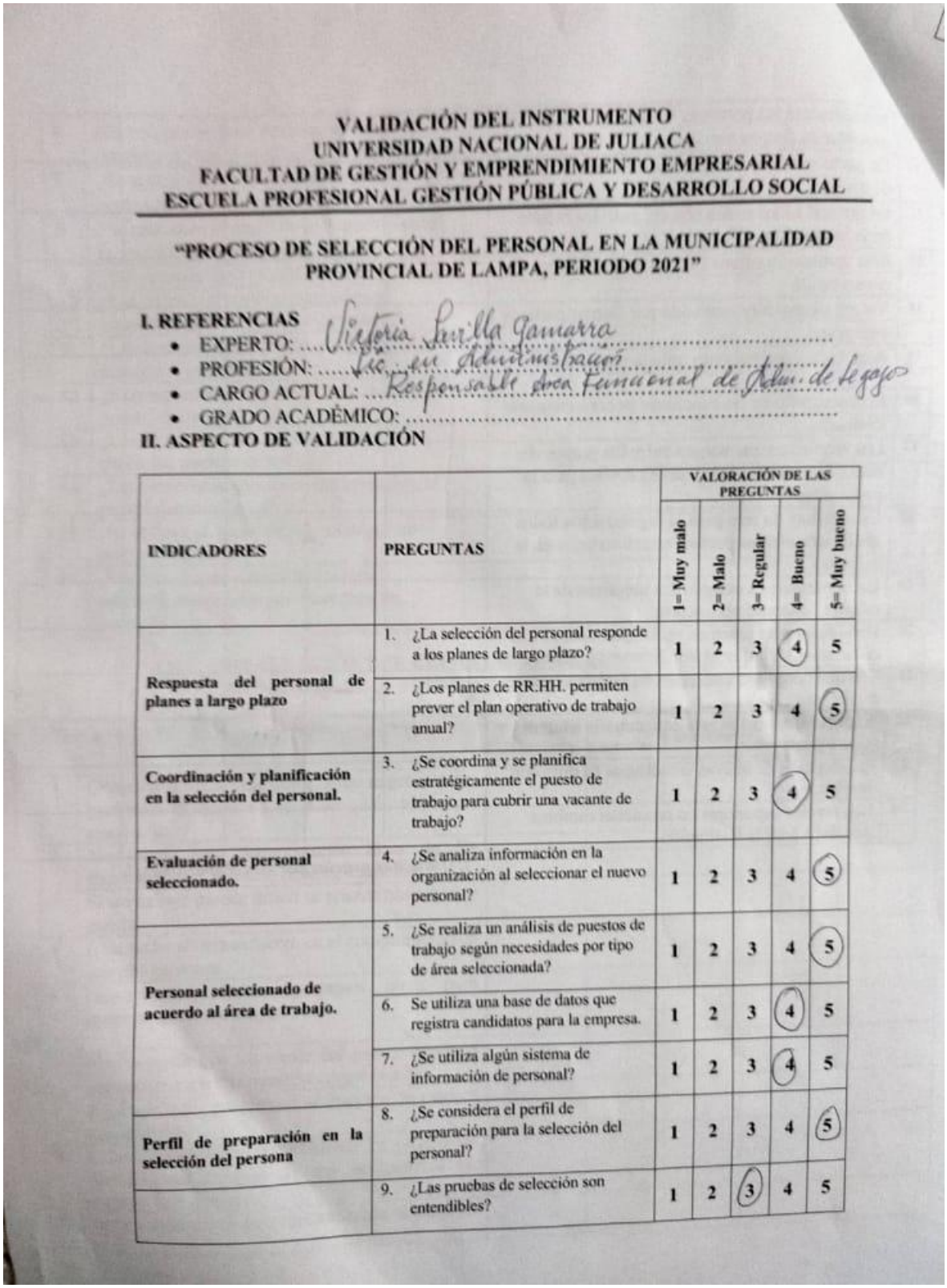
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	24

Anexo 3. Validación de confiabilidad de los instrumentos de investigación



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Victoria Luilla Gamarra
- PROFESIÓN: Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Responsable área Funcional de Adm. de Legajo
- GRADO ACADÉMICO:

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	PREGUNTAS	VALORACIÓN DE LAS PREGUNTAS				
		1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
Respuesta del personal de planes a largo plazo	1. ¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?	1	2	3	(4)	5
	2. ¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?	1	2	3	4	(5)
Coordinación y planificación en la selección del personal.	3. ¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?	1	2	3	(4)	5
Evaluación de personal seleccionado.	4. ¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?	1	2	3	4	(5)
Personal seleccionado de acuerdo al área de trabajo.	5. ¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?	1	2	3	4	(5)
	6. Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.	1	2	3	(4)	5
	7. ¿Se utiliza algún sistema de información de personal?	1	2	3	(4)	5
Perfil de preparación en la selección del persona	8. ¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?	1	2	3	4	(5)
	9. ¿Las pruebas de selección son entendibles?	1	2	(3)	4	5

Pruebas de selección entendibles y con contenido acorde al área seleccionada	10. ¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
	11. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Personal capacitado para evaluar.	12. ¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Entrevistas con información acorde al puesto de trabajo a cubrir.	13. ¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
	14. ¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?	1	2	3	4	5
Personal idóneo para seleccionar al personal.	15. ¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?	1	2	3	4	5
	16. ¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?	1	2	3	4	5
SUB TOTAL		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
TOTAL						

Fuente: Elaborado por José Huanca Frías. Docente de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{A+B+C+D+E}{80} x100 =$ 87.5 %

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Jurado en proceso de Selección.

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) ☒
b. Desaprobado (C < 75%) ☐

Lugar y fecha: 15/09/2022

GOBIERNO REGIONAL CUSCO COLEGIO DE ADMINISTRADORES DE LEGAJOS AFAL ESCALAFON

Sello y firma del experto
DNI N° 23879901
N° celular: 949098822

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Victoria Saavedra Zamorra
- PROFESIÓN: Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Responsable Área Funcional Administración de Apoyo
- GRADO ACADÉMICO: Lic. en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	PREGUNTAS	VALORACIÓN DE LAS PREGUNTAS				
		1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
dirección	1. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién tiene que resolverlo.	1	2	3	(4)	5
	2. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.	1	2	3	(4)	5
estímulo a la excelencia	3. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.	1	2	3	(4)	5
	4. Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.	1	2	(3)	4	5
estímulo al trabajo en equipo	5. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	1	2	3	4	(5)
	6. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.	1	2	3	4	(5)
solución de conflictos	7. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.	1	2	3	4	(5)
	8. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.	1	2	3	(4)	5
aplicación al trabajo	9. Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.	1	2	3	4	(5)
	10. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.	1	2	3	4	(5)
cuidado del patrimonio institucional	11. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo.	1	2	3	4	(5)
	12. En general todos tratan con cuidado los bienes de la institución.	1	2	3	(4)	5
retribución	13. Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación	1	2	3	(4)	5

	14. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.	1	2	3	4	5
	15. Aquí cada departamento trabaja por su lado.	1	2	3	4	5
equidad	16. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	1	2	3	4	5
compromiso con la productividad	17. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.	1	2	3	4	5
	18. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución	1	2	3	4	5
intercambio de información	19. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	1	2	3	4	5
	20. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).	1	2	3	4	5
intercambio de información	21. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente.	1	2	3	4	5
	22. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos	1	2	3	4	5
involucración al cambio	23. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos.	1	2	3	4	5
	24. Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución.	1	2	3	4	5
SUB TOTAL		A	B	C	D	E
TOTAL						

Fuente: Elaborado por José Huanca Frías. Docente de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{A+B+C+D+E}{120} x100 =$ 85.8%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Jurado en Proceso de Selección

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) ☒
b. Desaprobado (C < 75%) ☐

Lugar y fecha: 15/09/2022

AFAL ESCALAFON

Sello y firma del experto
DNI N°: 29999701
N° celular: 949099827

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Dr. HERNAN LARICO VERA.
- PROFESIÓN: CONTADOR
- CARGO ACTUAL: DOCENTE UNAJ.
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	PREGUNTAS	VALORACIÓN DE LAS PREGUNTAS				
		1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
Respuesta del personal de planes a largo plazo	1. ¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?	1	2	3	4	X 5
	2. ¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?	1	2	3	4	X 5
Coordinación y planificación en la selección del personal.	3. ¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?	1	2	3	4	X 5
Evaluación de personal seleccionado.	4. ¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?	1	2	3	4	X 5
Personal seleccionado de acuerdo al área de trabajo.	5. ¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?	1	2	3	4	X 5
	6. Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.	1	2	3	4	X 5
	7. ¿Se utiliza algún sistema de información de personal?	1	2	3	4	X 5
Perfil de preparación en la selección del persona	8. ¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?	1	2	3	X 4	5
	9. ¿Las pruebas de selección son entendibles?	1	2	3	4	X 5

Pruebas de selección entendibles y con contenido acorde al área seleccionada	10. ¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
	11. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Personal capacitado para evaluar.	12. ¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Entrevistas con información acorde al puesto de trabajo a cubrir.	13. ¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
	14. ¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?	1	2	3	4	5
Personal idóneo para seleccionar al personal.	15. ¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?	1	2	3	4	5
	16. ¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?	1	2	3	4	5
SUB TOTAL		A	B	C	D	E
TOTAL						

Fuente: Elaborado por José Huanca Frías. Docente de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan, Peña Julio Daniel, Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015. p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{A+B+C+D+E}{80} x100 =$ 97.5 %

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) [X]
b. Desaprobado (C < 75%) [ ]

Lugar y fecha: ..... 15 AGOSTO DE 2022

.....

Sello y firma del experto

DNI N° 02473803

N° celular: 937821128

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021"

I. REFERENCIAS

- EXPERTO: Dr. HERNAN CONCA VEM.
- PROFESIÓN: CONTADOR
- CARGO ACTUAL: DOCENTE UNDS
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	PREGUNTAS	VALORACIÓN DE LAS PREGUNTAS				
		1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
dirección	1. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién tiene que resolverlo.	1	2	3	4	5
	2. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.	1	2	3	4	5
estímulo a la excelencia	3. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.	1	2	3	4	5
	4. Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.	1	2	3	4	5
estímulo al trabajo en equipo	5. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	1	2	3	4	5
	6. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.	1	2	3	4	5
solución de conflictos	7. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.	1	2	3	4	5
	8. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.	1	2	3	4	5
aplicación al trabajo	9. Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.	1	2	3	4	5
	10. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.	1	2	3	4	5
cuidado del patrimonio institucional	11. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo.	1	2	3	4	5
	12. En general todos tratan con cuidado los bienes de la institución.	1	2	3	4	5
retribución	13. Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación	1	2	3	4	5

	14. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.	1	2	3	4	5
equidad	15. Aquí cada departamento trabaja por su lado.	1	2	3	4	5
	16. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	1	2	3	4	5
compromiso con la productividad	17. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.	1	2	3	4	5
	18. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución	1	2	3	4	5
intercambio de información	19. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	1	2	3	4	5
	20. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).	1	2	3	4	5
intercambio de información	21. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente.	1	2	3	4	5
	22. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos	1	2	3	4	5
involucración al cambio	23. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos.	1	2	3	4	5
	24. Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución.	1	2	3	4	5
SUB TOTAL						
TOTAL		A	B	C	D	E
					24	90

Fuente: Elaborado por José Huanca Frías. Docente de la Universidad Nacional de Juliaca y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{A+B+C+D+E}{120} x100 =$ 95 %

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75%) [X]
b. Desaprobado (C < 75%) [ ]

Lugar y fecha: Juliaca 05 de octubre 2022

Sello y firma del experto

DNI N° 02213580

N° celular: 957821128

Anexo 4. Instrumento de investigación.

Universidad Nacional de Juliaca
Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollos social

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021

La siguiente encuesta tiene como propósito recolectar datos para elaborar una investigación científica (tesis), para lo cual es muy importante su participación, por el rol fundamental que cumple como trabajador de la Municipalidad de Lampa, le agradecemos de antemano su colaboración y participación, no se preocupe por el tiempo ya que el llenado no será más de 20 minutos y cabe indicar que la información que nos proporciones se mantendrá en estricta reserva y de manera confidencial.

INSTRUCCIONES

Emplee un lápiz o bolígrafo.

Todas las preguntas tienen opciones de respuesta, elija la mejor y describa lo que piensa usted.

Si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que lo entrego y le explicará la importancia de su participación

CONFIDENCIALIDAD

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

DATOS PERSONALES

Género

( ) Masculino

( ) Femenino

Edad

( ) 18 – 30

( ) 31 – 45

( ) 46 – 60

( ) 61 – A MÁS

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021

N°	ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?					
2	¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?					
3	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?					
4	¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?					
5	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?					
6	¿Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la entidad?					
7	¿Se utiliza algún sistema de información de personal?					

8	¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?					
9	¿Las pruebas de selección son entendibles?					
10	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?					
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?					
12	¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?					
13	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?					
14	¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?					
15	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?					
16	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, PERIODO 2021.

N	ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién tiene que resolverlo.					
2	No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.					
3	Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.					
4	Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.					
5	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo					
6	Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.					
7	Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.					
8	Cuando analizamos un problema las					

	posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceras.					
9	Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.					
10	Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.					
11	Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo.					
12	En general todos tratan con cuidado los bienes de la institución.					
13	Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación					
14	Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.					
15	Aquí cada departamento trabaja por su lado.					
16	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.					
17	Los problemas que surgen entre los grupos					

	de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.					
18	Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución					
19	Lo importante es cumplir los objetivos de la oficina, lo demás no interesa.					
20	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).					
21	Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente.					
22	Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos					
23	La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos.					
24	Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución.					

¡¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!!

Anexo 5. Base de datos de la aplicación de los instrumentos de investigación.

			PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL															
			RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO								SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO							
N. ENC.	Genero	Edad	PS1	ps2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8	PS9	PS10	PS11	PS12	PS13	PS14	PS15	PS16
1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1
2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3
4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3
5	1	1	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4
6	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3
7	1	1	2	4	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1
8	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1
10	1	3	1	3	2	2	1	5	4	5	3	1	1	1	5	2	3	5
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
12	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
13	1	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
14	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1
15	2	1	2	4	4	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	2	3	4
16	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3
17	1	1	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
18	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1
19	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
20	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3
21	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2
22	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3
23	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2

24	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2
26	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1
27	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3
28	2	4	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3
29	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
30	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
31	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2
32	1	4	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2
33	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
35	2	2	3	2	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
36	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
37	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
38	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1
39	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
40	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2
41	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3
42	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
43	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
44	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3
45	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3
46	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
47	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	1	1	2	3	2	5	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4
49	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1
50	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2

51	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2
52	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
53	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	2
54	2	1	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2
55	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	2	1	1	4	1	2	3	3
56	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	4	2	2	3	2
58	2	1	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3
59	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3
60	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
61	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2
62	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2
64	1	2	4	2	2	2	4	2	2	5	5	4	4	2	2	4	4	4
65	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2
66	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3
68	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2
69	1	2	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4
70	2	3	1	4	2	4	2	5	5	2	3	2	2	2	3	2	4	4
71	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
72	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3
73	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
74	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	2
75	1	1	4	2	2	4	2	2	5	3	2	4	3	4	3	4	3	4
76	1	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4

	CLIMA ORGANIZACIONAL																							
	LIDERAZGO								RECIPROCIDAD								PARTICIPACION							
N. ENC.	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24
1	2	2	3	4	1	5	1	5	2	2	1	1	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	2	1
2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3
6	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4
7	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	5	2	3	2	3	3	3	2	1	2
8	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4
9	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2
10	1	5	3	5	5	1	2	5	2	2	2	2	4	4	3	2	5	5	1	3	5	1	1	1
11	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
12	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4
13	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4
15	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	1
16	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3
17	3	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3
18	2	1	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4
19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5
21	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	5	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1
22	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
24	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2

25	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2
26	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
27	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4
28	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4
29	3	4	5	5	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	5	1	5	1	3
30	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4
31	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4
32	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
34	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	5	5
35	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5
36	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5
37	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
38	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3
40	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2
41	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	1	1	4	3	3
42	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2
43	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
44	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1
45	2	3	3	2	3	1	2	1	4	4	3	1	3	2	4	3	4	3	3	5	5	4	3	2
46	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	3	3
47	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3
48	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2
49	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1
50	4	3	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1
51	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1
52	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2

53	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	4	2	2	2	2	1	4
54	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	4	4
55	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
56	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2
57	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2	3	3
58	2	2	2	1	4	2	3	1	1	2	5	4	5	3	4	5	5	4	5	1	4	1	2	1
59	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2
60	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3
61	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3
62	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
63	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2
64	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2
65	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2
66	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
67	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3
68	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	5	3
69	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	5	3	2	3	4	2	2	3	2	4	5	5
70	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	5	5
71	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3
72	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2
73	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5
74	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	4	4	1	2	4	3	4	3	2	2	3	3	1
75	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	5	3	3	2	4	2	2	3	2	3
76	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 6. Datos y referencias de la Municipalidad Provincial de Lampa**.**

Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Lampa, periodo 2021.

RELACION DE PERSONAL CAS - MPL

NRO.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	QUISPE HUISA JUAN JOSE	Jefe de la unidad de recursos humanos
2	LOPEZ ALCOS JOSE LUIS	Asistente de la oficina del control de control institucional
3	CARI QUISPE FRIDA	Jefe de la oficina de secretaria general
4	HAÑARI COLQUEHUANCA JULIO CESAR	Auxiliar de educación, cultura y deporte
5	HUAYNACHO YAHUA AYDEE	Analista contable y control previo
6	CONDORI CABANA LIDIA	Jefe de la unidad de tesorería
7	CHOQUE MAMANI HUGO REYNALDO	Jefe de la unidad de abastecimientos
8	RAMOS CCOPA MAYRA	Técnica en remuneraciones y planillas
9	APAZA TAYPE HIPOLITO	Especialista de la unidad de bienes patrimoniales
10	ALVAREZ DIAZ VERONICA EMPERATRIZ	Especialista en división de catastro de habilitaciones urbanas.
11	LIPA VILCA RONALD WALTER	Sub gerente de desarrollo económico y medio ambiente
12	COBOS SANCHEZ FRANCHESCO XAVIER	Especialista en medio ambiente
13	CUTIPA APAZA LIZANDRO	Operador de planta de tratamiento de aguas residuales y maquinarias
14	VERGARA CORRALES VANESSA LUISINIA	Responsable de derechos humano - DEMUNA
15	QUISOCALA MAMANI RIGOBERTO JESUS	Responsable de participación ciudadana
16	PEREZ VEGA DAVID AGUSTIN	Especialista en la división de transporte y circulación vial
17	YANA VIVEROS ELIAS ANSELMO	Asistente de la división de transportes y circulación vial
18	QUISPE GONZALES AVELINO	Recaudador (tasa de embarque)
19	RODOLFO PEREZ CATACORA	Especialista en adquisiciones
20	ADOLFO MAMANI ARESTEGUI	Coordinador de seguridad ciudadana
21	MAMANI COYLA YAJAIDA YESSILIZ	Asistente de administración
22	MAMANI AHUMADA HERMOJENES	Técnico mecánico
23	APAZA PACARA SILVIO ABRAHAN	Técnico administrativo de almacén central
24	TAYPE CONDORI YOYSI MAYUMI	Especialista legan en administración general
25	AQUICE TICONA LUZMERY JOVITA	Asistente de alcaldía
26	CALIZAYA AÑAZCO LUZ MARINA ZENOBIA	Auxiliar de la oficina de secretaria general
27	PAYE PINEDA MARYHORY	Especialista en relaciones publicas
28	MIRANDA MARAZA LEONEL BRASCO	Responsable de soporte técnico
29	CCAMA ROJAS EDITH YANIRA	Asistente técnico en catastro y habilitaciones urbanas
30	NINA HUAYTA HATHELIN MADELEYNE	Auxiliar de la división de administración tributaria y comercialización

	PUNTACA QUISPE SAYDA NELY	Técnico administrativo de PVL
	CORRALES RAMOS SUVIER GALDIR	Responsable de tramite documentario
33	TORRES LA TORRE CARLOS EDUARDO	Asistente técnico de supervisión y liquidaciones
34	CHOQUE PEREZ LETICIA	Técnico administrativo de planeamiento y presupuesto
35	GUILLEN CCAPA KLEIDY MELISSA	Secretaria de alcaldia y responsables de protocolos
36	AÑAZCO DAVID	Chofer y Conserje
37	TUMI CCARI MAGALID MARITZA	Secretaria y asistencia de gerencia municipal
38	QUISPE CAPQUEQUI NILTON	Asistente en procuraduria publica
39	RAMOS FERNANDEZ GREGK FIZTGERALD	Asistente en asesoria juridica
40	CALAPUJA MAYTA LUIS FERNANDO	Especialista en abogacia en asesoria juridica
41	MENDOZA MAMANI JAIME HUGO	Jefe de la oficina de programacion multianual de inversiones
42	TICONA FERNANDEZ YULITZA LIZBETH	Asistente de abastecimiento
43	CHURA CHURA LISBETH YENI	Especialista en contrataciones del estado y proceso de selección
44	COAQUIRA MAMANI WILSON EDER	Tecnico administrativo de cotizaciones
45	COLCA QUISPE CLOTILDE	Jefe de unidad de contabilidad
46	CONDORI APAZA ELSA	Auxiliar contable
47	HUMPIRI CAYLLAHUA IVONE HEYSY	Auxiliar de control patrimonial
48	RAMOS MAMANI THALIA MARILIA	Asistente de tesoreria
49	CORIMANYA ALVAREZ ROMMEL PAUL	Auxiliar de tesoreria
50	QUISOCALA CHURA ELIZABETH	Especialista en conciliaciones bancarias
51	COAQUIRA ZEBALLOS MARCO ANTONIO	Jefe de supervision y liquidaciones
52	FLORES TICONA RONALD	Jefe de mantenimiento de infraestructura
53	SUCASAIRE JULLIRI OSCAR	Jefe de unidad formuladora
54	QUIZA MAMANI INES	Asistente de subgerencia de desarrollo economico y medio ambiente
55	FLORES GARCIA MARIA MILAGROS	Especilaista en aneamiento basico
56	LEON CONDORI HERNAN	Inspector de transito
57	CORRALES RAMOS MARCO ANTONIO	Sub gerente de desarrollo socila y servicios públicos
58	HERRERA PARICAHUA ERIKA	Responsable de programa de complementacion alimentaria
59	JARA VALDEZ JESSICA	Auxiliar de programa vaso de leche

PERSONAL NOMBRADO		MPL AL MES DE	jun-21
Nro.	NOMBRES Y APELLIDOS	PUESTO Y/O CARGO	OBSERVACIONES
1	PASCUAL B. HUACCASI ALMONTE	PASTOR FUNDO QUETO	
2	CRISTOBAL SABINO QUISPE TUMI	GUARDIAN MERCADO	
3	FRANCISCO JIHUALLANCA	POLICIA M UNICIPAL	
4	JORGE E. RIQUELME MORENO	RESPONSABLE DE ULHE	PERMISO MEDICO
5	VICENTE HAÑARI TICONA	ASISTENTE ADM. SGDS y SP	
6	CARMEN R. HUAYTA MOLINA	SECRETARIA TERMINAL TERRESTRE	
7	ESTHER MAMANI COAQUIRA DE C.	GUADIAN TERMINAL TERRESTRE	
8	PAOLA ROSSI QUISPE QUISPE	ASISTENTE SGDS y SP	
9	VICTOR CELSO CALANCHO QUISPE	POLICIA MUNICIPAL	
10	FELIX ROBERTO MAMANI QUISPE	GASFITERO	
11	MIGUEL ANGEL MAMANI TORRES	CHOFER	
12	MARTIN QUISPE CAYLLAHUA	CRIADERO DE CHINCHILLAS	
13	JULIO VILCA APAZA	CHOFER	
14	HIPOLITO COAQUIRA YUCRA	CHOFER	
15	WILFREDO PERCY COYLA SALAZAR	APOYO TERMINAL TERRESTRE	
16	MARTHA F. CONDORI ZEVALLOS	REGISTRO CIVIL	
17	ELEUTERIO QUISPE COLQUEHUANCA	ASISTENTE ARCHIVO CENTRAL	
18	JOVITA ADELA LIMACHJI ZEVALLOS	ASISTENTE ADM. TURISMO	
19	MARTINA MAMANI PACTA	ASIST. ADM. REGISTRO CIVIL	
20	MARIA A.FERNANDEZ TICONA	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	
21	ANA MARCELINA MAMANI TORRES	AUX. DE ARC HIVO CENTRAL	
22	LUIS ELISBAN QUISPE BUENO	RESPONSABLE OMAPED	
23	PERCY MAMANI MAMANI	RESP. DE CAJA	
24	DAMIAN VILCA FAIJOO	OPERADOR DE MAQUINARIA	
25	NESTOR FELIPE COLQUE LIMACHI	RESP. DE ADMON TRIBUTARIA Y C.	
26	MARIAS QUISPE QUISOCALA	AUXILIAR DEMUNA	
27	VERONICA G. MAMANI QUISPE	(E) DIVISION DE TURISMO Y PE	
28	ABDON MAX. MAMANI MIRANDA	GUARDIAN DE MAESTRANZA	
29	LEONIDAS LUCIO TICONA VILCA	GUARDIAN ALBERGUE MUNICIPAL	
30	NINFA SOFIA COILA CONDORI	PERSONAL DE LIMPIEZA T.T.	
31	NICOMEDES VILCAZAN V.	SERENAZGO	
		LAMPA, 02/06/2021.	

Autorización de la Municipalidad Provincial de Lampa, para la aplicación del instrumento en los trabajadores administrativos.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA.

Prof. Cirisco Isidro Diaz Arestegui

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LAMPA
TRAMITE DOCUMENTARIO
ENTREGADO A MESA DE PARTES
31 AGO 2022
FOLIOS: 2

Yo, Bladimir Ever vilca Alanoca identificado con Código Universitario N°73651017, con DNI N°73651017 estudiante de la Escuela Profesional de Gestión pública y desarrollo social de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio en: Jr. Potosí N° 355-LAMPA, con celular 924213882 y con Email: bevilca@unaj.edu.pe, ante Usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, realizando una investigación con título: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA. PERIODO 2021, lo cual requiere de aplicación de encuesta en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lampa, por lo cual siendo usted la máxima autoridad le solicito autorización para realizar encuesta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa que contribuyeran a la investigación.

POR LO TANTO:

Agradezco a usted Sr. Alcalde acceder a mi petición y me despido.

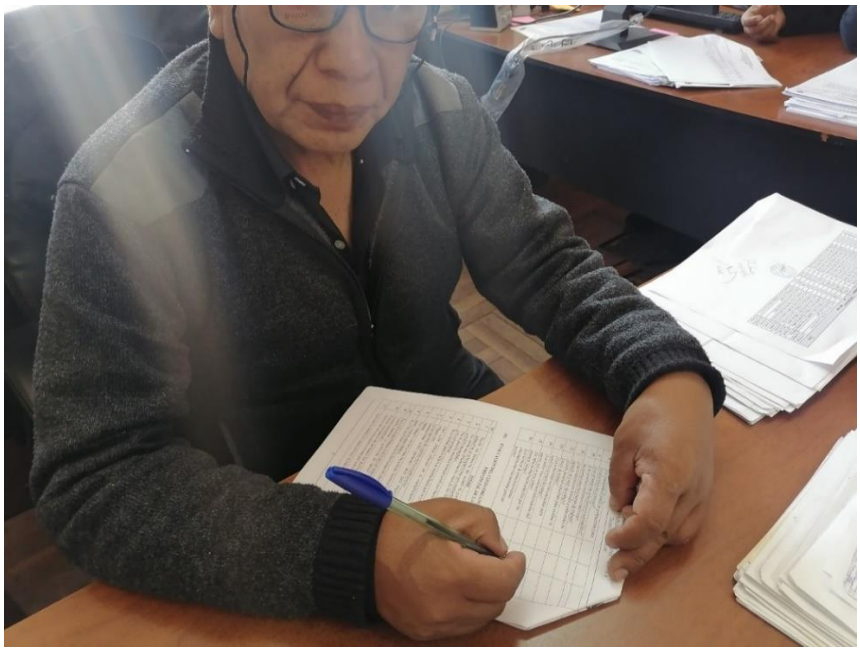
Lampa, 31 de agosto del 2022

Bladimir Ever Vilca Alanoca
Código Universitario N° 7173651017
DNI: 73651017

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA
UNIDAD DE PERSONAL
PROVEÍDO N°
PARA: Jefes de Unidades y ...
ASUNTO: Apoyo de participación de encuesta, para fines academicos
Vº Bº ... Fecha: 31/08/22
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LAMPA
ABG. THONNY CESAR TUMI ALMONTE
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 7. Galería fotográfica del trabajo de campo.

Imagen 1



La imagen fue tomada en la Municipalidad Provincial de Lampa, llenando los instrumentos de recolección de datos, 2022

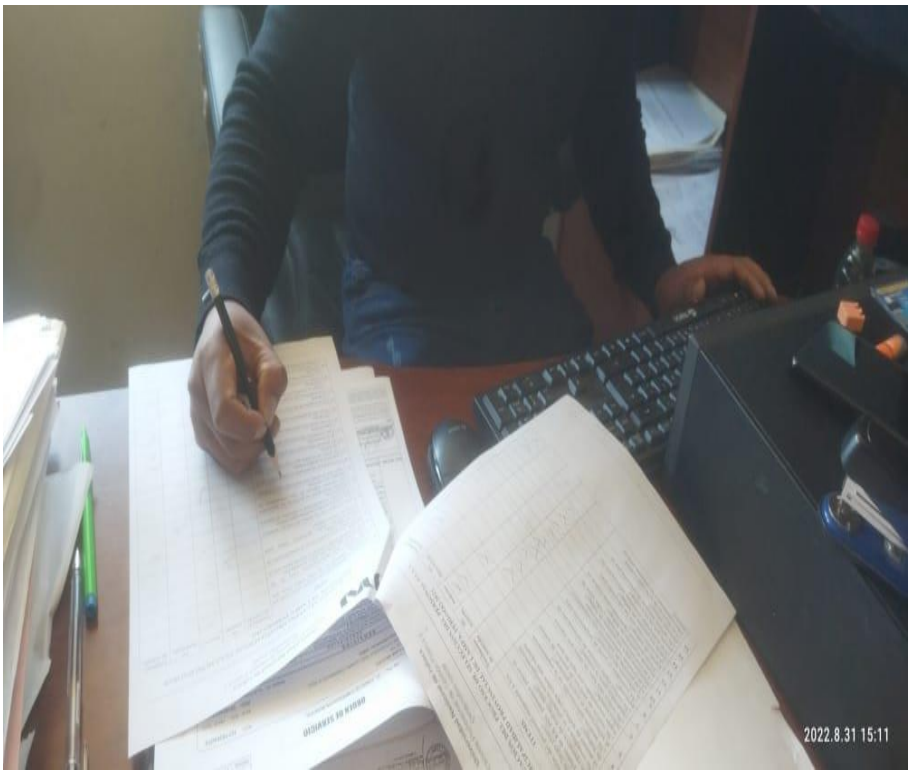
Imagen 2

La imagen fue tomada en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022

Imagen 3

La imagen fue tomada en las instalaciones del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lampa.

Imagen 4



La imagen fue tomada llenando los instrumentos de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Lampa

Imagen 5

La imagen fue tomada en la oficina de gerencia general de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022

Imagen 6

La imagen fue tomada en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022

Imagen 7

Explicando el llenado de las encuestas.

Imagen 4

Evidencia de la recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Lampa

Imagen 9

Personal CAS de la Municipalidad Provincial de Lampa, llenando la encuesta.

Imagen 10

Antes de iniciar la aplicación del instrumento de investigación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa.