



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SANDIA, AÑO - 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

TESIS PRESENTADA POR:

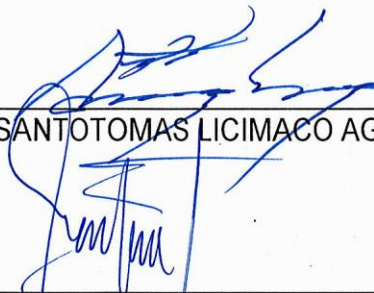
Bach. LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LINEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



RESOLUCIÓN N.º 1119-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 09 de noviembre de 2023

Vistos: El expediente N° CU-15053 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021**, presentado por el(la) Bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * **PRESIDENTE** : Dr. **BENIGNO CALLATA QUISPE**
- * **1er. MIEMBRO** : Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**
- * **2do. MIEMBRO** : Dr. Sc. S. **LICIMACO AGUILAR PINTO**
- * **ASESOR DE TESIS** : Dr. **LEOPOLDO W. CONDORI CARI**

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 14 de noviembre de 2023**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 0770-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 31 de agosto del 2023

VISTOS: El Oficio N° 056-2032-UI-FCA-UANCV-J, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite el expediente N° CU-08224, presentado por el(la) bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**, para sorteo de jurados, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación** Intitulado: **SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021.**

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación en coordinación con Decanatura de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha realizado el sorteo para la conformación del jurado revisor y dictaminador del Borrador de Tesis Intitulado: **SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021**, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, el Estatuto Universitario y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas para la nominación de Jurados.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Presidencia de la Comisión de Grados y Títulos la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Disponer la revisión del borrador de tesis, presentado por: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**; por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO: El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060.

TERCERO: La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesado (01)
- Archivo FCA (01)





RESOLUCIÓN N° 1874-2021-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 25 de octubre del 2021

VISTOS: El oficio N° 012-2021-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 24 de octubre del 2021, presentado por: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021", para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por: el (la) Bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO** Titulado: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021", para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, correspondiente a la línea de investigación: Organización y Dirección de Empresas.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller: **LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO**, Titulado: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021", para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N° 1874-2021-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 25 de octubre del 2021

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación existente entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia, año - 2021	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
Identificar la relación existente entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia, año - 2021.	
Identificar la relación existente entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia, año - 2021.	
Identificar la relación existente entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia, año - 2021.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Juliaca
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: JUNIO 2021
	FECHA FIN: DICIEMBRE 2021
PRESUPUESTO:	S/.8120.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Organización y Dirección de Empresas

El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SEGUNDO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI**.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Mg. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	18%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72944321
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-2671-5776
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	http://orcid.org/0000-0003-0655-8403
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr.S. LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02291995
Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas
Grupo de investigación	No Específica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Provincial de Sandia País: Perú Departamento: Puno Provincia: Sandia Distrito: Sandia Calle: Jr. Arica Longitud: 14,322145 Latitud: 69,466299 https://maps.app.goo.gl/sFnQRvQi3oU2YBMG8</p> <p>Se requieren coordenadas, no colocar enlaces. Puedes obtener las coordenadas GD de sitios como https://maps.app.goo.gl/5aCj3QV42uqBtaiw8</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2021- Marzo 2022 2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UMID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO, identificado con DNI Nro. 72944321 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

Asesorado por: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de Agosto del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Handwritten signature of the student]

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios, que me permitió seguir mi carrera profesional, a mis padres, Ricardo y Lucy, por su apoyo y compañía inquebrantables, a mis hermanos, Richard, Juan y Heliz, y a Rubén, que me brindó aliento y consejos perspicaces..



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quisiera agradecer a mi alma mater, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, donde impartí clases durante mis estudios, y como todos los docentes que me han brindado conocimientos a lo largo de mi carrera.

Además, me gustaría expresar mi especial agradecimiento a mis padres por su ayuda, consejo y orientación en mis estudios.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general:	3
1.2.2 Problema específico:	3
1.3. Justificación del problema.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	6
3.2. Marco conceptual.....	25

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	27
-----------------------------	----



4.2. Hipótesis específicas.....27

4.3. Variables27

4.4. Operacionalización de variables29

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación30

5.2. Metodo de investigación30

5.3. Tipo de la investigación.....30

5.4. Nivel de investigación30

5.5. Diseño de investigación:31

5.6. Población y muestra.....32

 5.6.1. Población:32

 5.6.2. Muestra:32

5.7. Técnicas e instrumentos de investigación34

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....34

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos37

5.10. Contrastación de hipótesis.....37

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Acerca del objetivo específico 1.44

6.2. Acerca del objetivo específico 2.45

6.3. Acerca del objetivo específico 3.47

DISCUSIÓN.....50

CONCLUSIONES.....53

RECOMENDACIONES55



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	60



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 29

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad para la selección del personal 34

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad para la calidad de atención 35

Tabla 4. Estadísticos total-elementos de la selección del personal 36

Tabla 5. Estadísticos total-elementos del clima organizacional 37

Tabla 6. Validación de instrumento..... 38

Tabla 7. Correlación del reclutamiento y el clima organizacional..... 39

Tabla 8. Correlación de la inducción y el clima organizacional 41

Tabla 9. Correlación de la capacitación y el clima organizacional 43

Tabla 10. Correlación de la selección del personal y el clima organizacional .. 45

Tabla 11. Tau b de Kendall para el reclutamiento del personal y el clima organizacional 46

Tabla 12. Tau b de Kendall para la inducción del personal y el clima organizacional 47

Tabla 13. Tau b de Kendall la capacitación del personal y el clima organizacional 49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Correlación entre el reclutamiento y el clima organizacional	45
Figura 2. Correlación entre la inducción y el clima organizacional.....	46
Figura 3. Correlación entre la capacitación y el clima organizacional.....	48
Figura 4. Correlación entre la selección del personal y el clima organizacional.	49



RESUMEN

Examinar la relación entre ambos factores fue el objetivo de la tesis 2021 sobre el impacto en la elección de personal en el clima de la organización de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sandia. , se utilizó un técnica cuantitativa correlacional y el diseño transversal no experimental. De 203 colaboradores, 85 fueron seleccionados como muestra representativa. Los datos se recogieron mediante cuestionarios y encuestas con una escala de Likert. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de sus instrumentos. Los resultados mostraron buenos valores de firmeza interna de 0.909 para su variable en la elección de personas y de 0.907 para el clima organizacional. Se utilizó el SPSS para examinar los datos. La tesis del coeficiente rho de Spearman reveló una correspondencia estadísticamente significativa y sólida del 53,9%. El estadístico Tau-b de Kendall, que demostró una correlación entre las dos variables con un valor p de 0,000, inferior al umbral de significación de 0,05, corroboró la existencia de correlación. Así pues, un mejor entorno organizativo y una mejor selección humana están claramente correlacionados, y viceversa. Se concluye que debe darse suficiente importancia a los procedimientos y a la competitividad de un proceso de elección para mejorar el entorno organizativo en el municipio.

Palabras clave: Selección del personal, clima organizacional, trabajadores municipalidad.



ABSTRACT

To examine the relationship between both factors was the objective of the thesis 2021 on the impact on the choice of personnel on the organizational climate of the collaborators in the Provincial Municipality of Sandia. A quantitative correlational technique and non-experimental cross-sectional design were used. Out of 203 collaborators, 85 were selected as a representative sample. Data were collected through questionnaires and surveys with a Likert scale. Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability of their instruments. The results showed good internal firmness values of 0.909 for their variable on people choice and 0.907 for organizational climate. SPSS was used to examine the data. Spearman's rho coefficient thesis revealed a statistically significant and robust correspondence of 53.9%. Kendall's Tau-b statistic, which showed a correlation between the two variables with a p-value of 0.000, below the significance threshold of 0.05, corroborated the existence of correlation. Thus, a better organizational environment and better human selection are clearly correlated, and vice versa. It is concluded that sufficient importance should be given to the procedures and competitiveness of an election process to improve the organizational environment in the municipality.

Key words: Staff selection, organizational climate, municipal workers.



INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene como objetivo principal explorar la relación entre el proceso de selección de personal y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021. El estudio fue realizado en cumplimiento de la Ley N° 30220 de Universidades, que establece los requisitos para la obtención de grados académicos.

El clima organizacional se refiere a la percepción que los empleados tienen sobre el ambiente laboral, y están influenciados por la dinámica interna de la organización. Por su parte, la selección de personal es el proceso que busca incorporar trabajadores capacitados, garantizar un desempeño eficaz y reducir riesgos en la integración de nuevos miembros.

Este estudio examina cómo estos dos factores influyen en el funcionamiento eficiente de la Municipalidad Provincial de Sandia. La hipótesis principal plantea que existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y el clima organizacional.

La investigación se estructura en seis capítulos. El primero plantea el problema de investigación, seguido de los objetivos generales y específicos en el segundo capítulo. En el tercer capítulo, se aborda el marco teórico, mientras que el cuarto trata los supuestos y la operacionalización de las variables. El quinto capítulo describe la metodología empleada, incluyendo las técnicas de recolección de datos y el diseño de la investigación. El sexto capítulo presenta los resultados y análisis comparativo con estudios anteriores.

Finalmente, se incluye una sección de referencias bibliográficas y anexos con instrumentos de investigación, validaciones y pruebas de los datos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En las ciudades donde se utilizan evaluaciones de preferencias en las programaciones en selecciones de personas, se contrata a funcionarios y otros empleados públicos. Dado que los profesionales están muy solicitados, este aspecto es crucial. El empleo de la IA en los procedimientos de contratación y selección es un tema tratado por muchos autores, sobre todo en Estados Unidos. Esto ha hecho que sea más común emplear sistemas informáticos para la selección, lo que simplifica enormemente el proceso una selección de candidatos. Se debe destacar que la contratación de nuevo personal en Estados Unidos es muy competitiva.

En nuestro país, es habitual que en el proceso de contratación influyan mucho las conexiones personales, las recomendaciones de figuras de autoridad y el personal no cualificado, con lo que se eluden los procedimientos establecidos y se socava la competitividad. El resultado es una falta de liderazgo, que se traduce en una falta de transparencia a lo largo de las fases de contratación.

Los candidatos experimentan así malestar y falta de confianza, lo que les lleva a recurrir a sus amigos en busca de ayuda. Esta es la razón principal



de las insuficiencias en los ordenamientos de las elecciones de las diversas instituciones educativas del país. Los recursos financieros de las instituciones se ven directamente afectados por las malas decisiones de contratación. Además de tener un efecto perjudicial sobre la mano de obra actual de la empresa, la contratación de candidatos inadecuados puede crear un ambiente de trabajo hostil o conflictivo.

Una responsabilidad crucial para gestionar de manera eficaz las habilidades y competencias dentro del competitivo ámbito de los recursos sujetos. En este argumento, de selección se enfocan en atraer a los individuos más capacitados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Cualquier empresa debe gestionar eficazmente el ambiente de trabajo, ya que contiene elementos que, bien manejados, pueden mejorar las perspectivas de éxito y expansión de la empresa. Descuidar el ambiente organizativo puede dar lugar a inestabilidad y a una importante rotación de empleados, lo que pone de relieve lo crucial que es elegir a personas con aptitudes extraordinarias para mejorar el lugar de trabajo.

La productividad de los colaboradores se ve directamente afectado por las consecuencias perjudiciales de un mal clima organizativo a escala nacional. Aunque algunos empleados tengan mucha experiencia, puede que no tengan las actitudes correctas, lo que puede dificultar encontrar al aspirante adecuado durante el proceso de selección. Esto podría tener un efecto perjudicial en la cultura del lugar de trabajo y dar lugar a malas decisiones de contratación, lo que reduciría el calibre de los trabajadores del municipio. Por ello, es imprescindible que las contrataciones recientes



contribuyan a preservar una cultura positiva en el lugar de trabajo. Es necesario tener en cuenta características como la motivación, el liderazgo y la comunicación interpersonal, y el municipio de Sandia comprende la importancia de estos componentes.

En consecuencia, es esencial enfatizar la elección de personal desempeña un papel crucial en el progreso en los centros laborales, ya que contribuye un ambiente de trabajo, muy positivo. Para ello, es necesario evaluar el potencial humano en función de su capacidad para afrontar retos y tomar buenas decisiones con juicio de causa, lo que, en última instancia, les permitirá alcanzar los resultados deseados y esperados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el clima organizacional de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021?

1.2.2 Problema específico:

¿Cómo se relaciona el proceso de reclutamiento de personal con el clima organizacional de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021?

¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el clima organizacional de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021?

¿Qué vínculo existe entre la capacitación de personal y el clima organizacional de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021?



1.3. Justificación del problema

Los recursos humanos, que incluyen tanto el calibre de la mano de obra como el entorno en el que se emplea para lograr sus objetivos, tienen una marca característica en el rendimiento de una empresa. Las organizaciones gubernamentales son vitales para la sociedad porque ofrecen productos que resultan en la calidad de las personas.

El beneficio de los objetivos en la organización depende de la elección adecuada de personas y del entorno laboral, ya que el rendimiento eficiente de los empleados hace una influencia directa en la reputación de la institución. En este entorno, la gestión del proceso de contratación es crucial y debe basarse en una comprensión clara del perfil requerido para cada puesto. Tomar decisiones objetivas y fundamentadas es esencial, ya que una mala elección puede repercutir tanto en los objetivos en la organización como la productividad en los colaboradores.

Los puntos anteriores llevan a la conclusión de que, por favorecer el establecimiento de un entorno laboral saludable, para el crecimiento de las empresas. Para ello, es fundamental evaluar el potencial humano a la luz de su capacidad para superar obstáculos y emitir juicios acertados.

Dada la correspondencia entre el clima organizacional y la selección de personal, es imperativo que las municipalidades presten especial atención a estos factores. En ese marco, resulta de este estudio deberían ofrecer información útil para mejorar las prácticas de contratación, orientación y formación del personal, así como para promover un lugar de trabajo más saludable en el municipio.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

A continuación, se presentaron los objetivos que fueron planteados para el progreso de esta tesis, éstos estuvieron orientados con base en las variables estudiadas.

2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación existente entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021
- Identificar la relación existente entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021
- Identificar la relación existente entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

El examen de estudios, iniciativas, trabajos y publicaciones científicas anteriores afines con el tema de investigación se considera esencial dada la importancia de la tesis. Dentro de este método se han reconocido las siguientes investigaciones.:

3.1.1. Antecedentes internacionales

(León Castro, 2020), El autor examinó la influencia en la elección de personal en el rendimiento profesional de estas empresas. Participaron de la encuesta organizadores de departamento, personal de recursos humanos y empleados de trece empresas de microfinanciación. Se evaluó la eficacia del procedimiento de selección, los enfoques utilizados, la duración del proceso y los criterios de evaluación del rendimiento. Los resultados indican una fuerte relación de decisiones de contratación y el rendimiento laboral, pero también suscitaron preocupación por lo poco adaptados que estaban los procesos de selección a las distintas funciones. Para optimizar el beneficio laboral, se sugirió el desarrollo de técnicas de selección personalizadas.

(Henriquez, 2012) ha demostrado ser, después de la interacción entre alumnos e instructores, el segundo elemento más importante que influye en su



rendimiento colegial en los estudiantes. Las legislaciones chilenas 19.410 (1995) y 20.501 (2011) fortalecieron el procedimiento público de una elección de directores para elevar el rendimiento académico. El estudio evaluó los rasgos y comportamientos de liderazgo necesarios para el logro académico en las escuelas municipales de Maipú. A través de un estudio de métodos mixtos, los investigadores identificaron y validaron ocho características críticas para los directores utilizando una muestra de 25 escuelas. Según el estudio, los directores tenían mejores niveles de «conocimiento técnico» pero menores niveles en características como manejo del clima organizacional y manejo de crisis. Según el nivel de experiencia y los antecedentes de los directores, las percepciones del liderazgo podrían diferir, lo que sugiere que los factores contextuales y temporales pueden afectar a la eficacia de un director.

(Medina, 2018), realizó un análisis exhaustivo de una amplia gama de materiales, incluidas investigaciones anteriores publicadas en revistas y publicaciones que abordaban el tema. Esta recopilación de recursos sirvió para la creación de una encuesta de 10 preguntas. Se utilizaron cuestionarios digitales para enviar la encuesta a una cohorte de cincuenta empleados de la organización. Con 95% de confianza y un error del 5%, el análisis de los datos mediante la técnica Chi-cuadrado arrojó resultados estadísticamente significativos. La hipótesis del estudio, que sugería que las elecciones de personal tenían un efecto positivo en el rendimiento laboral, fue corroborada por los datos. Por lo tanto, se deduce que hacer un buen proceso eficaz de elección que garantice la contratación en los candidatos aptos para las vacantes y utilice tácticas motivadoras para aliviar el descontento laboral es esencial si se espera aumentar el rendimiento de los empleados.



Antecedentes nacionales

(Saldaña Pinto, Saavedra Mor, & Alejandría Castro, 2021), El estudio se ejecutó en el la Región San Martín, particularmente en la Dirección de Operaciones Agrícolas. Se utilizocuestionarios Se realizaron pruebas estadísticas como la prueba t de Student y también correlación de Pearson para evaluar las hipótesis propuestas. Con un coeficiente de correlación de $r=0,40$ y un valor t de 3,64, los datos mostraron una relación fue directa

(Zocón Alva & Castañeda Abanto, 2019), Esta investigación se acarreo sobre el procedimiento de contratación y el utilidad laboral de los colaboradores hasta 2013.. Los datos se recogieron mediante cuestionarios destinados a evaluar el rendimiento laboral de cada encuestado y el causa de contratación de nuevos empleados. Las hipótesis del estudio se evaluaron mediante la medida estadística T-Student, Los datos recogidos arrojaron un coeficiente de correlación de $r=0,40$ y un valor t de 3,64. Estos resultados indican una clara sociedad de desempeño laboral y el proceso de elección de personas utilizado en la Orientación de Operaciones Agrícolas

(Rojas Lock, 2017), buscó examinar la conexión en el trabajo profesional en los colaboradores en el proceso de contratación. Se hizo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, según las recomendaciones de González (2015) y Chiavenato (2011), para evaluar las características del procedimiento de contratación, así como los elementos del desempeño laboral. El análisis estadístico reveló una asociación fuerte



y estadísticamente. El coeficiente de Spearman fue de 0,470 y 0,00 fue el nivel de significación seleccionado.

(Portuondo Noel, 2018),

El objetivo primordial analizar la relación en el proceso de elección de personal y el desempeño laboral., se seleccionó una muestra de 98 empleados de una población de 150. Los datos fueron recopilados mediante encuestas a los trabajadores y entrevistas con la dirección. El análisis estadístico mostró una evaluación significativa ($r=0,616$) entre la selección de colaboradores y el rendimiento profesional, se obtuvo significancia inferior a 0,05, confirmando la correspondencia positiva entre ambos factores.

(Manco Cuya, 2018), Estudio mencionado era investigar la correspondencia de las prácticas de contratación y elección y el rendimiento profesional de los empleados. La muestra estaba formada por 98 personas empleadas en los departamentos de Anatomía Patológica y Patología Clínica, respectivamente. Se utilizó un diseño de estudio transversal y también correlacional para medir la potencia de la sociedad entre sus variables pertinentes. Los datos se recogieron mediante encuestas, que incluían 25 preguntas sobre el asunto de contratación y selección y 35 preguntas sobre el rendimiento profesional. Los datos recogidos demostraron la correlación positiva 0,898 a un nivel de significación (α) de 0,000.

(Pelaes, 2010), Examinó la relación de rotación del personal y el rendimiento de sus colaboradores de las sucursales. Las perspectivas de Chiavenato vinculaban cuatro factores -el entorno laboral, el



procedimiento de selección, la remuneración y las situaciones en el centro laboral- con el cambio de personal. También se tuvieron en cuenta las tres características relacionadas con la productividad: el rendimiento individual, el del grupo y el de la organización. El principal medio de recopilación de datos de su estudio fue una encuesta, a la que respondieron 38 de los 58 empleados de la empresa. Tras revisar los datos resultantes de los comentarios de los empleados, se descubrió que parte del rendimiento de la empresa no satisfacía a todos. Es esencial concentrarse en estas áreas de desarrollo para acrecentar la felicidad y el rendimiento en los colaboradores

(Gómez Vélez, 2014), El objetivo de este documento era ofrecer resultados de una estimación del clima organizativo realizada por una organización no gubernamental de protección de la infancia. Se utilizó una muestra de 45 empleados de un total de 58 en grupos focales y un cuestionario de autoevaluación. 54 personas participaron en seis grupos focales que se celebraron en las distintas sucursales. Los resultados dieron la necesidad de realizar un programa de incentivos para recompensar a los empleados, mejorar la comunicación interna y agilizar los técnicas administrativas relacionados con la gestión de personal, como la contratación y las prestaciones. También se sugirió mejorar las capacidades de comunicación interpersonal, liderazgo y delegación en la gestión.

(González, Jiménez, & Reyes, 2015), La Empresa en Recolección y Procesamiento de Tabaco de Matanzas fue objeto de la investigación porque se percibía que tenía incentivos injustos, presentaba un alto



índice de rotación de empleados y estaba insatisfecha con su falta de recursos y seguridad personal. Mediante la evaluación del clima organizativo y la aplicación de métodos como las encuestas, el análisis causa-efecto, el método Delphi ponderado y programas informáticos como Excel y SPSS, el objetivo era mejorar el entorno de trabajo. Los resultados mostraron que las principales causas de insatisfacción eran el salario y las condiciones de trabajo. El plan preveía aumentar la participación de los colaboradores, la comunicación y la formación para minimizar la cambio de personal y mejorar el entorno laboral.

(Peña, 2017), Este artículo de estudio pretende abordar el problema que tienen las empresas al seleccionar a sus colaboradores, que con frecuencia conduce a la contratación de personas no aptas e incurre en grandes gastos. El objetivo es aportar un remedio señalando instrumentos adecuados que puedan aumentar la eficacia y fiabilidad de este proceso. Se pretende crear un modelo que tenga en cuenta los factores pertinentes del mercado laboral actual. Se realizó una investigación de campo basada en encuestas en 200 empresas de diversos sectores: comercio, servicios e industria. La creación de un guía de elección de personal fundado en las competencias es la principal contribución de este proyecto de investigación.

(Espinoza Dextre & Delgado Bardales, 2020), Los objetivos del estudio son evaluar cómo se gestiona la elección de personal en universidades del estado y sugerir formas de mejorar el procedimiento. El objetivo de la selección de colaboradores es incluir a aspirantes cualificados para aumentar el rendimiento institucional. El sesenta por ciento de los



estudios destacan los recursos humanos en el progreso de las instituciones y recomiendan procedimientos de contratación abiertos y eficaces. El cuarenta por ciento restantes sugiere utilizar las redes sociales para actualizar el procedimiento y evaluar los perfiles psicológicos para mejorar la selección y los efectos en el lugar de trabajo.

Antecedentes locales

(Colquehuanca Ponce, 2020), Evaluó el resultado de los procedimientos de selección de colaboradores, así como de los enfoques de selección, en la rentabilidad de los establecimientos de alojamiento. También reafirma el papel esencial que desempeñan unas prácticas de contratación adecuadas en el buen funcionamiento de estas empresas. Se llevó a cabo utilizando la técnica deductiva de forma cuantitativa. El instrumento principal fue una encuesta dirigida únicamente a los directores de recursos humanos de estas organizaciones. Los resultados presentan en cuadros detallados. Estos resultados hacen imprescindible la aplicación de la elección por capacidades para mejorar el proceso de contratación y promover simultáneamente los valores de los empleados. Si se ponen en práctica las recomendaciones, no cabe duda de que estos establecimientos alcanzarán el éxito esperado.

(Anccasi, 2019), Esta investigación examinó cómo el proceso de selección de un individuo afectó a su rendimiento en el trabajo en una institución específica del municipio del distrito de Macari a lo largo de 2017. Este estudio incluyó diversas metodologías de colección de datos. Las entrevista bien estructuradas y cuestionarios. Los resultados indican que enfrenta obstáculos sustanciales, ya que la mayoría de encuestados



tuvo juicios desfavorables con respecto al reclutamiento, la estructura de selección y la implementación de evaluaciones teóricas y prácticas. Dado que el gran porcentaje en los encuestados afirman que las aptitudes como mantener una imagen profesional, ser flexible, cumplir los objetivos y resistir en tiempos difíciles para alcanzar los objetivos son inconsistentes y con frecuencia están por debajo del nivel, es evidente que existen problemas con el rendimiento laboral.

Marco teórico

Entre los numerosos autores y métodos que constituyen la base tanto del clima organizativo como de la selección de personal, se citan los siguientes temas:

3.2.1. Selección de personal

En lo referente a este tema, se pueden brindar las definiciones de los autores mostrados a continuación:

Montes y González (2016) señalaron que se trata de un proceso cuyo propósito es proporcionar a la organización el personal idóneo, asegurando un desempeño adecuado en las funciones del puesto y minimizando los riesgos asociados a la incorporación de nuevos miembros al equipo de trabajo. En esa misma línea, busca reducir la igualdad de decisiones al respaldar estas con factores que puedan ser medidos y comparados de manera objetiva. Entonces, para alcanzar lo antes mencionado, es esencial evaluar el talento humano en función de su capacidad y habilidades para enfrentar desafíos y tomar decisiones acertadas, lo que en última instancia nos permite alcanzar los resultados deseados y anticipados. (p.47).



Alles (2011) pudo plantear que el resultado exitoso de un procedimiento de elección está intrínsecamente ligado a la calidad del reclutamiento previo. Un reclutamiento efectivo facilitará una selección exitosa, mientras que un reclutamiento deficiente puede llevar a una selección costosa, debido a que podría requerir comenzar de nuevo para llevar a cabo un procedimiento de reclutamiento apropiado es esencial, dado el peligro de tomar una decisión incorrecta. Por tanto, es de gran importancia señalar que la elección del colaborador hacen el papel esencial y determinante en el avance de las organizaciones, al contribuir con la creación de un ambiente laboral favorable. (p.104).

3.2.1.1. Objetivos de la selección de personal

La elección de colaboradores se ocupa de identificar individuos apropiados para colaborar en la sociedad y atender las demandas de recursos humanos. Junto con otros recursos como maquinaria, financiamiento, infraestructura y sistemas, proporciona a la organización la habilidad, el trabajo, la innovación y el compromiso necesarios, contribuyendo a la consecución de sus metas.

3.2.1.2. Pasos de un proceso de reclutamiento y selección dentro de una organización

Alles (2007) asegura que los pasos necesarios para llevar a cabo el procedimiento de elección, son los que se mencionan a continuación:

Paso 1. La necesidad de llenar un puesto y la elección de hacerlo son decisiones que recaen en la línea de la organización.

Paso 2. Solicitud de trabajador o de recursos humanos.



Paso 3. Examen del perfil del puesto. Si la entidad u organización ya ha logrado una revisión anticipada de este perfil, se tomará el mismo como punto de partida.

Paso 4. Obtener datos sobre el perfil del puesto y realizar una evaluación del rol que se necesita llenar.

Paso 5. Evaluar a los empleados actuales de la organización lleva a cabo un desarrollo de búsqueda interna para evaluar si hay un candidato para ocupar la posición.

Paso 6. Decidir si se llevará a cabo una búsqueda de candidatos internos o si se buscará externamente nuevos colaboradores que sean capaces de cumplir con el perfil solicitado.

Paso 7. Determinación de las fuentes externas de captación, esto incluye diversas estrategias como publicidad, registros, conexiones y asesoramiento.

Paso 8. Recopilación de solicitudes o peticiones.

Paso 9. Examen inicial de los referencias, que incluye la revisión de currículums vitae (CV) o el uso de criterios en el caso de investigaciones en línea.

Paso 10. Realización de entrevistas, que pueden consistir en una sola o múltiples rondas.

Paso 11. Aplicación de pruebas y evaluaciones específicas, incluyendo las pruebas psicológicas necesarias.

Paso 12. Selección de los candidatos más idóneos a partir de la información recopilada en los pasos anteriores y en concordancia con el perfil deseado.



Paso 13. Elaboración de informes que detallen a los aspirantes finalistas y su capacidad para el puesto.

Paso 14. Exposición de participantes.

Paso 15. Elección del finalista.

Paso 16. Discusión y acuerdo sobre los cláusulas y contextos de la oferta de trabajo, que puede llevar a cabo el futuro supervisor o el departamento de Recursos Humanos.

Paso 17. Informar a los candidatos no seleccionados sobre su estado en el proceso de selección.

Paso 18. Proceso de recibimiento.

Paso 19. Inducción. (pp. 175 -177).

3.2.1.3. Proceso de selección

la organización, se puede identificar las partes más importantes como el reclutamiento, la inducción y la capacitación, las mismas que se profundizan a continuación:

3.2.1.3.1. Reclutamiento

Milkovich y Boundreau (2011) definen que se trata de un proceso de comunicación bidireccional: por un lado, los candidatos buscan obtener información precisa sobre cómo sería su experiencia laboral en la empresa; por otro lado, las organizaciones buscan recabar investigación debe ser precisa acerca del perfil del colaborado que sería el candidato adecuado, en el caso de que sea contratado. (p. 103).

- Reclutamiento interno

Es posible señalar como las más resaltantes a las siguientes:

- Su costo es menor si se compara con el externo.



- Más eficiente si se consideran los términos de velocidad.
- Más fiable respecto a los resultados finales
- Representa una inversión por parte de la organización, tanto en el crecimiento como en la capacitación de su personal.

Por otro lado, señalar a las desventajas de este tipo de reclutamiento, por lo que se menciona a continuación que:

- Requiere que los empleados tengan el potencial para avanzar y que, a su vez, la organización les brinde oportunidades para que puedan crecer en función de sus capacidades.
- Tiene el potencial de crear conflictos de intereses.
- Puede llevar a la evaluación de los empleados hasta su límite de incompetencia.
- Limita la incorporación de nuevas perspectivas que los nuevos empleados pueden aportar.

- **Reclutamiento externo**

Es posible señalar como las más resaltantes a las siguientes:

- Refresca el talento en la empresa al incorporar nuevas personas que puedan aportar a la organización.
- Maximiza el rendimiento de las inversiones previas en capacitación y programas de desarrollo profesional ofrecidos por otras instituciones o internamente a ciertos candidatos.

Por otro lado, cabe resaltar la necesidad de señalar a las desventajas de este tipo de reclutamiento, por lo que se menciona a continuación que:

- Requiere mayores recursos, en términos de tiempo en comparación con la contratación interna.



- Implica costos adicionales.
- No garantiza la misma seguridad que la contratación interna.
- Los empleados pueden percibirlo como una falta de lealtad hacia ellos.
- Puede resultar en desafíos relacionados con la estructura salarial de la organización (pp.179-180).

3.2.1.3.2. Inducción

Para poder definir la inducción, se debe considerar lo estipulado por diversos autores, entre los cuales tenemos las siguientes definiciones:

“La orientación laboral es un proceso estructurado diseñado para familiarizar al personal recién contratado con la empresa, sus obligaciones y su función. Se hace a cabo inmediatamente después de la introducción del colaborador en la organización.” (Alles, 2007, p.353).
“Es dotar al personal de conocimientos contextuales fundamentales sobre la organización, la buena inducción para hacer sus tareas con éxito” (Torrealba, Vera y Cortés, 2007, párr. 1).

Por todo lo ya mencionado, es posible inferir que el proceso de inducción pretende realizar una especie de familiarización de los empleados con la organización en la que desempeñará sus nuevas funciones, por ello, este proceso se suele dar luego de que el empleado es contratado por la organización o, en su defecto, es cambiado de puesto dentro de la misma.

Objetivos

Ortega (2008) argumenta que los fines del proceso de inducción en las organizaciones son los siguientes:



- Proporcionar una adaptación de los nuevos trabajadores a la institución y, de esta forma, ayudarlos a comenzar sus labores de manera productiva.
- Fomentar actitudes positivas de los recién llegados hacia la institución, sus políticas y sus trabajadores
- La inducción es esencial debido a que busca integrar al trabajador de manera rápida y efectiva en su nuevo entorno laboral.

3.2.1.3.3. Capacitación

Castillo (2016) explica: «La información del personal se refiere a la información crucial que una empresa ofrece a sus empleados para mejorar su rendimiento dentro de la organización y su nivel de formación».

Tipos de capacitación:

Robbins y Coulter (2014) explican que dentro de las categorías de formación se encuentran las siguientes:

General

Dentro de este tipo de capacitación se consideran diversos aspectos, cabe mencionar a los siguientes: las destrezas en comunicación, la utilización y programación de sistemas informáticos, la atención al cliente, las competencias ejecutivas, aptitudes y formación en gestión, el crecimiento personal, las ventas, las capacidades de supervisión, y los conocimientos y destrezas tecnológicas.

Específico

De la misma manera que en la capacitación general, en este tipo de capacitación se consideran diversos aspectos, cabe resaltar a los



siguientes: Competencias fundamentales para mantener un balance entre aspectos como la existencia personal y también profesional, formación de los cliente, conciencia sobre cultura y variedad, modernidad en cambios administrativos, liderazgo, comprensión del producto, competencias de presentación y oratoria, seguridad, ética, prevención del persecución sexual, formación de componentes, ventura, y otros asuntos pertinentes (p. 394).

3.2.2. Clima organizacional

(CHIAVENATO, 2007) se refiere a cómo el entorno de una organización afecta la motivación de sus miembros. Es la cualidad del entorno en la organización que los miembros perciben y que influye su conducta. Este vocablo se centra en las características y estímulos presentes en una organización, pueden surgir diversos factores que crean niveles variados de motivación entre sus miembros. Un clima organizacional se considera positivo y saludable cuando logra satisfacer las insuficiencias particulares y aumenta la moral de los colaboradores, mientras que se considera negativo y poco saludable cuando frustra esas necesidades.

(QUEVEDO, 2006) sirve como un filtro por el cual se perciben los elementos objetivos de una organización, como su estructura, liderazgo y evaluar el ambiente laboral en el procedimiento de toma de decisiones implica medir cómo las piezas de la organización perciben estos aspectos. Las características y dinámicas de la organización contribuyen a la formación de un determinado clima, el cual, a su vez, influye en las motivaciones y comportamientos de sus miembros. Estos



comportamientos tienen diversas consecuencias para las empresas, incluyendo la producción en el trabajo y el contenido de los colaboradores, la rotación de personal y la adaptación, entre otros aspectos.

Entonces, a partir de las definiciones dadas por los autores mencionados, es posible asegurar que el ambiente organizacional se refiere a la eficacia o los atributos del ambiente en una organización que sus miembros perciben y que afecta su comportamiento, por tal motivo, las características y dinámicas de la organización contribuyen a la formación de un determinado clima.

Debido a todo lo antes mencionado, el ambiente organizacional abarca las dimensiones siguientes:

- **Relaciones interpersonales:** hace referencia al nivel de los colaboradores se respaldan mutuamente y mantienen relaciones cordiales y respetuosas entre ellos.
- **Estilo de liderazgo:** es el grado en el que los líderes respaldan, motivan y fomentan el involucramiento de todos los colaboradores a su cargo.
- **Disponibilidad en los recursos:** indica el grado en el que los colaboradores disponen del acceso a la información, las herramientas y la asistencia necesaria de otros colaboradores y de los diversos departamentos, con el fin de llevar a cabo sus tareas en forma óptima.
 - **Estabilidad:** Describe el grado en que los trabajadores sienten que hay buenas oportunidades para que permanezcan en la organización y que las decisiones sobre su contratación o despido se hacen de forma equitativa.



(ALLESM. A., 2008) menciona que un pilar del clima de la organización es el compromiso organizacional, también conocido como la lealtad de los empleados, se refiere al nivel en el cual un colaborador se siente comprometido con la organización y anhela continuar siendo parte activa de ella. En esencia, el compromiso puede entenderse como una habilidad o competencia que implica sentir que la organización es una parte integral de la vida del empleado.

Por otro lado, para que la organización cuente con un clima organizacional adecuado, es necesario que considere otros factores como el liderazgo y la comunicación en la misma. Dichos conceptos serán detallados a continuación:

Liderazgo

El concepto de liderazgo se emplea para describir la figura del líder, e idealmente, este líder debería tomar el lugar más alto en la organización o puestos clave de importancia. Un líder en una organización tiene la responsabilidad de establecer la dirección, trazar el rumbo a alcanzar y motivar a los otros para que comuniquen esta visión y colaboren en conjunto para lograr los objetivos planteados.

En ese sentido, es común que los líderes empleen los tres estilos en diferentes momentos, aunque generalmente uno de ellos tiende a ser más dominante que los otros.

- **Estilo autocrático:** en este estilo de liderazgo, la persona que lidera suele centralizar la autoridad en la toma de disposiciones.



- Estilo participativo: en este tipo de liderazgo, la persona que lidera tiende a delegar parte de su autoridad.
- Estilo permisivo: en esta clase de liderazgo, la persona que lidera usualmente evita ejercer un control rígido y se basa, en gran disposición, en la definición de metas por parte de un grupo. En ese entender, estos líderes a menudo, actúan como mentores.

La comunicación

Es esencial para procesos fundamentales como la planificación, de sistemas y procesos, la orientación en todos sus niveles y una buena intervención. Cuando funciona, contribuye a mejorar el rendimiento en los colaboradores y estos experimentan una mejor satisfacción en el trabajo. Esto se debe, en parte, a que comprenden mejor sus responsabilidades, tienen claridad sobre las expectativas y están, comprometidos.

Tipos de comunicación

Existen dos clases de comunicación dentro de las organizaciones, las cuales se detallan a continuación:

- a. Comunicación descendente: se refiere a la transmisión de información desde niveles jerárquicamente superiores hacia niveles inferiores dentro de una organización. Esta comunicación es una parte cotidiana de la dinámica organizacional e implica proporcionar retroalimentación sobre el desempeño. Idealmente, esta retroalimentación debería ser un proceso bidireccional, donde los



empleados evalúan su propio desempeño y lo discuten con sus superiores.

b. Comunicación ascendente: se transmite desde niveles jerárquicamente inferiores hacia niveles superiores dentro de una organización. Esta comunicación es una parte importante de la dinámica organizacional, ya que implica mayor participación por fracción de las personas que trabajan en la organización o empresa. Por consiguiente, dentro de este tipo de comunicación se encuentran las siguientes actividades:

- Realización de preguntas
- Atención de forma activa
- Encuentros con el personal que trabaja en la organización
- Política de accesibilidad y comunicación directa
- Involucramiento en grupos sociales

Motivación

Cuando se habla de motivación, es necesario señalar a los impulsos motivacionales que serían los siguientes:

- Afiliación: se refiere a la motivación para establecer relaciones efectivas con otras personas.
- Competencia: señala a la motivación para llevar a cabo un trabajo de excelencia y mejorar las habilidades personales buscando ser el mejor en su área.
- De reconocimiento: es el impulso coherente al reconocimiento en los trabajadores por parte de sus superiores y de sus propios compañeros.



3.2. Marco conceptual

Reclutamiento:

Este proceso implica difusión en las oportunidad de empleo a través de diversas vías, como noticias, agencias de colocación, informadores de recursos humanos, entre otros, considerando como objetivo el de atraer a individuos que satisfagan los requisitos inevitables para un puesto de trabajo en cuestión.

Inducción:

Este proceso se centra en acoger y orientar sus empleados nuevos que se incorporan , permitiéndoles familiarizarse con la compañía y proporcionándoles información sobre su historia y estructura.

Capacitación:

Se refiere a los programas de capacitación proporcionados por la organización a sus empleados, diseñados para expandir sus conocimientos y competencias, lo que resulta en una mejora en su rendimiento laboral y un aumento de la productividad.

Adaptación:

Es el cambios en el conducta de una persona en respuesta a los posibles cambios y/o dificultades que se presentan dentro las condiciones de su entorno.

Clima organizacional:

Se refiere al entorno en el que una persona realiza sus tareas laborales diarias, incluyendo las interacciones con sus superiores,



compañeros de trabajo, y otros individuos relacionados con la empresa, como proveedores y clientes.

Comportamiento:

Se trata de la manera en que las personas u organizaciones actúan en respuesta a tentaciones y en correspondencia con su entorno.

Comunicación:

Involucra la transmisión de averiguación, ya sea de manera escrita o hablada, de forma formal o informal, que puede ir en ambas direcciones, entre dos o más personas.

Comunicación interpersonal:

Es una conexión en la que 02 o más individuos colaboran una clarividencia conjunta en el ambiente en un proceso de intercambio mutuo.

Liderazgo:

Se refiere a la posición que ocupa alguien que se destaca entre los demás y tiene la capacidad de realizar decisiones en beneficio del , equipo u organización. De la misma manera, motiva a los demás miembros del grupo a trabajar juntos para lograr un objetivo compartido.

Motivación:

Se trata de una disposición humana que involucra el anhelo de participar, contribuir y colaborar activamente.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

Existe relación significativa entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

4.3. Variables

V1= Selección del personal: Se trata de un proceso cuyo propósito es proporcionar a la organización el personal que este calificado, afirmando un desempeño adecuado en las funciones del puesto y minimizando los



riesgos asociados a la incorporación de nuevos miembros al equipo de trabajo. De la misma manera, busca minimizar la igualdad en la toma de decisiones al respaldar estas con factores que puedan ser medidos y comparados de manera objetiva. (Montes y González, 2016).

V2= Clima organizacional: Es como un filtro por el cual se perciben los elementos objetivos de una organización, como su estructura, liderazgo y evaluar el ambiente laboral en el procesos en la toma de disposiciones implica medir cómo los miembros de la organización perciben estos aspectos. Las características y dinámicas de la organización contribuyen a la formación de un determinado clima, el cual, a su vez, influye en las motivaciones y comportamientos de sus miembros (Quevedo, 2006).



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 01: Selección del personal	(Montes y González, 2016), definen como un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que implica la incorporación de nuevas personas a la empresa.	Para evaluar la variable de selección de personal, se llevará a cabo la aplicación de un cuestionario diseñado de acuerdo a las dimensiones que conforman esta variable	Reclutamiento	-Promoción -Reclutamiento interno -Reclutamiento externo	Ordinal
			Inducción	-Integración -Puesto de trabajo	
			Capacitación	-Aprendizaje -Rendimiento	
Variable 02: Clima organizacional	(Chiavenato, 2007), define como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.	Para medir el clima organizacional, se utilizará un cuestionario elaborado conforme a las dimensiones que conforman esta variable. Este cuestionario constará de 15 ítems y empleará una escala de Likert que abarca las siguientes opciones: 'Nunca', 'Casi nunca', 'A veces', 'Casi siempre' y 'Siempre'	Estilo de liderazgo	-Autocráticos -Participativos -Permisivos	Ordinal
			Motivación	-Motivación de competencia -Motivación de afiliación -Motivación de reconocimiento	
			Comunicación interpersonal	-Comunicación descendente -Instrucciones de trabajo -Comunicación ascendente	

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora del investigador



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Este trabajo de investigación se clasificó como cuantitativo, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), La estrategia que maneja enfoques cuantitativos en una investigación se denomina investigación cuantitativa. Recoge datos con el fin de emplear mediciones numéricas para confirmar una hipótesis.

5.2. Método de investigación

Este enfoque se implementa siguiendo un procedimiento meticuloso y lógico, con el propósito de determinar la validez de ciertas afirmaciones o expresiones. (Hernandez et al., 2014).

5.3. Tipo de la investigación

(Carrasco, 2009), El propósito de esta tesis es clasificarlos en primordiales y aplicativos. plantea lineamientos para analizar la relación entre la elección de personal y del clima organización, el cual se ejecutó aplicando a la realidad de la municipalidad provincial de Sandia

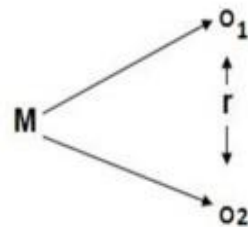
5.4. Nivel de investigación:

Se clasifica en el nivel correlacional, siguiendo la perspectiva de (Carrasco, 2009), afirma que se centran en evaluar la magnitud de la relación y cómo se

influyen mutuamente dos o más variables. En este contexto, se analizará el grado de correlación esta investigación.

5.5. Diseño de investigación:

(Hernandez et al., 2014), , El diseño de este proyecto de estudio entra dentro de la categoría de investigación no experimental y se clasifica como correlacional transversal, el objetivo principal de este diseño es determinar las conexiones entre dos o más categorías, ideas o variables en un momento determinado. Por lo tanto, su esquema se detalla a continuación:





- M: Muestra.
- 01: Selección del personal.
- 02: Clima organizacional.
- r: Posible Relación.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población:

Los 203 empleados que trabajan para la municipalidad provincial de Sandia constituyen la población objeto de este estudio. Se trata de directivos, funcionarios, personal administrativo, profesional, técnico y auxiliar, así como personal contratado y designado.

5.6.2. Muestra:

Se realizó utilizando 85 empleados que desempeñan variadas funciones en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Sandia. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó un método de muestreo aleatorio, tomando en consideración el nivel de significancia del 5% y un margen de error del 7%

A continuación, se presenta los procedimientos que se realizaron para poder precisar el tamaño de la muestra a estudiar:

En primer lugar, para definir el tamaño inicial de la muestra, se usó la siguiente fórmula:



$$n_{\alpha} = \frac{N Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P Q}{e^2(N - 1) + Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P Q}$$

Donde:

E: error en el muestreo (7 %)

P = Proporción que sea favorable (50 %)

q = Proporción que sea desfavorable (50 %)

Z: nivel de confianza del 95%, el valor de Z es 1.96.

Luego, se reemplazaron los valores antes mencionados en su respectiva fórmula, por lo cual se obtuvo lo siguiente:

$$n_{\alpha} = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2(150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Finalmente, después de realizar las operaciones matemáticas necesarias para el cálculo, se halló que el número de personas que debería conformar la muestra fue el siguiente

$$n_{\alpha} = 85$$



5.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Se muestran las habilidades y las herramientas que se emplearon para recolectar la información pertinente para este trabajo de investigación, las cuales se han dividido en función a las variables a analizar.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Este indicador se evaluó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, siguiendo las indicaciones de (Horna, 2010), y este cálculo se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 25.

Estadístico de fiabilidad para la selección del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	15

Nota. Elaborado por la investigadora

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad para el clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	15

Nota. Elaborado por la investigadora

Tabla 3

Estadísticos total-elementos de la selección del personal

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Está de acuerdo con la difusión que utiliza la municipalidad para la selección de personal	54,2941	71,020	0,704	0,899
La publicación de la convocatoria contiene información necesaria	53,7059	74,782	0,659	0,901
Considera que es importante el ascenso de los trabajadores	53,8706	75,185	0,596	0,903
Está de acuerdo con el reclutamiento interno	54,5176	70,062	0,703	0,899
Está de acuerdo que la empresa reclute personal externo	54,1647	75,211	0,552	0,904
Se aplican criterios durante la selección del personal	53,5529	78,012	0,605	0,904
Se realiza una reunión con los trabajadores nuevos	54,1529	63,655	0,821	0,895
Se realiza un reconocimiento de las instalaciones y las áreas de la municipalidad	54,5294	68,895	0,726	0,898
Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo	53,4941	78,348	0,558	0,905
Se presenta los objetivos del puesto de trabajo	53,4706	74,062	0,812	0,897
El tiempo asignado para una capacitación es el adecuado	53,9647	80,249	0,489	0,907
Recibe capacitaciones de acuerdo a su cargo	54,4471	80,131	0,331	0,911
La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas	54,2941	74,639	0,658	0,901
Las capacitaciones fomentan el trabajo en equipo	53,7765	80,176	0,347	0,910
Las capacitaciones benefician a su rendimiento laboral	53,7882	76,359	0,554	0,904

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora.

Por otro lado, se considera la siguiente tabla de datos:

Tabla 4

Estadísticos total-elementos del clima organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la municipalidad el gerente tiene el poder en la toma de decisiones	56,7647	57,706	0,626	0,900
Existe participación entre compañeros y los jefes en el cumplimiento de las labores	56,5412	57,227	0,712	0,897
Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones	56,8353	63,068	0,208	0,912
Los gerentes evitan ejercer el poder y la responsabilidad; dependen de gran medida de la fijación de metas del propio grupo	56,8353	61,354	0,367	0,908
Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	56,6706	57,224	0,697	0,897
Te sientes con ánimo y energía para realizar apropiadamente tu trabajo	56,9647	50,749	0,737	0,897
La entidad permite realización personal	57,1059	50,905	0,813	0,892
Usted requiere relacionarse con sus compañeros de trabajo para cumplir sus funciones	57,0471	51,688	0,762	0,894
Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	56,5294	59,585	0,504	0,904
La municipalidad reconoce el trabajo que realizas	56,9647	56,820	0,778	0,895
La información de las acciones tomadas llega a todos los trabajadores	56,7059	58,472	0,584	0,901
Cree usted que el alcalde y los gerentes de cada área se comunican adecuada y oportunamente	56,8118	58,869	0,686	0,899
Usted recibe o recibió instrucciones sobre las funciones de su trabajo	56,7294	60,914	0,481	0,904
Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo	56,3294	57,724	0,739	0,897
Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportuno	56,6941	64,024	0,319	0,908

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora.



5.8.2. Validez

El instrumento fue validado por parte de juicio de expertos, quienes llegaron a un acuerdo unánime. Durante este proceso, se tomaron en consideración las observaciones y recomendaciones de los expertos para realizar mejoras en algunas de las interrogantes que aparecen en los cuestionarios.

Tabla 5

Validación de instrumento

Experto	Calificación
Dr. Licimaco Aguilar Pinto	Excelente
Mg. John Mamani Martínez	Excelente
Dr. José Oscar Huanca Frías	Excelente

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En diciembre de 2021 se recopilaron los datos, que se procesaron con el programa estadístico SPSS v25. Además, se realizaron algunos cálculos con Microsoft Excel y se redactaron comentarios y conclusiones con Microsoft Word.

5.10. Contrastación de hipótesis



Contrastación de la hipótesis específica 1.

i) Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

Ha: Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año – 2021

ii) Nivel de significancia

Alfa = α = 5% = 0.05

iii) Estadístico de prueba

Con el fin de verificar la hipótesis que se propuso y dado que se trabajó con datos no paramétricos y una matriz de 5x5, se aplicó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

Tabla 6

Tau b de Kendall para el reclutamiento del personal y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	N
reclutamiento del personal y el clima organizacional	0,468	0	85

iv) Decisión

Tras analizar las respuestas de las encuestas y procesarlas con el software SPSS, se observó que el valor *p* obtenido fue de 0.000, lo que es menor que el



nivel de significancia de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el proceso de incorporación de personal y el entorno laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandía en 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

i) Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

Ha: Existe relación significativa entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

ii) Nivel de significancia

Alfa = α = 5% = 0.05

iii) Estadístico de prueba

Con el fin de verificar la hipótesis que se propuso y dado que los datos son de naturaleza no paramétrica y se empleó una matriz de 5x5, se aplicó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

Tau b de Kendall para la inducción del personal y el clima organizacional

	ρ	ρ	N
inducción del personal y el clima organizacional	0,642	0	85



iv) Decisión

Tras el análisis de las encuestas y su posterior procesamiento con el programa SPSS, se obtuvo un p-valor de 0.000, menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto permite concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre el proceso de incorporación de personal y el ambiente laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía en 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

i) Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año – 2021

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año – 2021

ii) Nivel de significancia

Alfa = α = 5% = 0.05

iii) Estadístico de prueba

Con el fin de verificar la hipótesis que se propuso y considerando que los datos eran no paramétricos y la matriz tenía una estructura de 5x5, se optó por emplear la prueba estadística Tau-b de Kendall.



Tabla 8

Tau b de Kendall la capacitación del personal y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	N
capacitación del personal y el clima organizacional	0,455	0	85

iv) Decisión

Luego de analizar las respuestas obtenidas de las encuestas y procesarlas con el programa SPSS, el p-valor resultante fue de 0.000, siendo menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto permite afirmar que existe una conexión significativa entre la formación del personal y el ambiente laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía en el año 2021.



Contrastación de la hipótesis general

La contrastación para hipótesis planteada en la investigación se llevó a cabo por medio del método tau b de Kendall y para medir la correlación se realizó el procedimiento de acuerdo a los datos resultantes de la evaluación de normalidad de los datos, los cuales revelaron que no se ajustan a una distribución normal y son no paramétricos.

i) Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año – 2021

Ha: Existe relación significativa entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021

ii) Nivel de significancia

Alfa = α = 5% = 0.05

iii) Estadístico de prueba

Para verificar la hipótesis general que se propuso, y debido a que los datos no tenían una distribución paramétrica y la tabla de datos presentaba una estructura de cinco por cinco, se decidió utilizar la prueba estadística conocida como Tau–b de Kendall.



Tabla 9

Tau b de Kendall la selección del personal y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	N
selección del personal y el clima organizacional	0,585	0	85

iv) Decisión

Después de analizar las respuestas de las encuestas y procesarlas con el software SPSS, se obtuvo un p-valor de 0.000, menor que el nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables estudiadas en este trabajo de investigación.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Nivel de correlación

Para (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, 2014, p. 305) es posible ajustar el nivel de medición de las variables con el fin de simplificar su interpretación considerando los siguientes parámetros

6.1. Acerca del objetivo específico 1.

Para alcanzar lo planteado en el objetivo específico 1, en función al reclutamiento y el clima de la organización se procesaron los datos pertinentes que resultaron de la aplicación de las encuestas con la ayuda del paquete estadístico SPSS. A partir de ello, se pudo obtener la siguiente tabla en la que se detalla el coeficiente de correlación:

Tabla 10

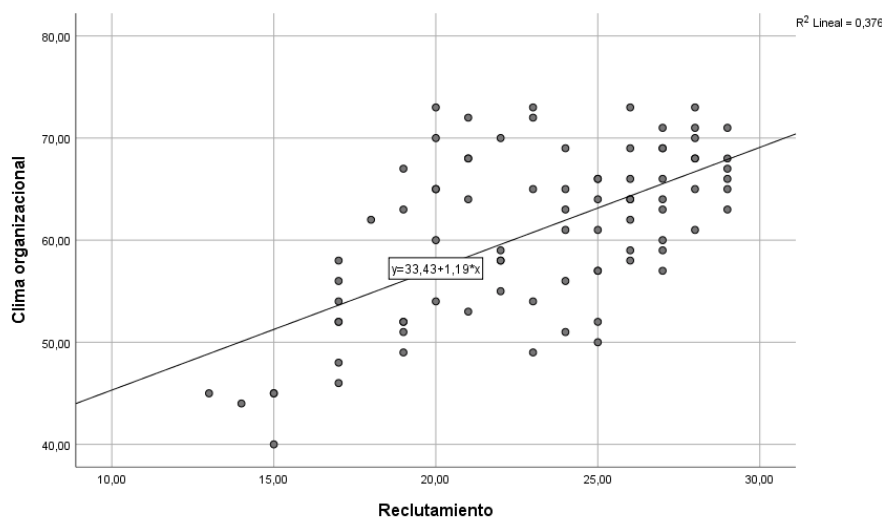
Correlación del reclutamiento y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>N</i>
reclutamiento y el clima organizacional	0,539	0	85

Nota: Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora

Figura 1

Correlación entre el reclutamiento y el clima organizacional



Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .

Interpretación.

Los resultados de la Tabla 7 y la Figura 1 muestran una evaluación significativa del 53.9% entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia en 2021, con un p-valor de 0.000, confirmando una relación importante

6.2. Acerca del objetivo específico 2.

Para alcanzar lo planteado en el objetivo específico 2, en función a la inducción y el clima de la organización se procesaron los datos pertinentes que resultaron de la aplicación de las encuestas con la ayuda del paquete estadístico SPSS. A

partir de ello, se pudo obtener la siguiente tabla en la que se detalla el coeficiente de correlación:

Tabla 11

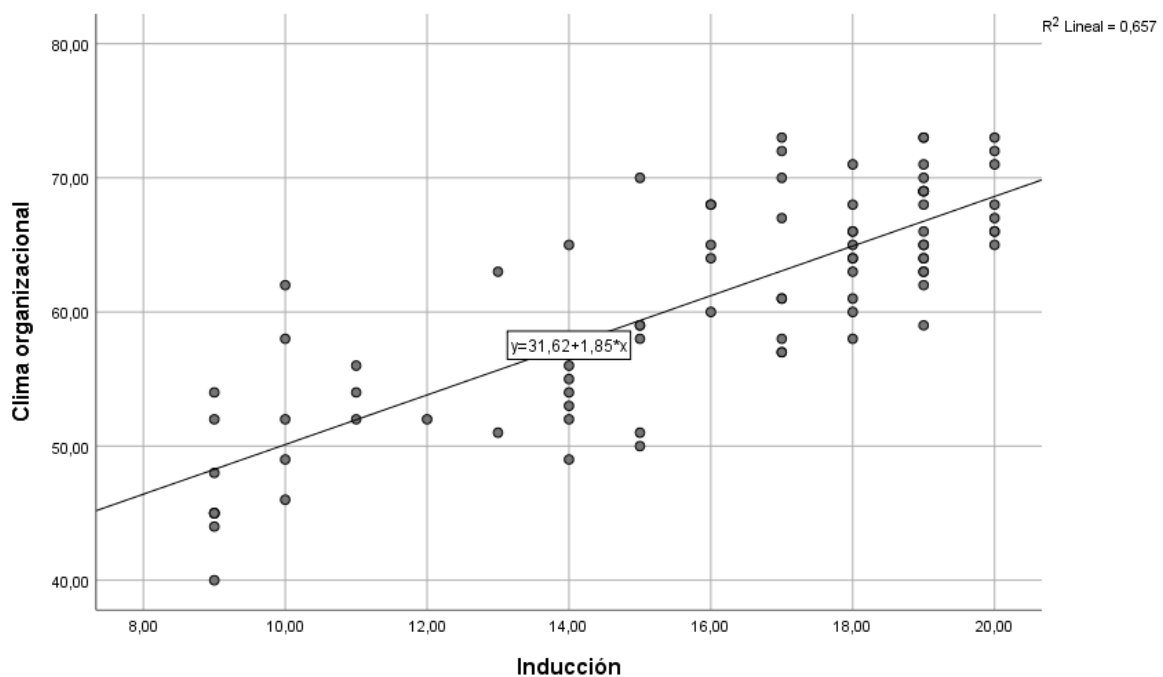
Correlación de la inducción y el clima organizacional

	ρ	ρ	N
la inducción y el clima organizacional	0,772	0	85

Nota: Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .

Figura 2

Correlación entre la inducción y el clima organizacional



Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .



Interpretación.

Según la tabla 8 y la figura 2, se obtuvo una evaluación significativa del 77.2% entre la inducción y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia en 2021. El p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05 , confirma una evaluación estadísticamente significativa entre estas variables.

6.3. Acerca del objetivo específico 3.

Para alcanzar lo planteado en el objetivo específico 3, en función a la capacitación y el clima de la organización se procesaron los datos pertinentes que resultaron de la aplicación de las encuestas con la ayuda del paquete estadístico SPSS. A partir de ello, se pudo obtener la siguiente tabla en la que se detalla el coeficiente de correlación:

Tabla 12

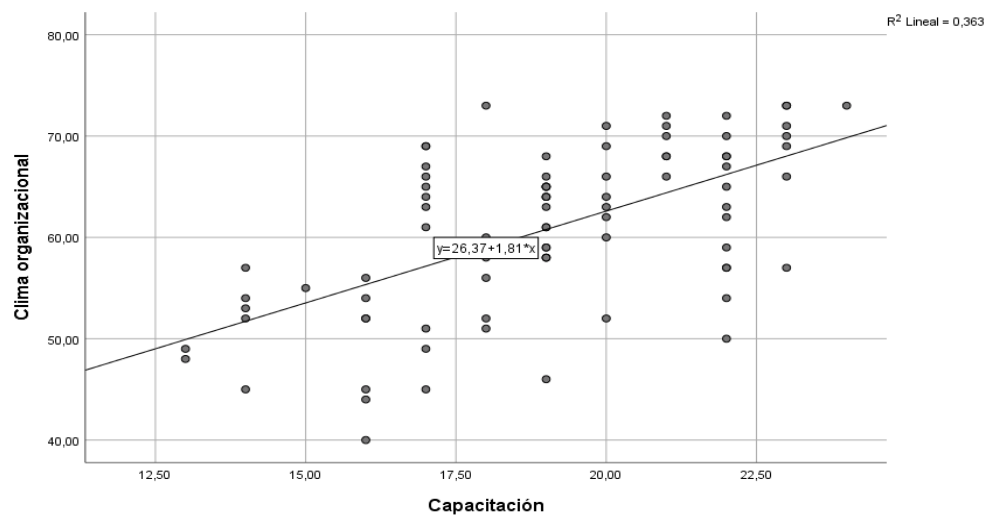
Correlación de la capacitación y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	N
capacitación y el clima organizacional	0,588	0	85

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .

Figura 3

Correlación entre la capacitación y el clima organizacional



Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .

Interpretación.

Según la tabla 9 y la figura 3, se obtuvo una evaluación significativa del 58.8% entre la formación y la atmósfera laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandía en 2021. El p-valor de 0.000, menor que el alfa de 0.05, indica una evaluación sustancial entre estas variables

4.5. Acerca del objetivo general

Para alcanzar lo planteado en el objetivo general, en función a variables principales que se estudiaron, se procesaron los datos pertinentes que resultaron de la aplicación de las encuestas con la ayuda del paquete estadístico SPSS. A partir de ello, se pudo obtener la siguiente tabla en la que se detalla el coeficiente de correlación:

Tabla 13

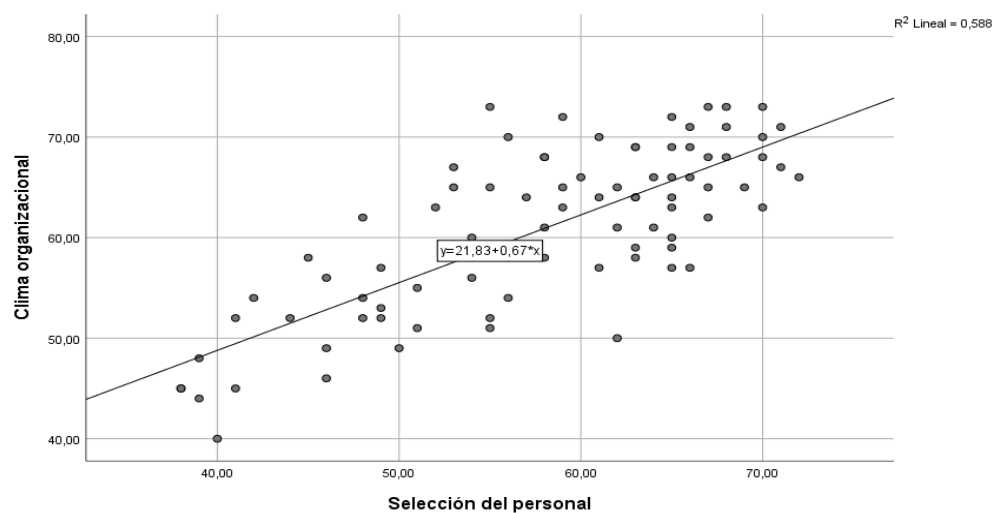
Correlación de la selección del personal y el clima organizacional

	<i>p</i>	<i>p</i>	N
selección del personal y el clima organizacional	0,588	0	85

Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora

Figura 4

Correlación entre la selección del personal y el clima organizacional



Nota. Elaborado con base en los datos recopilados por la investigadora .

Interpretación.

Tal como la tabla 10 y figura 4, se ve halló la correlación significativa en un 70.8% y el valor de *p*, que es 0.000, es menor que el nivel de importancia alfa establecido en 0.05. Esto se refiere a la relación entre la selección de personal y el clima organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021.



DISCUSIÓN

Según Vara Horna, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach en comparación con los hallazgos de los autores citados en los antecedentes. Esto, a su vez, proporcionó sustento teórico a la base científica sobre la cual se pretendió conocer la relación entre la selección de personal y el clima organizacional de la fuerza laboral de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021.. El procedimiento se llevó a cabo mediante la aplicación (SPSS). Las variables «clima organizativo» y «selección de personal» tienen coeficientes alfa de 0,907 y 0,909, respectivamente, según los resultados. Estas cifras demuestran el gran grado de consistencia del instrumento. En cuanto al análisis, el proyecto de estudio descubrió que. El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango» (León Castro, 2020), donde se parafrasea la siguiente frase: «Mi conclusión es que existe una fuerte correlación entre el desempeño laboral y el proceso de selección de personal». El valor p de 0.000 confirma que esta asociación es evidente cuando una de las variables no está suficientemente relacionada.

Según el estadístico rho de spearman, que también se determinó con una sig. de 0,000 mediante la Tau-b de Kendall, existe una asociación algo favorable entre la selección de personal y el ambiente de trabajo dentro de la organización, con un coeficiente de correlación de 0,708. Los valores significativos relevantes fueron 0,000 para la selección de personal, 0,000 para la inducción de personal y 0,000 para la formación de personal. La hipótesis nula (H_0) se rechaza a favor de la hipótesis alternativa (H_a) cuando los valores son inferiores a 0,05, lo que indica un nivel de significación inferior. En consecuencia, se puede inferir una



correlación sustancial entre el clima organizacional de los empleados del municipio de Sandía y la selección de personal con un nivel de confianza del 95%.

Similar a lo anterior (Medina, 2018), el hallazgo primario del proyecto de investigación «La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo» es que para que los trabajadores puedan maximizar su rendimiento a través de la ejecución laboral es necesario establecer un sistema eficiente de elección de candidatos que garantice la contratación de personas calificadas para desempeñar sus funciones de manera eficaz. En la misma línea, se propone la aplicación de tácticas de motivación acordes con los datos adquiridos para resolver el problema de la baja satisfacción de los empleados.

Comparativamente, el estudio de investigación «Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - Región San Martín» (Saldaña Pinto, Saavedra Mor & Alejandría Castro, 2021) concluye que existe una relación positiva, moderadamente intensa y estadísticamente significativa entre el desempeño laboral de los colaboradores y la selección de personal en la Dirección de Operaciones Agrarias de Tarapoto, San Martín. Esta relación tiene una correlación de $r = 0,40$, que es similar a los resultados de la investigación. Comparativamente, el estudio realizado en el 2019 por Zocón Alva y Castañeda Abanto sobre el desempeño laboral de los trabajadores de «Soluciones globales empresariales EIRL» apoya las conclusiones del estudio al demostrar un vínculo o relación entre las prácticas de contratación y el desempeño de los trabajadores.



Es fundamental señalar que los resultados de esta investigación coinciden con estudios previos. Por ejemplo, Rojas Lock (2017) en su investigación "Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de servicios eléctricos Delgado SAC - Lima-2017" evidenció una correlación significativa entre la evaluación de candidatos y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.470 y un nivel de significancia de 0.00. De manera similar, Portuondo Noel (2018) en su estudio "Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018" encontró una correlación significativa ($r=0.616$, Sig. <0.05). Asimismo, Ancasi (2019) en su trabajo "Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017" resaltó que los procesos de reclutamiento y selección de personal influyen en el desempeño laboral, hallazgos similares a los de esta investigación. Estos estudios subrayan la importancia de mejorar el proceso de selección, evitando relaciones amicales y recomendaciones de autoridades, para fomentar un clima organizacional más transparente y competitivo, lo que incrementará la confianza y el bienestar en la organización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Para el primer objetivo específico, que pretendía conocer la relación entre la contratación de personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año 2021, el coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación positiva y una significancia de 53,9%. La prueba de hipótesis, que valida el resultado mediante el estadístico Tau-b de Kendall, apoya la presencia de este vínculo. El criterio de significación alfa de 0,05 es superado por el valor p de 0,000.

SEGUNDA: Para el objetivo específico 2, que pretendía conocer la relación actual entre el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía y su inducción al trabajo en el año 2021, el coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación positiva y una significancia de 77,2%. Esta conclusión es confirmada por el estadístico Tau-b de Kendall para la prueba de hipótesis, que indica un valor p de 0,000, que está por debajo del umbral de significación alfa de 0,05. Esto indica que existe correlación.

TERCERA: De acuerdo al objetivo especificado, el coeficiente de correlación de Spearman muestra una asociación positiva y muy significativa del 58,8% entre el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía y la capacitación de su personal. 3. El valor muy bajo del estadístico Tau-b de Kendall de la prueba de hipótesis (valor p = 0,000), que está por debajo del



límite de significación alfa predefinido de 0,05, confirma aún más la existencia de la relación.

CUARTA: Según el coeficiente de correlación de Spearman, el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia en el año 2021 y la selección de personal tienen una alta asociación positiva y estadísticamente significativa de 70,8%, lo que concuerda con el objetivo principal. Esta conclusión se refuerza con el resultado del estadístico Tau-b de Kendall, que apoya la existencia de la correlación y muestra un valor p de 0,000 en la prueba de hipótesis que es menor que el alfa 0,05.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Sobre la base de los datos y los resultados de la investigación, se aconseja que esta dimensión potencie la contratación de profesionales mediante reconocimientos y ascensos internos y externos; las decisiones de contratación no deben basarse en conexiones personales o referencias, sino en el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la mejora del clima organizativo y la calidad del personal.
- SEGUNDA:** Con base en los datos y hallazgos del estudio, se sugiere mejorar esta dimensión para lograr una mejor inducción de los profesionistas, integrándolos o colocando lugares de trabajo acordes a su nivel de competencia, motivándolos así a lograr un ambiente laboral adecuado.
- TERCERA:** Para mejorar la formación de los trabajadores y, en consecuencia, el clima laboral y organizativo, se aconseja celebrar sesiones de formación continua a través de las instituciones establecidas en la región.
- CUARTA:** Se sugiere que la Municipalidad de Sandia realice sesiones de reclutamiento, inducción y capacitación para mejorar el calibre de los empleados y el ambiente dentro de la organización.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ancasi, C. R. M. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 113.
- ALLES, Martha (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. *Ed. Granica, Buenos Aires*.
- Carrasco. (2013). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. *Viernes, 23 De Agosto De 2013*.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (San Marcos). Perú.
- Colquehuanca Ponce, V. V. (2020). SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS EN EL ÉXITO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE DE CUATRO ESTRELLAS EN LA REGIÓN DE PUNO. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 9(1 SE-), 1452–1459. Retrieved from <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1178>
- Espinoza Dextre, D. N., & Delgado Bardales, J. M. (2020). GESTIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 120–133. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1465>
- Gómez Vélez, M. (2014). Estudio de clima organizacional realizado en una ONG orientada a la protección de la infancia. *Katharsis*, 0(18), 141–164. <https://doi.org/10.25057/25005731.481>
- González, A., Jiménez, A. C., & Reyes, M. (2015). Procedimiento para el



diagnóstico y mejora del clima organizacional. *Revista Ingeniería Industrial*, 14(2), 25–41. Retrieved from <http://ezproxy.concytec.gob.pe:2088/ehost/detail/detail?sid=4d8f6f31-4e39-4290-90b1-87345bbc9afa%40sessionmgr4006&vid=0&hid=4114&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=114316710&db=fua>

Henriquez, C. (2012). *PERCEPCIÓN DE LOS ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO EFECTIVO*. Santiago de Chile.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (McGRAW-HILL, Ed.) (Sexta). México.

León Castro, D. S. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema de Estudios de Postgrado (SEP)*, 3(1), 23–30. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>

Manco Cuya, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. *Universidad César Vallejo*.

Medina, A. (2018). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. Retrieved from [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA %281%29.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%281%29.pdf)



- Milkovich, G., & Boudreau, J. (2011). Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia (Sexta ed.). México D.F.: Adisson Wesley.
- Montes, J. y Gonzalez, P. (2016), Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado: Historia de la moderna administración de personal. España. Ideas propias Editorial S.L. Vigo.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Universidad Nacional de San Marcos.*
- Peña, S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Revista Innovaciones de Negocios*, 2(3). <https://doi.org/10.29105/rinn2.3-9>
- Portuondo Noel, L. (2018). "Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018." *Universidad César Vallejo.*
- Reyes Agurto, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.*
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316–339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rojas Lock, A. C. (2017). Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de servicios eléctricos Delgado SAC - Lima-2017. *Universidad César Vallejo.*



- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima ,enero 2018. Universidad Norbr Wiener. Universidad Norbert Wiener.*
- Saldaña Pinto, C. A., Saavedra Mor, F., & Alejandría Castro, C. A. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835–5863. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Torrealba B., Vera E. y Cortés D. (2007). Inducción proceso de recursos humanos. (En red) Disponible en <http://induccionrrhh.blogspot.com/>
- Vera Guimarey, L. (2017). Rotación de Personal y su influencia en la Productividad de los Colaboradores de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C. sucursal Chiclayo 2017. *Universidad César Vallejo.*
- Zocón Alva, L., & Castañeda Abanto, D. (2019). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. *REVISTA PERSPECTIVA*, 20(1), 86–94. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00024>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

ENFOQUE: Cuantitativo. MÉTODO: Científico. TIPO: básica. NIVEL: Correlacional. DISEÑO: No experimental

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existe entre la selección del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación existente entre el reclutamiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>Identificar la relación existente entre la inducción del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p> <p>Identificar la relación existente entre la capacitación del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, año - 2021</p>	<p>Variable 01:</p> <p>Selección del personal</p> <p>Variable 02:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Inducción</p> <p>Capacitación</p> <p>Estilo de liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación interpersonal</p>	<p>-Promoción</p> <p>-Reclutamiento interno</p> <p>-Reclutamiento externo</p> <p>-Integración</p> <p>-Puesto de trabajo</p> <p>-Aprendizaje</p> <p>-Rendimiento</p> <p>-Autocráticos</p> <p>-Participativos</p> <p>-Permisivos</p> <p>-Motivación de competencia</p> <p>-Motivación de afiliación</p> <p>-Motivación de reconocimiento</p> <p>-Comunicación descendente</p> <p>-Instrucciones de trabajo</p> <p>-Comunicación ascendente</p>



ANEXO 2. BASE DE DATOS

N°	RECLUTAMIENTO						INDUCCION					CAPACITACION					ESTILO DE LIDERAZGO					MOTIVACION					COMUNICACIÓN INTERPERSONAL				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
1	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
2	2	5	5	1	5	5	1	1	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	1	1	1	5	3	4	5	4	4	4	
3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
4	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
6	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	
7	2	4	5	2	2	4	1	2	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	
8	3	5	3	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
10	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
12	2	4	3	2	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
13	3	5	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
14	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
16	2	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	
17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
18	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
19	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
20	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
22	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
24	2	4	5	2	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
25	3	5	3	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
26	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
27	2	2	3	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	
28	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	



29	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
30	2	5	5	3	5	5	3	2	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	2	2	2	5	3	4	5	4	4	4
31	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
32	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4
33	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
35	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4
37	3	4	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
38	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
39	2	3	3	1	4	4	2	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
40	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	
42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
43	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
44	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
46	2	4	3	2	2	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
47	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
48	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
49	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
50	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
51	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
52	2	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	4
53	2	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4
54	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
55	2	3	3	1	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4
56	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
57	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4



58	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
59	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
61	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	1	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
62	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
63	2	3	3	1	4	4	1	1	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4
64	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	2	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
66	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
67	3	4	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
68	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
69	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5
70	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
71	2	2	3	1	2	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4
72	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4
73	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
74	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4
75	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
76	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
77	2	3	3	1	4	4	1	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4
78	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
79	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	1	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4
80	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
81	3	4	3	2	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4
82	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
83	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5
84	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
85	2	2	3	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	1	4	3	4	3	3	3	4	4



Anexo 3. Instrumento

**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



CUESTIONARIO

SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad la obtención de información acerca de la selección de personal y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Sandía, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con una aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para ello se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5= Siempre

Ítem	Descripción	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Reclutamiento					X
1	Está de acuerdo con la difusión que utiliza la municipalidad para la selección de personal					X
2	La publicación de la convocatoria contiene información necesaria				X	
3	Considera que es importante el ascenso de los trabajadores					X
4	Está de acuerdo con el reclutamiento interno				X	
5	Está de acuerdo que la empresa reclute personal externo					X
6	Se aplican criterios durante la selección del personal				X	
	Inducción					X
7	Se realiza una reunión con los trabajadores nuevos				X	
8	Se realiza un reconocimiento de las instalaciones y las áreas de la municipalidad				X	



9	Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo					X
10	Se presenta los objetivos del puesto de trabajo					X
Capacitación						
11	El tiempo asignado para una capacitación es el adecuado				X	
12	Recibe capacitaciones de acuerdo a su cargo					X
13	La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas				X	
14	Las capacitaciones fomentan el trabajo en equipo					X
15	Las capacitaciones benefician a su rendimiento laboral				X	
Estilo de Liderazgo						
16	En la municipalidad el gerente tiene el poder en la toma de decisiones				X	
17	Existe participación entre compañeros y los jefes en el cumplimiento de las labores				X	
18	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones				X	
19	Los gerentes evitan ejercer el poder y la responsabilidad; dependen de gran medida de la fijación de metas del propio grupo				X	
20	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa				X	
Motivación						
21	Te sientes con ánimo y energía para realizar apropiadamente tu trabajo				X	
22	La entidad permite realización personal				X	
23	Usted requiere relacionarse con sus compañeros de trabajo para cumplir sus funciones					X
24	Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					X
25	La municipalidad reconoce el trabajo que realizas					X



Comunicación interpersonal						
26	La información de las acciones tomadas llega a todos los trabajadores					X
27	Cree usted que el alcalde y los gerentes de cada área se comunican adecuada y oportunamente					X
28	Usted recibe o recibió instrucciones sobre las funciones de su trabajo					X
29	Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo					X
30	Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportuno					X

"Gracias por su participación"



Validación del instrumento



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO - 2021

III. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO : LICIMACO AGUILAR PINTO
- 1.2. ESPECIALIDAD : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
- 1.3. CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

2. II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción		X				
	2. Coherencia interna		X				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)		X				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende		X				
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores		X				
SUB TOTAL		25	20				
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C = 90%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

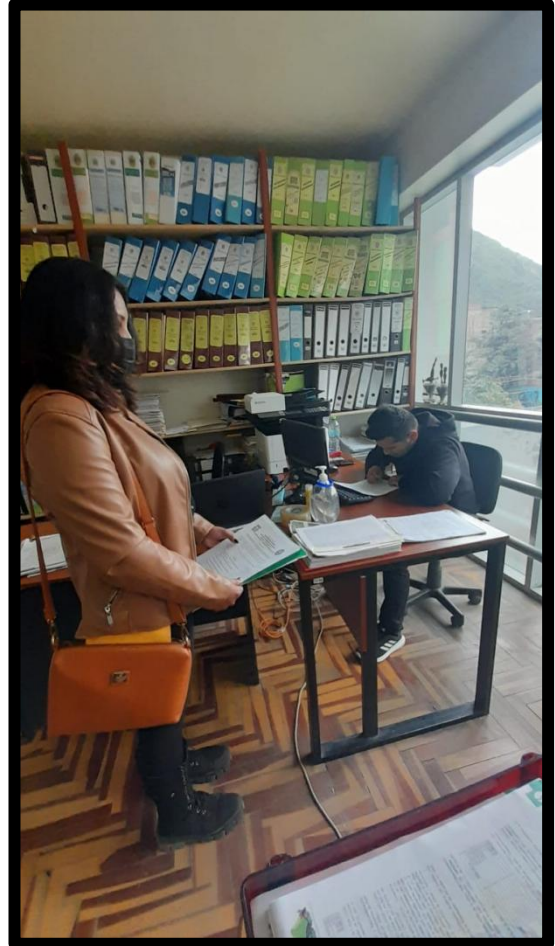
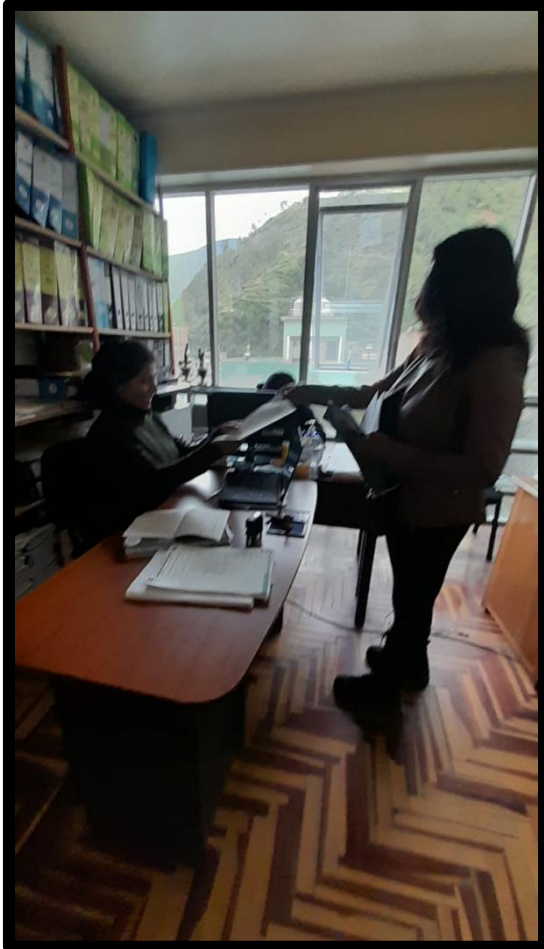
IV. RESOLUCIÓN

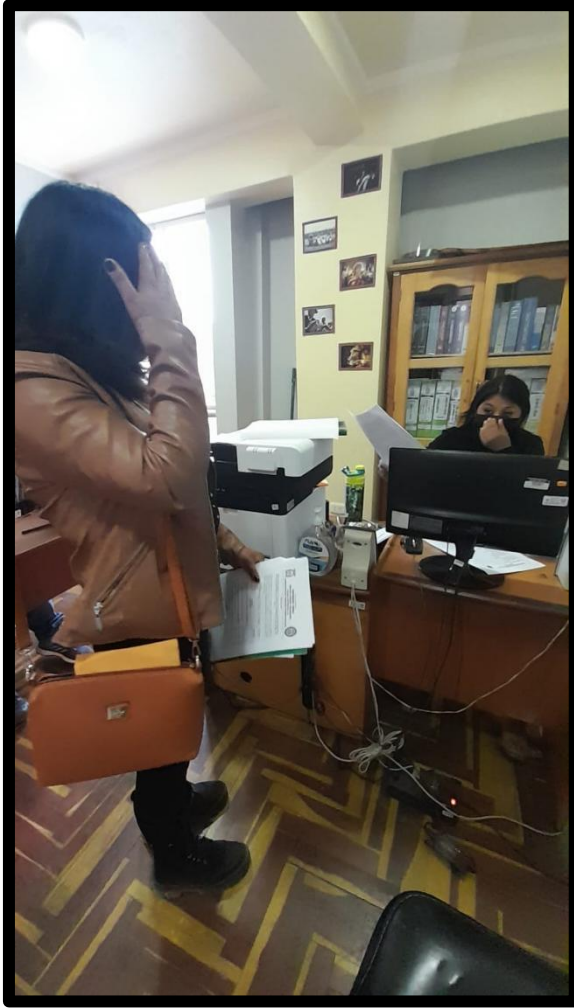
- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Noviembre 2021

Firma del experto

Anexo 5 imágenes que evidencian la recolección de datos.











ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital []

Fecha de entrega: 16 / 08 / 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LISSETH MILAGROS CCORI PACHECO

Dirección: URB. PRADEBAS DEL INKA MZ Q-1 LT-4

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72944321

Teléfono: 932122041 email: milagros123ccori@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA

ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE SANDIA, AÑO -2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): SELECCIÓN DEL PERSONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



16 / 08 / 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha