



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Proceso de selección del personal y clima organizacional en una
Municipalidad distrital de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Tapia Mejía, Jesús Jorge Eduardo (ORCID:0000-0003-3318-5438)

ASESOR:

Dr. Chanduví Calderón, Roger Fernando (ORCID:0000-0001-7023-0280)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mi familia gracias a ellos soy lo que soy hoy en día.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia y mi coraje para conseguir mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a la vida y a mis padres, por ser personas de gran sabiduría por esas ganas de transmitirme sus conocimientos, dedicación que los ha regido, por lo cual he logrado importantes objetivos y haber llegado al punto en que me encuentro.

Agradezco a mis maestros por ser lumbrera en esta senda del saber, por la formación impartida, por sus conocimientos vertidos y ser artífices, participes dentro de mi proyecto de mi vida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Variables y Operacionalización	16
3.2. Variable:	16
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de conocimiento del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.....	22
Tabla 2	Nivel de conocimiento de las dimensiones del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.	23
Tabla 3	Calificación del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.	23
Tabla 4	Calificación de las dimensiones del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.....	24
Tabla 5	Nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.	25
Tabla 6	Nivel de las dimensiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.....	25
Tabla 7	Calificación del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.	26
Tabla 8	Calificación de las dimensiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.....	26
Tabla 9	Nivel del proceso de selección de personal entre el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la influencia del proceso de selección del personal y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque Este estudio es de tipo no experimental: transversal descriptivo causal, realizado en una población de 28 personas en la en la municipalidad Distrital de REQUE teniendo como variable 1 Proceso de selección del personal y variable 2 Clima organizacional. Los datos de las variables en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación del cuestionario se puede afirmar que la relación entre las variables del estudio. Por lo cual como resultado a través de la encuesta se dio a conocer que el 35% calificaba que existía un buen proceso de selección de personal y el 53% que no se aplicaba de la mejor manera, el 6.3% menciona que sí había un buen clima organizacional y que el 75% indicaba que existía un mal clima. Se pudo concluir que actualmente el proceso de selección de personal y el clima organizacional se aplican de manera insuficiente, situación que repercute negativamente en la ejecución de los diferentes tipos de procesos de selección y clima organizacional en Reque.

Palabras clave: Clima Organizacional, selección del personal.

Abstract

This research work aims to determine the influence of the personnel selection process and the organizational climate in the district municipality of Reque. This study is non-experimental: causal descriptive cross-sectional, conducted in a population of 28 people in the district municipality of Reque having as variable 1 Personnel selection process and variable 2 Organizational climate. The data of the variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of the questionnaire it can be affirmed that the relationship between the variables of the study.

Keywords: Organizational climate, personnel selection.

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio, tuvimos que realizar un buen trascurso de selección de personal y crear un clima organizativo excelente en la municipalidad del distrito de Reque, debido a esta mala selección de personal y organización, muchas entidades públicas han tenido el problema de proporcionar un servicio malo a los ciudadanos, quizás como resultado de la mala selección hacia el personal que no está en el nivel de capacidad para ejecutar un puesto dentro de la institución, otro problema es que muchas entidades públicas han tenido el problema de proporcionar un servicio malo a los ciudadanos, otro problema es que muchas entidades públicas han tenido el problema Hay una falta de buenas relaciones laborales. Sin embargo, se debe enfatizar que los empleados son un factor importante para lograr los objetivos de la institución.

Como sabemos es realmente fue un problema tener estos criterios de un proceso de formación y la disponibilidad de tener los recursos necesario para tener un personal idóneo y sobre todo la selección del personal adecuado para trabajar en la estructura. En México, en un estudio sobre encargo de recursos humanos y condiciones laborales varios países latinoamericanos de multinacionales, Mundo Ejecutivo (2019) encontró que la mayoría de los problemas encontrados deben ser una cuestión de recursos humanos. una opción, que no tiene en cuenta el perfil relevante de cada zona de aparcamiento y se basa únicamente en la cuestión de la retribución del inquilino.

Un factor que contribuye fue un problema es el conflicto de intereses, que se produce cuando un funcionario público imponía su voluntad a un colaborador que se enfrenta a desventajas políticas o tiene un alcance limitado de poder dentro de la municipalidad. Esta situación suele producirse durante la contratación de personal y la asignación de responsabilidades para proyectos o actividades administrativas.

Por otro lado, el empleado municipal se enfrentó a dificultades y discrepancias en su rendimiento como resultado de situaciones de estrés causadas por el exceso de trabajo, desmotivación causada por necesidades profesionales insatisfechas,

discusiones familiares y hábitos de comportamiento que no suelen aceptarse en el entorno social de la municipalidad, como los chismes y las habladurías.

Cuando se habría un conflicto en una institución municipal, suele aparecer un mediador informal, que puede ser un colega o el jefe, e interviene voluntariamente para mitigar el impacto negativo en el entorno laboral, como los desacuerdos, la formación de subgrupos y el deterioro de la comunicación entre las redes de gestión municipal.

Paredes (2019), En España, tenían problemas que hacen que los empleados sean menos productivos, que es a lo que se enfrentan la mayoría de los trabajadores en algunas de las áreas donde se desempeñan. Dice que esto se debe a la falta de conocimiento y, como base, evalúa y selecciona a los empleados en función de las preferencias de experiencia relacionadas con las habilidades en diferentes situaciones. Chona (2020), un artículo científico sobre el impacto del entorno organizacional en las operaciones de Cagayán, demostraría que el clima no está presente, pero está reciente y es sentido por todos los colaboradores.

Ramos (2019), tiene un impacto directo en el entorno y el rendimiento de la organización; cuanto mayor sea el nivel de conciencia medioambiental, más empleados habrá, y el rendimiento de los funcionarios públicos mejorará como resultado. Guixian (2019) es un tratado sobre la autoestima y el rendimiento laboral que investiga el grado en que la autoestima influye en el rendimiento laboral.

Hernández (2019) Según el informe, las empresas actuales son extremadamente vulnerables a la insolvencia debido a las malas condiciones de trabajo. De hecho, esto dio lugar a una disminución de la productividad, a una disminución de los beneficios y a una disminución de la calidad del servicio. La organización de las actividades y equipos que una organización debe recurrir a para optimizar sus métodos significa escasez tiempo que se pierde y más tiempo se pasa haciendo nada. No sabemos cómo seleccionar adecuadamente el personal de la empresa en las ciudades directamente dependientes de Reque, por lo que hay algunas lagunas en la gestión del talento y el desarrollo de habilidades. Hay un problema.

La mayoría de los usuarios reclaman una mala calidad del servicio, las habilidades de comunicación del personal, el personal que carece de los conocimientos necesarios sobre los procedimientos específicos, los retrasos en el uso de las aplicaciones de los clientes, etc.

En un entorno organizacional, hay una serie de factores que perjudican el desempeño pleno de un trabajador, como la falta de motivación, las estaciones de trabajo que no coinciden con los registros, la falta de capacitación y la comunicación interna. Relaciones entre colaboradores. Sin embargo, se debe enfatizar que los empleados son un factor importante para lograr los objetivos comerciales.

Por lo tanto, dado que existen temas actuales relacionados con la planificación e implementación de metas, la meta fue determinar qué tan relevante es el asunto de dotación de personal para el entorno organizacional del distrito de Reque. Nivel institucional. Y en cada área, los empleados carecen de las herramientas para desempeñar eficazmente sus funciones, contratar personal mal capacitado, pagar al personal a tiempo y brindar liderazgo en el área de la organización etc. Después de analizar diversas cuestiones relacionadas con el proceso de selección de personal y el clima organizacional. Debido a esto, la fórmula del problema es predecible, con el propósito de asumir con mayor énfasis al tema frecuentado, ¿Como el proceso de selección de personal influye en el clima organizacional de la Municipalidad distrital de Reque? Originando los problemas específicos primero, ¿De qué modo el proceso de selección de personal influye en la Municipalidad distrital de Reque? Segundo ¿De qué forma las relaciones entre compañeros influyen en el clima organizacional en la municipalidad de distrital Reque? Tercero ¿De qué manera la motivación en los trabajadores influye en el clima organizacional en la municipalidad de Reque? Cuarto ¿De qué forma influye el liderazgo de los superiores en el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque?

La justificación de investigación en su ámbito metodológico, se realiza utilizando un método científico y tecnológico, basado en información teórica de primera mano, con el fin de averiguar el impacto del estudiado de la habilidad el clima organizacional y la selección de personal de la municipalidad distrital de Reque. Del mismo modo, en el ámbito práctico, contribuirá a resolver una cuestión

real a clima organizacional que posibilita realzar sus alturas de productividad al trabajador en su lugar de trabajo y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, en un definido lugar o sitio, desarrollando y aplicando estrategias para un mejor ambiente en el clima organizacional que Proporcionará a la municipalidad distrital de Reque con soluciones a sus problemas o servirá de información para la toma de decisiones con el fin de mejorar a la selección de personal, a esto hay que añadir los conocimientos necesarios para la aplicación, que requiere a las personas adecuadas con un perfil adecuado que sean capaces de desempeñar el papel asignado. Por tanto, una gestión gremial eficaz permite a los empleados llevar a cabo las tareas asignadas y contribuir a los objetivos de la organización.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar la influencia del proceso de selección del personal y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque. Del mismo modo, se formularon los siguientes objetivos específicos: Identificar la modalidad de selección de personal en la municipalidad distrital de Reque; Determinar las distintas formas de relación entre compañeros que se encuentra en el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque; Determinar la forma de motivación a los trabajadores que influye en el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque; identificar el liderazgo que emplean los superiores que influye en el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

En consecuencia, se planeó la hipótesis general: Las estrategias del diagnóstico del Proceso de selección del personal y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque; Teniendo como hipótesis específicas el Hi1: Un buen Proceso de selección del personal es de suma importancia para el desarrollo de la municipalidad distrital de Reque, así mismo Hi2: la excelente relación entre compañeros genera buenos resultados en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Reque Hi3: La motivación hacia el personal influye positivamente en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Reque y por ultimo Hi4: El buen liderazgo de los superiores conduce al buen desempeño del personal en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Reque.

II. MARCO TEÓRICO

Pupo (2020) El plan propuesto, que incluye prácticas y metodología adecuadas de gestión del clima organizacional, son estrategias y tareas que contribuyen a la productividad de los empleados y la calidad del servicio. Los resultados sugieren que el clima organizacional mejora luego de la implementación de los procedimientos, aunque sigue siendo aceptable. La logística es la industria de más rápido crecimiento en el mundo.

Sin embargo, sigue siendo el área con más retos en su CA, ya que es la única que sigue considerándose defectuosa. Este efecto guía a los empleados en la definición y desarrollo de prioridades, metas y prácticas laborales que ayudan a fortalecer los valores corporativos y lograr el desempeño de los empleados a través de procesos de participación y comunicación continuos.

Bella (2020) Guayaquil es la capital de Ecuador. Su objetivo general era desarrollar un plan estratégico utilizando equipos de formación búsqueda para mejorar el entorno trabajo de empleados Gestión Estatal de la Política de la ciudad de Quito. Utilizaba una metodología detallada, un diseño de estudio inexperto y procedimientos inductivos, estadísticos y analíticos. Hay 297 funcionarios empleados por la población. Los resultados de la muestra se consideraron innecesarios debido a la pequeña población, pero el censo se realizó basándose en los siguientes criterios: El análisis suele realizarse tomando una muestra. Sólo utilice todos los temas y casos de espacio y población (personas, animales, plantas, objetos), la inscripción, el mantenimiento y las técnicas de observación directa si quiere llevar a cabo un censo. Se ha determinado que el clima organizativo es crítico para el éxito de la organización.

Bustillos (2019) El objetivo de este estudio en Ecuador era determinar el impacto del clima organizativo en el rendimiento laboral de los empleados de M.C. Distribuciones S.A. en el cantón de Riobamba, provincia de Chimborazo. Su metodología cualitativa y cuantitativa permitió el estudio y la comprensión de los componentes del Clima Organizacional de M.C. Distribuciones S.A., así como el análisis de los factores que contribuyeron a la disminución del rendimiento de los trabajadores. En consecuencia, el clima organizativo de M.C. Distribuciones S.A.

no es conducente a un alto rendimiento laboral; en consecuencia, los directivos deben estar más motivados y preocupados para desarrollarse correctamente, dando a los trabajadores la atención y la importancia que merecen. Se deben establecer estrategias alternativas para desarrollar, mejorar y cambiar el entorno de trabajo actual para conseguirlo.

Sierra, (2019) El objetivo general de la Ciudad de Guatemala era crear una atmósfera sindical para los trabajadores en el área controlada por el Hospital del Condado de Copan en Altabella Pass. Su metodología fue un estudio denominado "Diagnóstico Climático Sindical" aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en 2019 y editado y adaptado por Mabell Mejía Cárdenas. Su resultado fue que la comunicación ascendente y descendente no es una comunicación ideal. no es. Esto permite que las evaluaciones intermedias nutran este aspecto de la remuneración del personal. Un marco de mejora y oportunidad.

López (2021), En Ecuador, su objetivo general fue determinar en qué medida el clima organizacional afecta la productividad laboral del personal administrativo de la Universidad Salesiana de Guayaquil. Para ello se utilizó el método de análisis e interpretación de los datos recogidos de los empleados mediante encuestas creadas con fórmulas de Google. El cuestionario se dividió en tres secciones, cada una con cuatro preguntas básicas. Como resultado, un clima organizacional positivo mejora la productividad de los trabajadores, el compromiso institucional y la eficiencia a la hora de resolver problemas y presentar el trabajo. Además, el clima organizativo no sólo afecta a los jefes de departamento, sino a todos los empleados.

Alvarado, (2020). Guayaquil, la capital de Guayaquil, se encuentra en la ciudad metropolitana de Guayaquil. Su objetivo general es llevar a cabo un análisis del estado de la gestión organizativa de las PYME agrícolas en Guayaquil para aplicar estrategias de desarrollo organizativo orientadas al crecimiento. Ese. Nivel y progresí3n. La metodología del estudio es cuantitativa, el alcance es exploratorio y descriptivo, el diseño del estudio es ab initio, los procedimientos son analíticos y deductivos, y se utilizó el método del estudio. Tras un diagnóstico de la situación administrativa y organizativa de las PYME agrícolas en el área metropolitana de Guayaquil, se descubrió que la mala administración dificultó su crecimiento y

desarrollo. El crecimiento de las PYME agrícolas de la región de Guayaquil se ve obstaculizado por la falta de políticas, métodos y supervisión.

Vaquero (2019) El objetivo de su estudio era determinar el clima organizativo de una agroindustria de Metapán; el estudio era descriptivo, pre experimental y longitudinal. Se utilizó una encuesta y una entrevista estructurada para recoger datos de 25 empleados de toda la empresa, y la encuesta y la entrevista estructurada se utilizaron para identificar los diversos defectos de la empresa. En consecuencia, el 49% de los encuestados, especialmente los gestores de almacén y operaciones, informan de un clima organizativo negativo. Después de determinar que las pérdidas significativas se producen como resultado de un clima organizativo malo, la alta dirección, el aprendizaje y el desarrollo y los recursos humanos deben tomar medidas proactivas para impulsar la productividad rápidamente y eficazmente.

Ávalos (2019), Mexico El objetivo de su investigación era conocer las percepciones del personal operativo federal sobre el clima organizativo y la satisfacción en el trabajo en Tabasco, México. Este estudio se realizó en el personal operativo federal de Caravanas de la Salud en Tabasco, utilizando la metodología de los estudios cruzados observacionales y propuestos, con un censo de 97 trabajadores activos en el momento del estudio. Los datos se recogieron utilizando dos instrumentos, que se combinaron en un solo cuestionario llamado "COSL2014". La encuesta tenía tres secciones: 1) el perfil sociodemográfico, 2) el clima organizativo y 3) la satisfacción en el trabajo. Según los resultados de este estudio, el 76 por ciento de los trabajadores decían que su lugar de trabajo tenía un clima positivo, y el 42 por ciento decía estar parcialmente o constantemente satisfechos con sus trabajos.

Bustillos (2020) El objetivo de este estudio en Ecuador era determinar el impacto del clima organizativo en el rendimiento laboral de los empleados de M.C. Distribuciones S.A. en el cantón de Riobamba, provincia de Chimborazo. Su metodología cualitativa y cuantitativa permitió el estudio y la comprensión de los componentes del Clima Organizacional de M.C. Distribuciones S.A., así como el análisis de los factores que contribuyeron a la disminución del rendimiento de los trabajadores. En consecuencia, el clima organizativo de M.C. Distribuciones S.A.

no es conducente a un alto rendimiento laboral; en consecuencia, los directivos deben estar más motivados y preocupados para desarrollarse correctamente, dando a los trabajadores la atención y la importancia que merecen. Se deben establecer estrategias alternativas para desarrollar, mejorar y cambiar el entorno de trabajo actual para conseguirlo.

Pare (2019). Moquegua. Su objetivo general era examinar el estado de la administración de los trabajadores y los sindicatos en el Instituto de Medicina Legal de Moquegua en 2019. En el Instituto Forense, los detalles se correlacionaron y se utilizó una población y una muestra de 32 trabajadores. Los datos se procesaron utilizando la versión 23 del paquete estadístico SPSS y se utilizó el método de encuesta. Y conduce a una interacción entre el Instituto Forense de la administración administrativa de Moquegua en 2019 y la situación de los sindicatos a través de la adquisición de una visión de costes. Alternativamente, la posibilidad de cometer un error de 0,00 confirma que, en el Instituto Forense de Moquegua en 2019, hubo una interacción significativa entre la gestión de los trabajadores y los recursos humanos, con una correlación del 77,6%.

Castro (2020). Lima. Su objetivo general era determinar superioridad del clima sindical funcionamiento las burocracias comerciales del sector bancario. Su método es determinar el control del clima en el trabajo de una sola burocracia, y como consecuencia, el control directo es la supervisión y las condiciones de trabajo, asegurando la gestión en la que nos encontramos. Arroz-en-campo Es posible determinar que la influencia principal y más importante es el ámbito de las actividades y la gestión objetiva de una sola sección de burócratas comerciales.

Quezada (2021) Lima. El objetivo general es determinar cómo aparece la administración Gestión de la percepción de la justicia organizacional en la Universidad Tecnológica de Machala. La metodología es el uso de técnicas de investigación mixtas, en las que se combinan datos cualitativos y cuantitativos para ayudar al proceso de investigación a destacar información importante. Se realizaron entrevistas con los equipos y el personal administrativo de la Universidad Técnica de Machala para el componente cualitativo. Con el uso de una escala de Likert, este tipo de entrevista podría cuantificarse. En contraste con la información sobre los registros, se ha utilizado una herramienta de confirmación o verificación (hoja

de verificación) para verificar la realidad física de los ensayos importantes para los indicadores actuales de investigación propuestos. Como resultado de la investigación, se determinó que la percepción de la justicia organizativa de la ingenuidad humana difiere en todos los niveles de la administración administrativa, porque la verificación estadística a veces confirma que las percepciones de los profesores no tienen ningún peso en el personal administrativo.

Posada (2018), en la capital de Lima su objetivo de su investigación fue Descripción del clima organizacional en el área administrativa del área registral No. 9 - Sede en Lima. La metodología tenía una naturaleza descriptiva básica; desde el principio, se describió y caracterizó la dinámica de las variables y el clima organizativo. Se creó un conjunto metodológico que se desvía de los métodos de investigación básica. Por ejemplo, el nivel gerencial de los empleados en la Zona de Registro de Lima 9 mostró un conocimiento significativamente negativo con un porcentaje significativo de 64% en comparación con el 36% de aquellos con una opinión positiva.

VILEMA (2020) Su objetivo es aplicar como objetivo principal el mejor funcionamiento de los trabajadores, utilizando herramientas y tácticas como la comunicación horizontal ideal y el liderazgo en los encargados de la organización superficial. La metodología se refiere al proceso de creación de un análisis no empírico. La población aprendida, que incluía 46 ayudantes, miembros de la organización, áreas de gestión, logística, gestión, etc., reveló un déficit del 47,1% en forma de trabajo de ayudantes; sin embargo, el apoyo de la zona era adecuado. Un bajo 56,2 por ciento de las cabezas califica. En medio del cambio de análisis, hubo una prevalencia significativa, con un índice de spearman del 76,2%.

Torres (2019) Para lograr su objetivo, descubrió que un excelente trascurso de selección de personal, que considera que perfiles trabajo exigidos por la municipalidad, tiene un impacto en la capacidad de despedir a los trabajadores en un corto plazo, ya que se trata de un fin general. Su metodología de selección y su dominación con la gestión religiosa de los asistentes, un enfoque cualitativo cuantitativo y un diseño detallado no empírico. Hay cinco dimensiones: contratación

de talentos humanos, selección de talentos humanos, eficiencia, eficiencia y motivación de los sindicatos, que, basándose en los resultados de que el 80% de los encuestados tiene una baja selección de personal, que la administración de los sindicatos de los ayudantes en contacto con la empresa tiene una baja productividad, y que se deben utilizar procesos de selección de personal más altos para hacerlos mejores y, como resultado, los objetivos identificados.

Díaz (2020) Con la ayuda de 275 enfermeras y una herramienta de encuestas, los investigadores pudieron Determinación de la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en la gestión de redes de salud en el sur de Lima. Había evidencia de este estudio y el diseño era nuevo. Si el 36% de los asistentes en el área de control de un hospital del sur considera ordenada la gestión de Ingenio, el 38% cree que el personal ha sido seleccionado y el 65% cree que recibirá la formación recibida., Es coherente, y el 76% cree que la formación de asistentes es coherente, lo que indica que la gestión de la ingenuidad humana tiene un impacto directo en la productividad comercial. En su investigación, descubrió

Mesías (2019) Se establecieron los objetivos de determinar la aparición de perfiles de personal y la productividad de los asistentes operativos. El estudio fue descriptivo y cuantitativo, con diseños de secciones verticales que habían sido realizados antes. Se entrevistaron un total de 46 ayudantes y 20 miembros del campo de trabajo. Se utilizó la escala Likert como método. Gestión deficiente Las medidas para mejorar el desempeño de los empleados, como la capacitación, incentivos y beneficios, así como el desempeño deficiente de los indicadores de productividad y las técnicas de gestión ineficientes son factores clave que influyen en la productividad sindical.

Aguilar (2019), El objetivo principal era obtener una ventaja competitiva en el cambio del clima organizativo y las opciones de los empleados. El tipo más común fue la metodología. 30 personas fueron encuestadas utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño ab initio, cuestionarios y tecnología de registro. Según los resultados del estudio, existen interacciones moderadas como el clima organizativo ($r = 0,765$) y la selección del personal.

Rojas (2020), su objetivo fue Identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral entre municipios Lurigancho – Chosica, 2019 trabajadores. Dado que las variables pueden manipularse intencionalmente y los observadores sólo pueden observar fenómenos que se analizan en el entorno natural, este estudio utiliza un diseño descriptivo correlacional en lugar de un diseño experimental. Los resultados muestran una reciprocidad positiva contenida entre el clima organizacional de los trabajadores y la satisfacción laboral en el municipio Lurigancho – Chosica, 2019. Los directivos deben trabajar con las unidades de negocio responsables de mejorar la relación entre la cultura organizativa y la satisfacción en el trabajo para prestar un mejor servicio como consecuencia del capacidad de reciprocidad de Spearman de 0,526.

Valdivia (2019) El objetivo en Trujillo era encontrar una solución al problema de cómo el clima organizativo influye en los hábitos de trabajo de los empleados. La metodología del estudio consistía en crear una encuesta con 23 preguntas dirigida a los empleados de DANPER Trujillo S.A. Los resultados muestran que el jefe de DANPER Trujillo S.A. no utiliza una fuerza suficiente para tratar a sus subordinados. Como los directivos se preocupan más por parecer bien delante de los propietarios de la empresa que por la comunicación eficaz, este es el caso.

Se examina un estudio de Castagno et al. sobre la selección y contratación de personal. Y los principios básicos de selección (2011, p.14) al afirmar que “el proceso de selección no se basa únicamente en la selección de los mejores postulantes”. El mejor candidato para el puesto es alguien que pueda ayudar a la organización a conservar o mejorar la eficacia y el interés de su personal. Se elegirá entre todos los candidatos contratados a través del proceso de contratación, lo que es una característica importante para su empresa. Porque "depende de si la organización califica, forma y reforma al personal" y, por tanto, "proporciona un alto nivel de competitividad y objetivos generales", el sector del talento es fundamental. El proceso de contratación de trabajadores para encontrar a los mejores candidatos. La contratación asunto de identificación de candidatos permitidos para cubrir puestos abiertos. (Llanos, 2005, p.67).

El proceso de selección de las personas que debe tener una organización se muestra en la Figura 1. La planificación, la dotación de personal, la selección y el liderazgo son cuatro pasos.

Si la pregunta se formaliza a través de un contrato escrito o un contrato de servicios, se deben especificar los compromisos de ambas partes.

Puede ser responsable del proceso de reclutamiento y / o selección interna (generalmente RRHH) o externa a la empresa del solicitante. Tanto la empresa como el solicitante deben considerar independientemente todos los requisitos y requisitos del perfil. Las actividades y tareas necesarias para el puesto, así como las responsabilidades y todas las características y capacidades que debe poseer el puesto, deben incluirse en el perfil de este requisito. (Castaño et al., 2011, p.14)

Luego, la fuerza laboral depende de ponerse en contacto con los accionistas para determinar los requisitos que coinciden con las necesidades de la empresa. Cuando los candidatos son pocos, ya sea por las circunstancias, el entorno o una oferta comercial que no cumple con las expectativas de los candidatos, se toman medidas para redefinir el perfil y las responsabilidades del puesto. Contratar a un candidato no es fácil, ya que seleccionar un candidato requiere al menos dos solicitantes para cumplir con el estado esperado del candidato. (Castaño y otros, 2011, p.15)

La opción Dimensión, Castaño y OTROS (2011, p. 15) sugiere que primero debe diseñar los requisitos y definirlos de manera clara y concisa utilizando los criterios y métodos de evaluación para lograr este desempeño. La selección de los solicitantes, la supervisión y el control deben ser supervisados para determinar la fiabilidad de la información; una vez completados los ensayos, los datos deben compilarse en un informe de resultado; este informe incluirá todas las habilidades y capacidades de los solicitantes, así como los comentarios evaluados para la toma de decisiones adecuadas y las sugerencias de futuros compañeros de trabajo. Después de seleccionar al mejor candidato, su contrato se formalizará con la oferta realizada; sin embargo, pueden producirse accidentes como resultado de la política contractual entre el potencial compañero de trabajo y la empresa. Como resultado, una de las dos partes ha roto el contrato.

La dimensión final, el control, demuestra que se hace una oferta de contrato explícita después de que se creen los candidatos seleccionados de la organización. Las directrices y compromisos con los solicitantes pueden provocar errores en esta dimensión. Una cláusula que no se propuso al principio del partido fue la empresa. Para evitar costes y tiempo innecesarios, todos los términos y políticas de la publicación deberían aplicarse de forma precisa y fácil de entender al principio de la fiesta. El periodo de prueba para la implementación y la evaluación del rendimiento requeridos se considerará una vez que el solicitante haya sido designado para garantizar que la decisión sea satisfactoria. (Castaño et al., 2011, p. 16)

El marco teórico de las variables en el entorno organizativo, por otro lado, se examinó utilizando la "Teoría del comportamiento laboral" de Hackman y Greg (1976). En consecuencia, según Segredo (2013), el clima organizativo se define como una calidad o conjunto de cualidades dentro del entorno organizativo que todos los empleados de una determinada empresa reciben y experimentan, y que ese comportamiento individual siempre está influenciado. En consecuencia, para que las personas trabajen correctamente, deben estar satisfechas con sí mismos y con todos los factores que los rodean para comprender el entorno laboral en el que trabajan. En consecuencia, la interacción entre las características personales y organizativas se refleja en el entorno organizativo. La motivación y la satisfacción de las personas en el trabajo determinan el entorno organizativo en el que trabajan. Todo depende del tipo de motivación organizacional, ya que el entorno organizativo puede impulsar la moral y también causar frustración. En consecuencia, se dice que el clima organizativo tiene un impacto en el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2011, p.74).

El comportamiento de los empleados está influenciado por sus percepciones de sus interacciones, actividades, experiencias y otros aspectos de su relación laboral. Los trabajadores deben estar contentos consigo mismos y con el entorno en general para trabajar correctamente y productivamente, y se ha demostrado que las personas felices obtienen mejores resultados. (Cabrera, 2003, p. 4).

El entorno organizacional está determinado por el criterio mental del empleado en relación con la realidad (Garka, 2007, p. 59). El clima organizacional consiste en la apreciación de los empleados, que se atribuye a las características del clima laboral. Los aspectos estructurales y el entorno físico son importantes ya que afectan las relaciones laborales, dependen del éxito de la organización y permiten a los empleados monitorear el entorno organizacional. (Jarka, pág.48, 2009). Como señala Segredo (2013, p. 56), Litvin y Stringer son una serie de características mensurables de un entorno laboral en el que los empleados identifican un entorno estructurado directa e indirectamente en términos de sus motivaciones y comportamientos.

Segredo (2013, p.59) La estructura, la responsabilidad, las recompensas, el riesgo, la calidez, el apoyo, las normas, los conflictos y las identidades son nueve aspectos del entorno laboral de Litwin y Stringer que definen el entorno laboral de una organización específica. También está relacionado con algunas de las características de la organización, que se conceptualizan de la siguiente manera:

Las normas, procedimientos y niveles jerárquicos forman la estructura dimensional. Las percepciones de los trabajadores sobre sus trabajos se ven influenciadas por la composición de la empresa. (Segredo, p.72, 2013). Dimension-Responsabilidad: Esto también se conoce como empoderamiento, y se refiere al nivel de autonomía que tiene la persona que realiza el trabajo. Es fundamental evaluar el rendimiento del director, así como los retos de la actividad y el compromiso. (Segredo, 2013, p. 73).

Dimension-Reconocimiento: Es el conocimiento que un trabajador tiene basándose en las recompensas que recibe como resultado de sus esfuerzos. No se trata de un salario que recibes, sino de un incentivo no monetario que motiva a los empleados a rendir mejor en el trabajo. (Segredo, p. 74, 2013). Dimensió3n-Retos: Se enfoca en la gestión de los empleados en función del proceso productivo, ya sea un bien o un servicio, y los riesgos a los que se enfrentan para lograr los objetivos propuestos. Es un factor importante para establecer un entorno competitivo saludable. (Segredo, 2013, p. 76)

Dimensiones-Relación: Para influir en la productividad y crear un entorno de trabajo cómodo, se requiere respeto, cooperación y un tratamiento adecuado. (p. 77, Segredo, 2013). Dimensiones-Colaboración: Al igual que la dimensión anterior, la colaboración se centra principalmente en el apoyo oportuno y en los sentidos existentes del equipo, ayudando a la consecución de los objetivos del Grupo. (Segredo, 2013, p. 79).

Dimensiones-Standard: Es la creencia de que hay trabajadores clasificados según los parámetros de la empresa y los niveles de rendimiento. Los trabajadores reconocen que hay justicia y justicia haciendo exigencias racionales y coherentes. (Segredo, p. 79, 2013). Dimensiones-Conflicto: ¿Cuál es la respuesta a la crisis? Es un método para que los supervisores se ocupen de los problemas e inconsistencias en las opiniones de los trabajadores antes de que surjan conflictos internos. (Segredo, p. 81, 2013).

Identidad más cercana: sentido de pertenencia a una empresa. Aquí explicamos cómo los empleados contribuyen a los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos están de la empresa. (Segredo, 2013, p. 82). Formulario creado por formulario MINSA (2009, p. 21), el cual es sensible a la organización porque mide la metodología para medir el clima organizacional y los distintos comportamientos que afectan a los colaboradores. Contiene dimensiones que permiten medir la característica.

Por tanto, para estudiar una cultura organizacional, es necesario conocer diversos aspectos como comunicación, conflicto y colaboración, comodidad, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensas, recompensas y toma de decisiones. (MINSA, 2009, p.21).

III. METODOLOGÍA

3.1. Variables y Operacionalización

Tipo de investigación

Nuestro estudio fue de investigación aplicada.

Diseño de investigación

Se utilizará el diseño no experimental: transversal descriptivo causal.

La investigación aplicada es convertir el conocimiento puro en conocimiento útil. Su propósito es enriquecer el patrimonio cultural y científico en la búsqueda del conocimiento por hacer, acción, construcción, modificación, integración y aplicación del conocimiento. (Hernández- Sampieri et, 2014). el diseño no experimental consiste en estudios realizados sin operar deliberadamente las variables, y los fenómenos se observan y analizan solo en el medio natural. (Hernández- Sampieri et, 2014). el diseño descriptivo se refiere a la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado. (Hernández- Sampieri et, 2014).

3.2. Variable:

Variable independiente:

Proceso de selección del personal

Definición Conceptual

La selección del personal urbano de Reque debido a la falta de conciencia sobre la selección adecuada del personal reveló deficiencias en la gestión de recursos humanos y el desarrollo de habilidades, que es uno de los problemas más comunes. De los usuarios sobre la calidad del servicio.

Definición operacional

Este fue sistema o proceso que comparte significado entre sus miembros y distingue a una organización de otra. Es una visión de resultados o metas, no una visión de la tecnología o el proceso utilizado para lograrlos.

Dimensiones:

Planificación, Reclutamiento, Selección, Control.

Indicadores:

Planificación y talento humano, Fuente de reclutamiento y Método de reclutamiento, Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección, Entrevista, Examen médico.

Variable dependiente:

Clima organizacional

Definición conceptual:

El clima organizativo se determinó mediante una evaluación subjetiva de la realidad de cada empleado. Así, el clima organizativo se moldea por la apreciación de los empleados de las características de su entorno de trabajo.

Dimensiones:

Responsabilidades, Recompensa, Riesgos.

Indicadores:

Compromiso de colaboradores, Reconocimientos, Cálculo de toma de decisión de Reto.

Escala de Medición:

La escala de medida utilizada es nominal, y en este nivel hay dos o más clases de elementos o variables. Las categorías no tienen orden ni jerarquía. Lo que se mide (objeto, persona, etc.) se categoriza, lo que muestra la diferencia solo según una o más características. (Hernández- Sampieri et, 2014).

3.3. Población, muestra, muestreo

La población de estudio consta de veinte empleados de la municipalidad del distrito de Reque.

Recordemos a Levin (1996). “La población es un conjunto de todos los elementos que estudiamos, y tratamos de sacar conclusiones al respecto”. En el mismo contexto, Arias (1999) afirma que la población está “en el sujeto de análisis. Sí, es un conjunto de elementos con características comunes para los que son válidas las conclusiones del estudio” (p. 98).

Según Pulpon (2006), “Este es un conjunto de individuos con características específicas para estudiar. Si conoces la población, hablas de una población finita, si no conoces la población, hablas de infinito. Población (...) ”

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define población en términos sociológicos como un conjunto de individuos u objetos a evaluar estadísticamente por muestreo. El primer problema con esto en cualquier estudio es que a menudo no es posible recopilar datos de todos los temas o elementos de interés.

Latorre, Rincón y Arnal, (2003) expresa: Tradicionalmente, la población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) cuyo fenómeno se estudia. Debe cumplir con las características de lo que se está estudiando. Un individuo en este sentido se refiere a cada uno de los elementos de los que se dispone de información. Un individuo puede ser una persona, una cosa o un evento.

Criterio de Inclusión:

Esta investigación la realizaremos con la ayuda de todos los 28 empleados de la municipalidad del distrito de Reque.

Criterios de exclusión

Todos los trabajadores que No pertenecen a la municipalidad distrital de Lambayeque.

Muestra

Teniendo en cuenta que la población está conformada por un número pequeño, se ha considerado la misma cantidad en la conformación de 28 servidores públicos.

Muestreo

Dada las características de la población y la muestra para este estudio el muestreo se realizó, con todos los integrantes muestrales.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En este estudio, se utilizaron dos métodos de encuesta y un cuestionario para recopilar datos.

El presente documento tiene como finalidad establecer la selección de personal y su influencia en el Clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de escala nominal que se utilizaron para evaluar las estrategias de recogida de impuestos. Se evaluaron mediante una prueba piloto, con el Alfa de Cronbach calculado, y también se sometieron a juicio experto para determinar su validez.

Validez

La validez, se relata al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández- Sampieri et ,2014).

La efectividad de las técnicas y herramientas utilizadas en este estudio es aprobada por los expertos a traves de la veracidad del trabajo realizado.

Confiabilidad

Los resultados son analizados y representados por tablas estadísticas creadas por un programa de Excel y SPSS que garantiza la equidad cuando se publican los resultados con el programa Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue crear una herramienta de recopilación de datos que luego fue aprobada por un experto. Luego se obtuvo la aprobación del municipio. Luego se recopilaron los datos. Finalmente, se creó una base de datos para cada respuesta para vincular tipos y diagnósticos.

3.6. Método de análisis de datos

Tal averiguación, acogerá, organizara en tablas y gráficos producto de las respuestas de la población emplearemos la estadística gráfica a través del programa Excel y SPSS, se suministrarán el dispositivo de recojo de información almacenar datos importantes, los que serán estructura de manera estadística para una gran explicación y definición.

3.7. Aspectos éticos

La investigación científica consignada a perfeccionar las preparaciones para el beneficio del ser humano y de los que lo rodean se adhiere a normas éticas, y los procesos y las etapas se aplican específicamente cuando se trabaja con los seres humanos. Además, en los últimos años, algunos autores han destacado la importancia de discutir el estímulo o el tratamiento experimental con los sujetos y obtener un consentimiento informado antes de su aplicación por razones éticas. (Hernández, Fernández y Baptista 2016). Como describió Dalla (2016), este estudio guio por cinco manuales o criterios de ética de la investigación.

Respeto por las personas

Porque creemos que todos los participantes deben ser respetados y son importantes para nuestra investigación, no señalaremos casos de discriminación o racismo entre ellos.

Beneficencia y sin malicia:

Un criterio a evaluar es la maximización del beneficio y la minimización del daño (si lo hay), minimizando los efectos dañinos y aumentando los efectivos en la mayor medida posible. Se trabajó y explicó con el fin de prevenir el engaño y evitar

la realización de acciones secretas, comprometan a los estudiantes implicados en la averiguación. No se tomó ni se tomará ninguna medida que atente contra la transparencia de la relación investigador-estudiante investigado.

Justicia:

La neutralidad se considera necesaria para evitar prejuicios deliberados que afectan a la forma en que se tratan a los estudiantes, afectando así a la fidelidad de los resultados de la investigación. Además, se ha establecido la objetividad de las restricciones. A lo largo del proceso, se llevaron a cabo todas las actividades de la feria teniendo en cuenta las necesidades de los participantes en la investigación.

Responsabilidad

La evaluación de la eficacia de la investigación en los estudiantes se realizó utilizando datos y resultados reales. Además, para garantizar la aptitud de la averiguación, se asume el desarrollo y la aplicación de la exploración en línea para su propósito, basado en normas especializadas.

Integridad en tratamiento de la información

Anomalías de confidencialidad correspondientes para proteger la reserva de la aprobación enterado brindado por los alumnos, y que los investigadores hayan realizado y difundido íntegramente la información encontrada de acuerdo a su finalidad. Asimismo, en la correspondiente creencia de la propiedad intelectual de la comprensión generada en el estudio.

Rechazar:

La manipulación de los resultados manipulados en los procesos de recolección y análisis de datos. Nuestros participantes fueron libres de expresar sus opiniones sin miedo a vulnerar los principios de protección de datos y seguridad. Este estudio fue en cuenta la propiedad intelectual, o el derecho de autor.

IV. RESULTADOS

Se procedió a describir e interpretar todos los datos recopilados productos de la aplicación de los instrumentos a los miembros de la municipalidad distrital de Reque y que están representados en tablas, buscando responder a los objetivos planteados en la presente investigación. En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la modalidad de selección de personal en la municipalidad distrital de Reque, los resultados encontrados se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 1

Nivel de conocimiento del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.

Nivel de Conocimiento	N	%
Bajo	1	3.6
Medio	26	92.9
Alto	1	3.6
Total	28	

Como se muestra en la tabla 1, el nivel de conocimiento sobre el proceso de selección que se da en la municipalidad distrital de Reque, por lo cual se logró identificar que el (92.9%) de los colaboradores indican que es regular, mientras que el (3.6%) llegan a bajo y alto respectivamente. Esto significa que existe una mayoría de trabajadores que no conocen el respectivo proceso selección del personal de acuerdo a la respuesta de los colaboradores.

Tabla 2

Nivel de conocimiento de las dimensiones del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.

Nivel de Conocimiento de Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total
	N	%	n	%	n	%	
<i>Planificación</i>	1	3.6	26	92.9	1	3.6	28
<i>Reclutamiento</i>	6	21.4	20	71.4	2	7.1	28
<i>Selección</i>	5	17.9	21	75.0	2	7.1	28
<i>Control</i>	3	10.7	23	82.1	2	7.1	28

A nivel de las dimensiones que conforman la variable proceso de selección del personal de la municipalidad distrital de Reque, se logró identificar dentro de los 4 niveles que se presentan lanzar un mayor porcentaje en el nivel regular, resaltando la planificación con un nivel del de conocimiento del (92.9%), seguido por el control que se presenta con el (82.1%). En relación al grupo de trabajadores que se visualiza menores porcentaje, en la dimensión planificación en el nivel bajo y alto llegan al (3.6%) respectivamente y en las otras dimensiones, los menores porcentajes se dan en el nivel alto con el (7.1%).

Tabla 3

Calificación del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.

Proceso de Selección	n	%
Nunca	10	35.7
A veces	15	53.6
Siempre	3	10.7
Total	28	

El (5,6%) de los colaboradores de la municipalidad distrital de Reque, calificaron a los procesos de selección de personal como que se da a veces, seguido por lo que indicaron que nunca con el (35.7%) y con el (10.7%) siempre.

Por lo cual se logró se llegar a identificar que de acuerdo a los porcentajes significa que no se está dando una adecuada selección de personal en las convocatorias en la municipalidad distrital de Reque.

Tabla 4

Calificación de las dimensiones del proceso de selección en la municipalidad distrital de Reque.

Dimensiones del Proceso	Nunca		A veces		Siempre		Total
	N	%	n	%	N	%	
Planificación	7	24.1	17	60.7	4	15.2	28
Reclutamiento	12	42.9	13	46.4	3	10.7	28
Selección	11	38.6	14	50.7	3	10.7	28
Control	9	33.3	15	53.0	4	13.7	28

En las dimensiones que conforman el proceso de selección del personal, se puede apreciar que en todas la califican que a veces se da, siendo planificación la que presente mayor porcentaje con el (60.7%) seguido del proceso de control con el (53%). También se puede apreciar que en el caso de los entrevistados que han manifestado que nunca, es el segundo en cada una de las dimensiones, siendo en el proceso de reclutamiento que se visualiza mayor porcentaje (42.9%) y en segundo lugar en la selección con el (33.3%). De acuerdo a estos porcentajes lanzados por la estadística se logró identificar que se está realizando las actividades de selección de personal a medias, no se está eligiendo un personal con el perfil designado.

Tabla 5*Nivel del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.*

Nivel del Clima Organizacional	n	%
Bajo	6	21.4
Medio	21	75.0
Alto	1	3.6
Total	28	

En la tabla 5, se presenta el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Reque, como resultado se logró identificar que el (75%) presenta un nivel medio, seguido por los que están en un nivel bajo (21.4%) y con tan solo el (3.6%), en alto. Esto significa que no está existiendo un adecuado clima organizacional, por lo que se debe mejorar esta situación.

En cuanto al oobjetivo específico 2: identificar el liderazgo que emplean los superiores que influye en el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.*

Nivel de Dimensiones Clima Organizacional	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	
Planificación	1	3.6	26	92.9	1	3.6	28
Reclutamiento	6	21.4	20	71.4	2	7.1	28
Selección	5	17.9	21	75.0	2	7.1	28
Control	3	10.7	23	82.1	2	7.1	28

A nivel de las dimensiones que conforman la variable clima organizacional que se da en la municipalidad distrital de Reque, las 3 presentan mayor porcentaje en el nivel medio, resaltando el riesgo con el (75%), seguido por las responsabilidades

con el (60.7%), además se visualiza, en un segundo plano o grupo a los que está en un nivel bajo, siendo en la dimensión responsabilidad con el (35.7%) de colaboradores. Por lo cual se logró identificar que en relación al grupo de trabajadores que se visualiza menores porcentaje, también en la dimensión responsabilidad es donde se ubica, con el (3.6%) de nivel alta y en también en el riesgo, con el (7.1%).

Tabla 7

Calificación del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

Clima Organizacional	n	%
Nunca	12	42.9
A veces	12	42.9
Siempre	4	14.3
Total	28	

Los colaboradores al calificar el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque, se logró identificar que el (42.9%) manifiestan que nunca se da, mientras que el (42.9%) señalo que es a veces y con tan solo el (14.3%) se da siempre. Por lo cual se puede llegar a la conclusión que no se está desarrollando una óptima organización en la institución.

Tabla 8

Calificación de las dimensiones del clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

Dimensiones del Clima Organizacional	Nunca		A veces		Siempre		Total
	n	%	n	%	n	%	
Responsabilidades	15	53.6	11	37.5	3	8.9	28
Recompensa	9	32.1	14	51.2	5	16.7	28
Riesgo	11	40.5	12	44.0	4	15.5	28

En las dimensiones que conforman la variable clima organizacional, se puede apreciar que en responsabilidad el mayor porcentaje se visualiza en nunca con el (53.6%), seguido por la recompensa, pero este los colaboradores lo señalan que

es a veces con el (51.2%) y en el riesgo con el (44%). Es en esta última dimensión donde también se aprecia un porcentaje considerable se logró identificar que el (40.5%) que manifiestan que es nunca se presenta. Por otro lado, los menores porcentajes lo ubicamos en responsabilidades y riesgo los cuales los han calificado como siempre se dan, con el (8.9%) y (15.5%) respectivamente.

Tabla 9

Nivel del proceso de selección de personal entre el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque.

Niveles del Proceso de Selección	Proceso de Selección del Personal						Total, Clima Organizacional	
	Bajo		Media		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	3.6	5	17.9			6	21.4
Media			21	75.0			21	75.0
Alto					1	3.6	1	3.6
Total, Proceso	1	3.6	26	92.9	1	3.6	28	

Al realizar el cruce de los niveles obtenidos en cada una de las variables, en este caso del proceso de selección y clima organizacional en los colaboradores que laboran de la municipalidad distrital de Reque, estos se están concentrando en un nivel medio para ambas variables bajo estudio, por lo cual se logró identificar que un (75%), seguido por los que están en un nivel medio en procesos de selección y bajo en clima organizacional con el (17.9%).

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta nuestra investigación con respecto al Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad Distrital de Chiclayo que se llama Reque, se aplicaron las encuestas a los trabajadores:

En la tabla 1 presenta determinar que el nivel de conocimiento sobre el proceso de selección que se da en la municipalidad distrital de Reque, el nivel de conocimiento sobre el proceso de selección que se da en la municipalidad distrital de Reque, el 92.9% de los colaboradores indican que es regular.

Coincide con los resultados encontrados por Bustillos (2019) define que para que los colaboradores puedan realizar sus labores correctamente, pues los directivos deben de estar preocupados para poder motivarlos. Asimismo, Torres (2019) el reclutamiento de personal se basa en el ingenio, eficiencia, eficacia y motivación sindical que debe de tener el trabajador para que sea mejor. Sin embargo, SANCHEZ (2020) Independientemente, la empresa y el solicitante deben tener en cuenta todos los requisitos y requisitos en el perfil para que pueda quedarse con el puesto de trabajo.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente todo empleador debe de motivar a su trabajador para que pueda realizar las labores correctamente y así pueda haber una gran productividad.

Todo lo anterior se puede concluir que los directivos se preocupan por su personal ya sea capacitándolos e incentivándolos para que realicen su trabajo adecuadamente y generen una mayor productividad.

En la tabla 2 presenta que a nivel de las dimensiones que conforman la variable proceso de selección del personal de la municipalidad distrital de Reque, las 4 presentan mayor porcentaje en el nivel regular, resaltando la planificación con un nivel del de conocimiento del 92.9%.

Coincide con los resultados encontrados Bella (2020) define que el clima organizacional es muy importante para la organización. Asimismo López (2021) detalla que un clima organizativo es más positivo al momento en que el personal

puede laborar. Sin embargo, Díaz (2020) llega a la conclusión que es obligatorio que el personal siempre este en constante capacitación ya que así interactúa directamente con la productividad. Mejorar el proceso de reclutamiento en las entidades públicas para que así se presentes profesionales de acuerdo con el perfil de cada puesto. El área solicitante debe remitir al departamento de recursos humanos que solicita la vacante, para que el proceso se realice de forma eficaz y transparente.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente ya que debe de haber un clima de trabajo positivo para que así pueda generar una mejor productividad por parte de los trabajadores y a favor de la empresa.

Todo lo anterior se puede concluir que la dirección debe de elegir al personal capacitado para que este genere una productividad activa.

Otro de los resultados encontrados presentado en la tabla 3 presenta en la encuesta que los colaboradores de la municipalidad distrital de Reque, calificaron a los procesos de selección de personal por lo que indicaron que nunca con el 35.7%.

Coinciden los resultados encontrados por Vaquero (2019) detalla que las pérdidas significativas que tienen son debido a una mala organización por eso la dirección es quien debe encargarse de generar medidas proactivas para el aumento de la productividad. Asimismo, Castro (2020) llega a la conclusión de que se necesita una supervisión adecuada para generar la gestión y así determinar el control del clima laboral para los trabajadores. Sin embargo Pupo (2020) define que procedimientos adecuados para la gestión del clima organizativo, así como su metodología fue las estrategias y tareas que contribuyan a la productividad de la mano de obra y a la calidad del servicio.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente la dirección se encarga de la elección del personal el cual debe estar capacitado para que sume a la productividad.

Todo lo anterior se puede concluir que se deben tomar medidas proactivas para generar más ingresos a favor del empleador y poder realizar el proceso de selección.

Uno de los resultados encontrados presentado en la tabla 4 presenta que en las dimensiones que conforman el proceso de selección del personal, se puede apreciar que en todas la califican que a veces se da, siendo planificación la que presente mayor porcentaje con el 60.7%

Coinciden los resultados encontrados Sierra, (2019) que la comunicación del empleador al trabajador debe ser directa ya que permite que las evaluaciones intermedias nutran este aspecto de la remuneración del personal. Asimismo Bustillos, (2020) es necesario establecer estrategias alternativas para desarrollar, mejorar y cambiar el entorno de trabajo actual.

Sin embargo Valdivia (2019) los directivos encargados de la selección del personal se preocupan más por quedar bien con sus jefes en vez de enfocarse en sus trabajadores para lograr una mejor comunicación.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente que el proceso no se llega a realizar debido a las malas labores que realizan los directivos encargados de la selección del personal.

Se concluye que no se realiza el proceso de reclutamiento de personal debido a que los directivos encargados no le toman gran importancia de la que se necesita.

Tabla 5 se presenta que el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Reque, en donde el 75% presenta un nivel medio.

Coincide en los resultados encontrados Rojas (2020), detalla que si el trabajador se encuentra en un buen ambiente laboral realizaron sus trabajos adecuadamente y se verá reflejado la satisfacción laboral. Sin embargo Alvarado, (2020) una administración inadecuada perjudicaba su nivel de crecimiento y desarrollo.

Esto llega a originar que implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente que si no hay una adecuada administración no se verá el incremento de la satisfacción laboral. Demuestra que el clima laboral es importante para lograr la

eficiencia de la gestión administrativa, es decir, un conjunto de procedimientos y mecanismos que permiten la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de la empresa para llevar a cabo diversas tareas de una organización con el fin de lograr los objetivos propuestos. Llegar a la organización de manera eficiente y efectiva.

Todo lo anterior se puede concluir que las personas encargadas de la selección de los trabajadores deben estar pendiente del ambiente en donde van a laborar.

La Tabla 6 presenta mayor porcentaje en el nivel medio, resaltando el riesgo con el 75%, seguido por las responsabilidades con el 60.7%.

Coincide en los resultados encontrados Ávalos (2019), existe un buen porcentaje en donde los trabajadores tienen la responsabilidad de poder cumplir con las actividades asignadas. Sin embargo Pare (2019) detalla que si un trabajador realiza mal su trabajo está en riesgo de poder perderlo y así se quedara sin una sustentación económica.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente si un trabajador no cumple sus actividades adecuadamente y no suma en su centro de labores debe ser despedido.

Todo lo anterior se puede concluir que cada empleador debe sancionar a su trabajador que no sea productivo para la empresa y que no cumpla con las expectativas.

La Tabla 7 presenta que los colaboradores al calificar el clima organizacional en la municipalidad distrital de Reque, existe porcentaje iguales en el que el 42.9% manifiestan que nunca se da, mientras que el 42.9% señalo que es a veces.

Coincide en los resultados encontrados por VILEMA (2020) su objetivo es lograr implementar como un propósito primordial el mayor funcionamiento de los trabajadores, mediante herramientas y tácticas como una comunicación horizontal ideal. Sin embargo, Mesías (2019) encontró todo lo contrario, ya que llega a la conclusión que las principales razones para afectar la productividad sindical son la

mala gestión de las políticas enfocadas a mejorar el desempeño de los trabajadores, tales como capacitación, incentivos y ganancias.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente que para que el empleador tenga un contacto directo con su trabajador tiene que utilizar varias tácticas para para mejorar su ambiente laboral. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Con base en lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que se acercan al problema planteado, como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes.

Todo lo anterior se puede concluir que la producción de cual quien empresa se basa en el funcionamiento y capacidad que tiene el trabajador para seguir aportando.

La Tabla 8 presenta como se puede apreciar que en responsabilidad el mayor porcentaje se visualiza en nunca con el 53.6

Coincide en los resultados encontrados por Aguilar (2019) el empleador debe darse cuenta que el clima organizacional es fundamental para sus trabajadores ya que sería un gran aporte. Sin embargo, Llanos (2005) define que el reclutamiento es el proceso de encontrar talento potencial para cubrir las vacantes necesarias.

Los resultados indican que existe una fuerte correlación entre el clima de trabajo y el rendimiento de los empleados, y en el caso de nuestra investigación, los resultados son muy similares, indicando que existe una fuerte correlación entre el clima de trabajo y la gestión administrativa, confirmando que existe un alto nivel de correlación positiva entre el clima de trabajo y la gestión administrativa. Fortalecer los procesos de contratación de acuerdo con las leyes aplicables para fomentar un clima organizativo conducente a la prestación de servicios públicos de alta calidad y a la consecución de los objetivos y objetivos establecidos.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente que el encargado del reclutamiento del personal debe evaluar que el posible trabajador cumpla con todos los requisitos necesarios.

Todo lo anterior se puede concluir que deben de realizar un reclutamiento riguroso para que sean trabajadores competentes.

La Tabla 9 presenta que en este caso del proceso de selección y clima organizacional en los colaboradores que laboran de la municipalidad distrital de Reque, estos se están concentrando en un nivel medio para ambas variables bajo estudio, llegando a un 75%.

Coincide en los resultados encontrados por Cabrera (2019) según psicológicamente los trabajadores deben trabajar en un ambiente relajado y feliz para cumplir con las expectativas a favor de su empresa. Así mismo, Chiavenato (2019) las personas dependen de su motivación y la satisfacción que sienten en su entorno laboral. Sin embargo, Posada (2018), el clima es esencial para una mejor productividad, pero también es necesario cumplir con la experiencia como requisito principal para el puesto de trabajo.

Esto llega a originar implicancia en la práctica o realidad de la manera siguiente toda empresa debe tener un psicólogo para poder incentivar al trabajador para generar mayor productividad.

Todo lo anterior se puede concluir que el trabajador debe de cumplir con el requisito que piden en el puesto de trabajo. Tal adaptación no se limita solo a la satisfacción de las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización denominadas necesidades superiores.

Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad, es importante comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas. La adaptación, como cualquier otra característica de la personalidad, varía de una persona a otra, y en un mismo individuo, de un momento a otro. Esta variación puede representarse como un continuum que va de una adaptación precaria, en un extremo, a una adaptación excelente.

VI. CONCLUSIONES

1. Que todo trabajador debe de cumplir con los requisitos y la experiencia necesaria para poder asumir cargos asignados por parte de la municipalidad distrital de Reque, ya que esto ayudaría a generar un buen desarrollo de trabajo en los cargos de la institución.

2. El ambiente laboral en la municipalidad distrital de Reque, debe ser tranquilo y adecuado a favor del trabajador para que ellos puedan cumplir sus actividades y así relacionarse con sus compañeros. De tal forma el personal se va sentir cómodo y motivado de ejercer sus funciones y pueda estar concentrado de una manera óptima.

3. Toda empresa debe tener un psicólogo a favor de sus trabajadores para que este al momento de la selección del personal pueda analizar cuál es su motivación que el trabajador tiene y cuál es su objetivo en la institución para que de esa manera poder saber las visiones y habilidad que tiene todo trabajador y por lo tanto puedan seguir creciendo profesionalmente en la institución.

4. Un buen Liderazgo de los superiores hacia los trabajadores ayuda a tener mucha confianza entre ellos mismos y a la vez poder generar buenos resultados en sus cargos, esto también permite a desarrollar un buen trabajo en equipo entre todos en la municipalidad distrital de Reque.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que además de los requisitos que se le piden al trabajador para poder obtener el puesto de trabajo, pues el empleador tiene que cumplir con capacitarlo, también darle esa motivación para que pueda seguir escalando en su línea de carrera y pueda lograr ser un buen servidor o funcionario de la institución.

2. La relación de compañerismo entre los trabajadores es fundamental ya que así se ayudarían para cumplir con el objetivo asignado por parte de su institución, esto permite que el trabajo en equipo sea importante porque permite avanzar al buen desarrollo con los objetivos y esos se puedan convertir en excelente resultados en la institución por el buen desempeño de sus cargos.

3. El empleador se debe de preocupar por su trabajador para seguir motivándolo, de esa manera empleando un buen liderazgo hacia ellos, dirigiéndolos de manera correcta, para que ellos puedan sentir esa confianza de su persona y puedan actuar con seguridad al realizar su trabajo en la institución y puedan lograr hacerlo bien.

4. Se deben de realizar reuniones de organización para que puedan llegar a una meta y puedan ejecutar el buen desarrollo de la institución, de esa manera logren cumplir con la visión y misión de la municipalidad distrital de Reque.

REFERENCIAS

- Aguilar (2019). Identification of the occupational competencies framework in nursing in the Costa Rican Social Security. *Scielo*, 1(37), 36-42. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682019000200245&script=sci_abstract&tlng=es
- Aguilar (2018). *La influencia de los elementos del clima laboral en la incidencia de conflictos: el caos de una planta industrial dentro de una empresa peruana de consumo masivo*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10020/AGUILAR_VELA_LA_INFLUENCIA_DE_LOS_ELEMENTOS_DEL_CLIMA_LABORAL_EN_LA_INCIDENCIA_DE_CONFLICTOS_EL_CASO_DE_UNA_PLANTA_INDUSTRIAL_DENTRO_DE_UNA_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arevalo (2019). The contribution of organizational climate. *to business quality. Dialnet*, 2(3), 683-697. doi:[http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.683-697](http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.683-697)
- Barzola (2019). Working environment factors influencing the performance of workers in the public sector in the Ecuador. *Dialnet*, 917-937. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Bernal (2018). Organizational Climate and its relation with Burnout Syndrome in a Clinical Laboratory. *Dialnet*, 7(13), 119-136. doi:<http://dx.doi.org/10.23913/rics.v7i13.64>
- Brito (2018). The organizational climate as an improvement strategy in an organization. *Dialnet*, 7(13), 113-214. doi:<http://dx.doi.org/10.23913/ricea.v7i13.114>
- Cancinos (2016). *Selección d epersonal y desempeño laboral*. Quetzaltenango: *Publicaciones de la Universidad Rafael Landívar* <http://recursosbiblio.url.edu.gt>

- Cardona (2018). THE MANAGEMENT AND DIRECTION OF HUMAN TALENT FROM THE ANALYSIS ON ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS DIMENSIONS. A CASE STUDY. *Dialnet*, 9(1), 154-176. doi:<http://dx.doi.org/10.22519/22157360.1185>
- Castaño (2019). Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S). *Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid* <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1507>.
- Charry (2018). THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMMUNICATION AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE SECTOR PUBLIC. *Scielo*, 9(1), 8-19. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Chiavenato (2019). Administración de Recursos Humanos. *México: Mc Graw Hill*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chona (2020). The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' *Job Performance*. Filipinas: Psychosocial. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200975
- Díaz (2017). *Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas administrativas de una red de salud del sur, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2081560>.
- Díaz & Díaz (2018). The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador. *Dialnet*, 3(11), 60-63. doi:<https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.
- Ferrer (2018). Organizational behavior and its relationship with technological innovation processes. *Dialnet*, 5(2), 169-178. doi:<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.9>
- Gestión (2019). *Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar*. Lima: Diario Gestión <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima->

laboral-menos-de-50-de-empreras-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/.

Gestión (2018). *Manufactura lideró en productividad laboral en el segundo trimestre*. Lima: Camara de Comercio de Lima <https://gestion.pe/economia/manufactura-lidero-productividad-laboral-segundo-trimestre-nndc-244436-noticia/>.

González (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Madrid, España.: Organización de Estados Iberoamericanos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Guerrero, Neira, Vázconez, & Váscones (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *Dialnet*, 5(9), 536-549. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>

Guixian, Jian, Zhuo, & Yuping, (2019). *Self-efficacy and job performance: The role of job commitment*. Filipinas: Malaysia University of Science & Technology. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.8528>

Hernández, , Fernández, & Baptista, (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Lamprea, E., & Hernández. (2016). *Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda*. Chile: Ingeniare: Chilean Magazine of Engineering. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1645559304/fulltextPDF/80FF05E0553C4FF3PQ/10?accountid=37408>

Litwin, & Stringer (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>.

- Llanos, (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México: Trillas
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/informatica/2/1260.pdf>.
- Loaiza, E., Salazar, Espinoza, & Lozano (2019). Organizational Climate in Business Administration: A Gender Approach. *Dialnet*, 3(1), 3-25.
 doi:[http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)
- Loor (2017). The organizational climate and its incidence in the vocational training of the teachers of the HET of the province of Manabí. *Dialnet*, 3(3), 1338-1358. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.1338-1358>
- Marulanda, López, & López (2016). Organizational culture and Competencies for Knowledge Management in Small and Medium Size Enterprises (SMEs) in Colombia. *Revista Información Tecnológica*, 27(6), 3-10.
 doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>
- Medina (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Para obtener el grado de magíster. Chimbote: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>.
- Mesías (2017). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del area de producción en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A. Provincia Chincha, 2017. Tesis Pregrado, Ica, Lima.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/192/3/JOE%20MESIAS%20MESIAS-INFLUENCIA%20DE%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>
- Ministerio de Salud. (2011). *Metodología de clima organizacional*. Lima: MINSA. Obtenido de http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
- Montoya, Beiiio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, & Padilla (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state

university. *Scielo*, 19(58), 7-13. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Mundo Ejecutivo. (2019). *Tips para retener al mejor talento humano*. México: Diario <https://mundoejecutivo.com.mx/2019/10/07/3-tips-para-retener-al-mejor-talento/>.

Ñaupas (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (Vol. III). Lima: Editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>.

Obregón & Aquino (2016). Strategic planning and its relationship with organizational climate in a peruvian public institution. *Dialnet*, 6(02), 12-16. doi:<http://dx.doi.org/10.18259/acs.2016017>

Pacheco (2018). Influencia del clima laboral en la motivación organizacion de la empresa Agro Campos S.A.C. Chiclayo, Lambayeque, Perú. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL_PachecoTorresJair.pdf

Paredes, Santos, Olmo, Gandarillas, & Briño, (2019). *The evaluation of candidates in a personnel selection Process: Preference for experience over potential in unfavorable context*. Spain: University of Murcia. doi:10.6018 https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282019000300019&script=sci_abstract&tlng=en

Parra, & Rodríguez, (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Revista de Investigación, desarro e innovación*, 6(2), 131-143. doi:<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pupo (2018). *Contribution to the management of the organizational climate for the promotion of organizational moral values and the achievement of individual performance. Exam of a case study*. México: Proquest. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2247180765/80FF05E0553C4FF3PQ/11?accountid=37408>

- Quijano, & Silva (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en molinos El Pirata 2016*, [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.]
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%E9rez.pdf?sequence=1>
- Ramos, Acosta, Ramos, & Martpinez (2019). *Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma, 2018*. Ecuador: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. doi:ISSN: 20077890
https://redib.org/Record/oai_articulo2712553-organizational-climate-its-impact-work-performance-decentralized-autonomous-municipal-government-canton-quinsaloma-2018
- Rodríguez, (2017). *Procedimientos administrativos y la calidad de servicio brindado a los usuarios del Hospital Rebagliati EsSalud 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9072>.
- Sampértegui. (2016). *Selección del personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Outsourcing S.A.C.* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel]
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>.
- Sánchez, Martínez, & Moreno (2017). Labor competency management within the context of the process of political and economic changes in Cuba. *Revista de economía y desarrollo*, 27(66), 169-184.
doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Sánchez, & Herrera (2016). Human resources under the approach of the theory of resources and capabilities. *Revista Facultad de Ciencias*, 24(2), 133-146.
doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Segredo (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Cuba: Sociedad Cubana de Administración de Salud

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017.

Sotelo, & Figueroa (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Dialnet*, 8(15), 156-189. doi:<http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Vaquero (2017). *Estudio del clima organizacional de Agraindustrias La Espiga S.A. de C.V., Metapán*. [Tesis de investigación, universidad Zamorano, Honduras].<https://bdigital.zamorano.edu/bitstream/11036/6170/1/AGN-2017-035.pdf>

Vilema (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. [Tesis de investigación, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador] <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

Yuro. (2018). *New Zealand's labor productivity rises: statistics*. New Zealand's : Asia&Pacific Edition http://www.news.cn/english/asiapacific/2020-02/13/c_138779360.htm.

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Proceso de selección del personal	La selección de personal en la municipalidad distrital de Reque , ha demostrado algunas deficiencias en torno a la gestión del talento humano y a la vez al desarrollo de sus habilidades, por la razón de no saber seleccionar bien a su personal, donde, dentro de los problemas más comunes son las quejas de los usuarios por una deficiente calidad de servicio brindado.	Las estrategias que se aplicarán tendrán como finalidad de las deficiencias de selección del personal podrán mejorar el clima organizacional de la municipalidad Distrital de Reque-2021	Planificación	Planificación y talento humano.	Nominal
			Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento	
			Selección	<i>Solicitudes de empleos</i> <i>Entrevistas iniciales de selección</i> Prueba y test de selección	
			Control	Entrevista	
Examen medico					
clima organizacional	El clima organizacional se determina según el criterio individual de los trabajadores respecto a la realidad. Así pues, el clima organizacional se conforma por la apreciación de los trabajadores que atribuyen a las características propias del contexto laboral.	Es entendida como una propiedad o un conjunto de cualidades dentro de un ambiente organizacional, que reciben o experimentan todos los colaboradores de una determinada empresa el cual influye constantemente en el comportamiento individual.	<i>Responsabilidades</i>	Compromiso de colaboradores	Nominal
			Recompensa	Reconocimientos	
			Riesgos	Cálculo de toma de decisión Reto	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

Autor: Jesús Jorge Eduardo Tapia Mejía

Se agradece anticipadamente la colaboración de los de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Reque

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

- **NUNCA (1)**
- **CASI NUNCA (2)**
- **A VECES (3)**
- **SIEMPRE (4)**
- **CASI SIEMPRE (5)**

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Planificación	Planificación y talento humano.	1.- El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.					
		2.- La entidad cuenta con un Manual de reclutamiento y selección					
		3.- Para ingresar a la entidad a un nuevo personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección					
		4.- Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante					
Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento	5.- Cuando se presenta una vacante la entidad aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).					
		6.- Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado la entidad.					

		7.- Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.					
Selección	Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección	8.- Los aspirantes presentan una solicitud del empleo					
		9.- Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.					
		10.- Consulta el área encargada de la municipalidad las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.					
		11- Se interesa la entidad en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.					
		12.- En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.					
Control	Entrevista Examen medico	13.- En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando					
		14.- Al seleccionado se le aplican exámenes médicos					
		15.- Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos					
		16.Los contribuyentes pueden cancelar sus impuestos en efectivo					
		17.- La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.					

		18.- La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos					
Responsabilidad	Compromiso de colaboradores	19.- Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.					
		20.- En la institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
		21.- Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audiencia, responsabilidad e iniciativa.					
		22.- Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes					
Recompensa	Reconocimientos	23.- En la institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					
		24.- En la institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.					
		25.- En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
Riesgos	Cálculo de toma de decisión Reto	26. En la institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.					
		27.- En la institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
		28.- El trabajador cumple con los procedimientos					

		administrativos establecidos en su área.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3. FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN DE PERSONAL	Planificación	Planificación y talento humano.	1.- El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.	X		X		X		X		
			2.- La entidad cuenta con un Manual de reclutamiento y selección	X		X		X		X		
			3.- Para ingresar a la entidad a un nuevo <i>personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección</i>	X		X		X		X		
			4.- Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante	X		X		X		X		
	Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento	5.- Cuando se presenta una vacante la entidad aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).	X		X		X		X		
			6.- Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado la entidad.	X		X		X		X		
			7.- <i>Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.</i>	X		X		X		X		
	Selección	Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección	8.- Los aspirantes presentan una solicitud del empleo									
			9.- Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.	X		X		X		X		
			10.- Consulta el área encargada de la municipalidad las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.	X		X		X		X		

Clima organizacional	Control		12.- Se interesa la entidad en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.	X		X		X		X		
			13.- En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	X		X		X		X		
		Entrevista Examen medico	14.- En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando	X		X		X		X		
			15.- Al seleccionado se le aplican exámenes médicos	X		X		X		X		
			16.- Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos	X		X		X		X		
			17.- La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.	X		X		X		X		
		18.- La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Compromiso de colaboradores	19.- Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		X		
			20.- En la institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		X		
			21.- Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audiencia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		X		
			22.- Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes	X		X		X		X		
		Recompensa	Reconocimientos	23.- En la institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		X	
24.- En la institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.				X		X		X		X		

			25.- <i>En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.</i>	X		X		X		X		
Riesgo	Cálculo de toma de decisión Reto		26. <i>En la institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos</i>	X		X		X		X		
			27.- <i>En la institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.</i>	X		X		X		X		
			28.- <i>El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.</i>	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: MAGISTER TATIANA AZUCENA TAPIA MEJÍA

Firma del experto :



ING. TATIANA A. TAPIA MEJIA
MAG. GESTIÓN PÚBLICA
DNI 4755222
CIP 253484

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la municipalidad distrital de
REQUE

TESISTA:

Br. Jesús Jorge Eduardo Tapia Mejía.

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 16 de OCTUBRE de 2021



ING. TATIANA A. TAPIA MEJIA

MAG. GESTIÓN PÚBLICA

DNI 4755222

CIP 253484

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN DE PERSONAL	Planificación	Planificación y talento humano.	1.- El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.	X		X		X		X		
			2.- La entidad cuenta con un Manual de reclutamiento y selección	X		X		X		X		
			3.- Para ingresar a la entidad a un nuevo <i>personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección</i>	X		X		X		X		
			4.- Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante	X		X		X		X		
	Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento	5.- Cuando se presenta una vacante la entidad aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).	X		X		X		X		
			6.- Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado la entidad.	X		X		X		X		
			7.- <i>Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.</i>	X		X		X		X		
	Selección	Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección	8.- Los aspirantes presentan una solicitud del empleo									
			9.- Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.	X		X		X		X		
			10.- Consulta el área encargada de la municipalidad las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.	X		X		X		X		



Clima organizacional	Control		12.- Se interesa la entidad en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.	X		X		X		X		
			13.- En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	X		X		X		X		
		Entrevista Examen medico	14.- En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando	X		X		X		X		
			15.- Al seleccionado se le aplican exámenes médicos	X		X		X		X		
			16.- Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos	X		X		X		X		
			17.- La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.	X		X		X		X		
		18.- La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Compromiso de colaboradores	19.- Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		X		
			20.- En la institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		X		
			21.- Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audiencia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		X		
			22.- Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes	X		X		X		X		
		Reconocimientos	23.- En la institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		X		
24.- En la institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.			X		X		X		X			

			25.- En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		X		
Riesgo	Cálculo de toma de decisión Reto		26. En la institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos	X		X		X		X		
			27.- En la institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		X		
			28.- El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Lic. Ivan Medardo Morales Chavarry

Firma del experto :



.....

IVAN MEDARDO MORALES CHAVARRY
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COESPE N° 311

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad Distrital de Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la municipalidad distrital de
REQUE

TESISTA:

Br. Jesús Jorge Eduardo Tapia Mejía.

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de OCTUBRE de 2021



.....
JUAN MEDARDO MORALES CHAVARRY
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 311

DNI: 16723528

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. TÍTULO DE LA TESIS: *Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN DE PERSONAL	Planificación	Planificación y talento humano.	1.- El departamento de Recursos Humanos dirige el proceso de contratación del personal.	X		X		X		X		
			2.- La entidad cuenta con un Manual de reclutamiento y selección	X		X		X		X		
			3.- Para ingresar a la entidad a un nuevo personal se somete a un Proceso de Reclutamiento y Selección	X		X		X		X		
			4.- Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante	X		X		X		X		
	Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento	5.- Cuando se presenta una vacante la entidad aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).	X		X		X		X		
			6.- Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado la entidad.	X		X		X		X		
			7.- Se buscan candidatos externos cuando la institución no tiene personal calificado.	X		X		X		X		
	Selección	Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección	8.- Los aspirantes presentan una solicitud del empleo									
			9.- Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración.	X		X		X		X		
			10.- Consulta el área encargada de la municipalidad las referencias personales de los aspirantes a seleccionar.	X		X		X		X		

Clima organizacional	Control		12.- Se interesa la entidad en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.	X		X		X		X		
			13.- En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	X		X		X		X		
		Entrevista Examen medico	14.- En el proceso de entrevista final se les informa correctamente a los aspirantes las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando	X		X		X		X		
			15.- Al seleccionado se le aplican exámenes médicos	X		X		X		X		
			16.- Cree que el seleccionado reúna los requisitos exigidos	X		X		X		X		
			17.- La elección final del seleccionado es responsabilidad del encargado donde está vacante.	X		X		X		X		
		18.- La decisión de contratar al solicitante corresponde esta responsabilidad al departamento de Recursos Humanos	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Compromiso de colaboradores	19.- Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		X		
			20.- En la institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		X		
			21.- Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audiencia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		X		
			22.- Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes	X		X		X		X		
		Reconocimientos	23.- En la institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		X		
24.- En la institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.			X		X		X		X			

			25.- <i>En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.</i>	X		X		X		X		
	Riesgo	Cálculo de toma de decisión Reto	26. <i>En la institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos</i>	X		X		X		X		
			27.- <i>En la institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.</i>	X		X		X		X		
			28.- <i>El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.</i>	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Francisco Morales Chávarry

Firma del experto :

Mg. Francisco Morales Chávarry
DOCENTE

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección del personal y clima organizacional en una municipalidad Distrital de Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la municipalidad distrital de Reque

TESISTA:

Br. Jesús Jorge Eduardo Tapia Mejía.

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre de 2021



Mg. Francisco Morales Chávarry
DOCENTE

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN FIRMADO POR RESPECTIVA AUTORIDAD.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE
CALLE ELIAS AGUIRRE N° 229 – REQUE – CHICLAYO – LAMBAYEQUE



074-451262



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°045-2021-MDR-GA/UGRH.

Sr.

Dra. Mercedes Alejandría Collazos Alarcón.

Jefa EPG-UCV-CH.

Ciudad. -

ASUNTO: ACEPTACION PARA INVESTIGACION.

FECHA: 19 DE NOVIEMBRE del 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para manifestarle nuestro cordial saludo y a la vez, en atención a Carta con Reg. de Exp.N°39770, sobre facilidades para Investigación, al alumno. **TAPIA MEJIA Jesús Jorge Eduardo**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejos Filial Chiclayo", doy a conocer a Ud. que el alumno mencionado es aceptada a fin que realice su investigación en nuestra Institución Municipal; investigación que lo hará de manera presencial en la en nuestra Institución Municipal., a partir del día 22/11/2021.

Sin otro particular, me suscribo de Ud. con las muestras de consideración y especial deferencia.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE

CPC. JOSE M. GONZALES TANTACHUCU
JEFE DE MI CURSOS HUMANAS

C.c
Archivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICLAYO", cuyo autor es TAPIA MEJIA JESUS JORGE EDUARDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 16 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHANDUVI CALDERON ROGER FERNANDO DNI: 16486158 ORCID 0000-0001-7023-0280	Firmado digitalmente por: CCALDERONRG el 17- 01-2022 21:39:37

Código documento Trilce: TRI - 0277079