



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**TESIS**

**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA  
INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:**

**Bach. Gomez Sopla Edson Jilmar**

**<https://orcid.org/0000-0002-7356-1437>**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**

**<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

Aprobación del jurado

**TESIS**

**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR  
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre completo

\_\_\_\_\_

Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre completo

\_\_\_\_\_

Firma

Secretario (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Nombre completo

\_\_\_\_\_

Firma

Vocal: Dr. García Yovera Abraham José

Nombre completo

\_\_\_\_\_

Firma


## Declaración Jurada de Originalidad

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

GÓMEZ SOPLA EDSON JILMAR	43835034	
--------------------------	----------	---

Pimentel, 16 de febrero de 2023

## **Dedicatoria**

A mi familia quienes hasta el momento de mi velan por mi bienestar y educación, apoyándome motivacionalmente, quienes depositan su confianza en mi reto de alcanzar mis objetivos; su apoyo es con amor, esfuerzo y comprensión para seguir adelante

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la guía espiritual permitiéndome culminar esta etapa, quien me ha guiado por el mejor camino de mi vida de manera personal y profesional.

A los docentes y la universidad por trasmitirme sus conocimientos y experiencias en el desarrollo del presente trabajo.

## Resumen

La investigación presentada tuvo como objetivo general Elaborar un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021; se trabajó con un tipo de investigación cuantitativo el cual comprende un análisis estadístico, con un nivel descriptivo no experimental. Se determinó que la población fue de 150 servidores, mientras que la muestra fue de 50 colaboradores; donde se obtuvo como resultado que, el 38% de trabajadores a veces tienen comunicación entre ellos, el 34% a veces permite el diálogo para lograr el objetivo, y el 28% casi siempre tienen una comunicación fluida entre jefe del área y el trabajador; en la responsabilidad social se tiene que el 90% a veces de trabajadores cumplen con la eficiencia y eficacia, el 50% a veces realizan sus funciones en el tiempo determinado con orden, y el 36% a veces saben sus funciones y las realizan; en el positivismo el 32% no tiene actitud positiva frente al problema. Para finalizar se concluyó que, b) El desempeño laboral de los trabajadores es inadecuada, debido postularon a un área la cual no laboran, teniendo actividades ineficientes lo que genera una mala imagen en el acto del servicio al público en general, de igual forma, una improductividad para los jefes del área.

Palabras clave:

Selección de personal, productividad, municipalidad, colaboradores.

## Abstract

The general objective of the research presented was to prepare a personnel selection model to increase the labor productivity of the employees of the Municipality of Lambayeque, 2021; We worked with a type of quantitative research which includes a statistical analysis, with a non-experimental descriptive level. It was determined that the population was 150 collaborators, while the sample was 50 collaborators; where it was obtained that, 38% of workers sometimes have communication between them, 34% sometimes allows the dialogue to achieve the objective, and 28% almost always have a fluid communication between the area manager and the worker; in social responsibility, 90% of workers sometimes comply with efficiency and effectiveness, 50% sometimes carry out their duties in a certain time with order, and 36% sometimes know their functions and perform them; in positivism, 32% do not have a positive attitude towards the problem. To conclude it was concluded that, b) The work performance of the workers is inadequate, because they applied to an area which they do not work, having inefficient activities which generates a bad image in the act of the service to the general public, in the same way, an unproductivity for the heads of the area.

### Keywords:

Selection of personnel, productivity, municipality, collaborators

## ÍNDICE

Aprobación del jurado	ii
Declaración Jurada de Originalidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Palabras clave	vi
Abstract	vii
Keywords	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo general	21
1.7.2. Objetivos específicos	21
II. MATERIAL Y MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Población y muestra	22
2.3. Variables y Operacionalización	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento de análisis de datos	25
2.6. Criterios éticos	25
2.7. Criterios de rigor científico	25



III.	RESULTADOS	27
3.1.	Tablas y Figuras	28
3.2.	Discusión de resultados	47
3.3.	Aporte práctico (Propuesta de la investigación)	49
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
	REFERENCIAS	66
	ANEXOS	68

## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente .....	23
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente .....	23
Tabla 3: Número de trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021 .....	22
Tabla 4: Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento .....	28
Tabla 5: Eficiencia de los fiches y banners para el reclutamiento .....	29
Tabla 6: Objetividad institucional en la entrevista.....	30
Tabla 7: Entrevista realizada por un psicólogo.....	31
Tabla 8: Inducción al personal sobre el trabajo a desempeñar .....	32
Tabla 9: Capacitación al personal de acuerdo a las capacidades o perfiles .....	33
Tabla 10: Comunicación asertiva por parte de los colaboradores.....	34
Tabla 11: Logro de objetivos por una adecuada comunicación entre colaboradores	35
Tabla 12: Comunicación asertiva con el encargado de cada área organizacional	36
Tabla 13: Eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores .....	37
Tabla 14: Funciones realizadas en orden y en tiempo previsto por parte del personal .....	38
Tabla 15: Conocimiento de las funciones y tareas por parte del personal .....	39
Tabla 16: Actitud positiva en el trabajo encomendado .....	40
Tabla 17: Solución de conflictos por parte de los colaboradores .....	41
Tabla 18: Innovación por parte del personal para generar recursos .....	42
Tabla 19: Liderazgo en cada puesto de trabajo .....	44
Tabla 20: Personal generador de metas y objetivos .....	45
Tabla 21: Socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución .....	46

## Índice de Figuras

Figura 1: Pasos para el proceso de selección.....	18
Figura 2 Indicadores de la productividad.....	19
Figura 3: Ventajas y desventajas de la productividad .....	20
Figura 4: Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento.....	27
Figura 5: Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento.....	28
Figura 6: Eficiencia de los fiches y banners para el reclutamiento .....	29
Figura 7: Objetividad institucional en la entrevista .....	30
Figura 8: Entrevista realizada por un psicólogo.....	31
Figura 9: Inducción al personal sobre el trabajo a desempeñar .....	32
Figura 10: Capacitación al personal de acuerdo a las capacidades o perfiles .....	33
Figura 11: Comunicación asertiva por parte de los colaboradores.....	34
Figura 12: Logro de objetivos por una adecuada comunicación entre colaboradores .....	35
Figura 13: Comunicación asertiva con el encargado de cada área organizacional	36
Figura 14: Eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores .....	37
Figura 15: Funciones realizadas en orden y en tiempo previsto por parte del personal .....	38
Figura 16: Conocimiento de las funciones y tareas por parte del personal .....	39
Figura 17: Actitud positiva en el trabajo encomendado.....	40
Figura 18: Solución de conflictos por parte de los colaboradores .....	41
Figura 19: Innovación por parte del personal para generar recursos .....	42
Figura 20: Liderazgo en cada puesto de trabajo .....	44
Figura 21: Personal generador de metas y objetivos .....	45
Figura 22: Socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución .....	46

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

#### **A nivel internacional**

Según Long (2016) la productividad en Norteamérica viene sufriendo diversos cambios, bajo los cuales, impiden realmente un progreso, el cual se ha venido plasmando a lo largo de los años.

Así mismo, Yuro (2018) La productividad laboral es una de las tres principales medidas de productividad producidas; Los otros dos son productividad multifactorial y productividad de capital, añadiendo que tanto la productividad multifactorial como la de capital también aumentaron en el año 2017, así mismo, se precisa que la productividad se considera clave para aumentar el nivel de vida de Nueva Zelanda, ya que los trabajadores se sienten comprometidos en sus trabajos.

El proceso de selección de personal a nivel mundial es cada vez más detallista y minucioso y está en permanente cambio, existen diversidad de softwares que se pueden utilizar para evaluar a los postulantes a un cargo, que luego el área de recursos humanos analice los perfiles de acuerdo a las especificaciones del puesto solicitado; ya que una buena elección conllevaría al cumplimiento eficaz y eficiente del colaborador. Las empresas evalúan permanentemente el rendimiento de sus colaboradores, así como muchas de estas empresas no desarrollan actividades de retroalimentación a fin de mejorar el desempeño del colaborador.

En Colombia, Martínez, Y. (2019) establece que, el desempeño de los trabajadores de la empresa del sector floricultor ubicada en Madrid, Cundinamarca, no es el más óptimo debido a diferentes razones, consecuentemente el proceso de selección no es el más adecuado y efectivo, estableciendo que los trabajadores de la empresa, son las personas encargadas del cultivo, proceso, cosecha y postcosecha

de las flores, siendo los primeros responsables involucrados directamente en el tratamiento y la manipulación de las mismas antes de su comercialización. Como parte de la solución se pretende implementar un sistema de Gestión del Talento Humano que genere motivación integral a los trabajadores del área de las diferentes áreas de la cosecha y postcosechas correspondiente a una empresa de floricultora en Cundinamarca. Colombia.

Según Chiavenato (2019), manifiesta que, en Latinoamérica, los jefes de las empresas de servicio no les prestan la atención correspondiente a sus trabajadores, toda vez que se ha visto que son descuidados, y no les dan la capacitación necesaria y no los retroalimentan, atentando contra el buen desempeño laboral del talento humano; con esta información se comprueba que los líderes no están obteniendo el mejor rendimiento de las capacidades personales de los trabajadores.

### **A nivel nacional**

Según Gestión (2018) en cuanto a las cifras de la Cámara de Comercio de Lima, la productividad ha ido en aumento.

Así mismo, Comercio (2018) se señaló que a nivel de productividad, los sectores de construcción, agropecuario y pesca son los que están en los niveles más altos. Aunque el sector con mayor productividad laboral es la actividad de la minería, ante este problema se tiene que reforzar más el sector para poder tener una igualdad y no solo depende de un solo sector económico.

Sin embargo, RPP (2017) manifestó la relevancia de igual forma, de promover la productividad en diversos ámbitos, en los mencionados y en otros, que permita la descentralización del presupuesto y la inversión.

El Gerente de la empresa Eulen ubicado en Perú, manifiesta que la permanente rotación de personal, ósea que los empleados que se retiran e ingresan en la empresa es una dificultad grave para las empresas al retener el talento, y el outsourcing o

tercerización no es la excepción, esto se debe a que la selección del personal no fue realizada de una forma correcta (Gestión, 2019).

### **A nivel local**

Según Republica (2018) expresa que una de las grandes deficiencias de las empresas actuales, es la falta de capacitación de los trabajadores y gerentes del buen uso de las tecnologías de la información, tan importantes para la actualidad.

En ese sentido, Zúñiga (2018) manifiesta uno de los ejes bajo los cuales, se promueve una productividad sana, que permita el progreso, es la forma y la cantidad de inversión del sector público y privado, aspecto realmente esencial y por el cual nuestro país adolece.

Sin embargo, la Municipalidad de Lambayeque no es ajena a los problemas antes mencionados, la productividad de esta institución se ve afectada por las siguientes causas:

- a) Existe injusticia en la remuneración.
- b) Estrés por el trabajo cargado.
- c) Existe hostigamiento laboral.
- d) Injusticia en los beneficios.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacional**

Cancino (2015), en su investigación “selección de personal y desempeño laboral”, manifestó la importancia de relacionar la selección del personal con el desempeño, lo cual realmente vendría a ser un precedente, y que, si no está bien hecho, va a ser complicado realizar adecuadamente lo segundo.

Asimismo, Cuyanguillo (2014) en su investigación “El Proceso de Selección de Personal y su impacto en la Productividad Laboral de la Empresa Karitex de la ciudad de Pelileo”. Tuvo como dimensiones: pruebas de selección, competencias, análisis de

cargo, evaluación del desempeño, inducción, contratación, experiencia laboral, habilidades, efectividad, rendimiento laboral y factores, y en los resultados de la investigación se dedujo que, el proceso de selección realmente ayudó mucho a mejorar la productividad laboral,

Hernández y Blanca (2012). En su estudio La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas, Colombia. La investigación se realizó con la finalidad de analizar la práctica selección de personal e interpretar la realidad en las organizaciones. Por tal efecto, se realizaron entrevistas con las cuales se pudo comprobar que la relación, forma un ámbito renombrado de prueba influyente.

Además, Martínez y Vargas (2019) Estudio que se realizó en Cuba, encontró que uno de los procesos clave de administración del talento humano lo conforma la incorporación y selección del personal. En conclusión, esta estrategia metodológica desarrollada está establecida por etapas, los cuales en su conjunto aportan a la selección correcta y efectiva de personas con habilidades y competencias.

Por otro lado, Pérez y Rubén (2014). Realizo una investigación para evaluar cómo es la selección del personal en tiempos difíciles en España. Debido a la situación de crisis, la selección del personal se está realizando sin considerar las políticas establecidas teniendo más consideración a la decisión como sujeto humano sin tomar en cuenta las habilidades desarrolladas. Como resultado de estos cambios en los procesos de selección se evidencia falencias. En conclusión, las organizaciones no estarán en la capacidad de ser competitivos por el error del rigor y generando fuga de buenos trabajadores.

## **Nacional**

Leon (2018), en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”, tuvo como objetivo, identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad de la institución mencionada. En base a ello, se identificó que existió una relación directa entre las dos variables de estudio.

Valera (2019), en su investigación titulada, “Influencia del clima laboral en la productividad de la municipalidad distrital de Luyando”, se tuvo como finalidad, identificar la relación entre el clima y la productividad, aspectos claves para toda institución. Se aplicaron encuestas a 64 trabajadores. En ese sentido, concluyeron que, la relación de igual forma es directa.

Díaz (2017), en su tesis “Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas administrativas de una red de salud del sur, 2016”, tuvo por objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión y la productividad laboral. Para lo cual, se comprendió que la gestión la productividad laboral, son aspectos directamente proporcionales.

Asimismo, Torres y Vásquez (2017) en su investigación “proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo”, coloca como relevante que en el proceso de selección de personal, es necesario realizarlo con mucha finura, para que el desempeño a futuro no se vea afectado.

Pelaes (2015) en tesis para obtener licenciatura de administración, titulada “Relación entre la productividad y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”. Pontificia Universidad Católica del Perú. En fin del trabajo es ver la forma de cómo evaluar correctamente el desempeño laboral para la mejora de mismo.

### **Local**

Tapia (2020), en su investigación titulada “Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria - Chiclayo”, se planteó el objetivo de generar un modelo de selección de personal, con el fin de mejorar la productividad. Se aplicaron algunas encuestas a 28 participantes y se concluyó que, cuando un aspirante cumpla con el perfil, será a futuro un buen colaborador.



León (2020), en su tesis, titulada “Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”, su intención fue identificar cuál es la relación entre las dos variables de estudio. Ante ello, se concluyó que, sus relaciones fueron directamente proporcionales.

Gonzales (2022), en su trabajo titulado, “Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo”, tuvo la intención de reconocer la relación entre el clima y la productividad en una institución. Para ello, al aplicar los instrumentos a 80 personas, se concluyó que, la relación entre las dos variables es válida y pertinente.

Odar (2015), en su tesis “Mejora de la productividad en la empresa Vivar SAC, Chiclayo 2014” tuvo por objetivo general en cierta forma, hacer que mejore la productividad a través de estrategias de gestión, aspecto realmente muy importante. Para ello, al aplicar el instrumento a 25 personas, se dedujo que, la productividad de la empresa mejoró de sobremanera por la aplicación de dichas estrategias.

Asimismo, Quijano y Silva (2016) en su investigación “selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016”, plantea como objetivo, proponer un plan de selección para mejorar el desempeño laboral. Se aplicó encuestas a 50 trabajadores, para lo que, concluyeron que, mientras mejor sea la selección, el desempeño será más adecuado.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

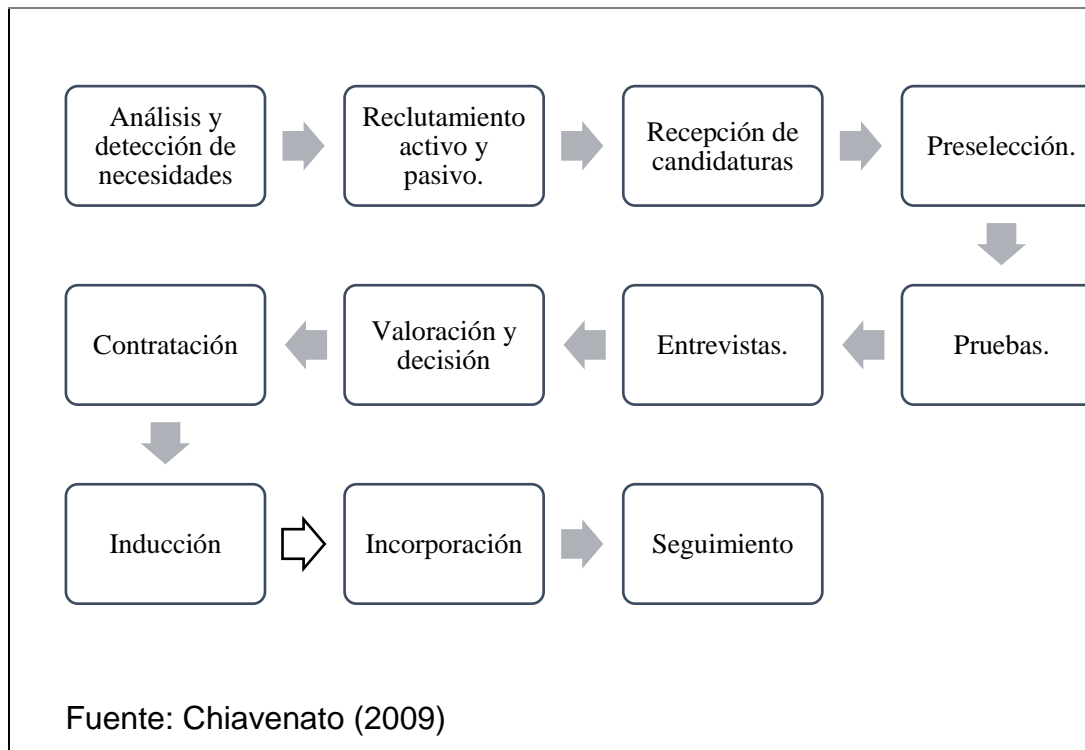
#### **1.3.i. Fuentes de reclutamiento**

Con respecto a las fuentes de reclutamiento, es importante precisar que, la identificación, selección y mantenimiento, son los procesos más relevantes.

Ante lo mencionado, con respecto a la selección, se ha considerado los siguientes elementos:

**Figura 1**

*Pasos para el proceso de selección*



## **Productividad laboral**

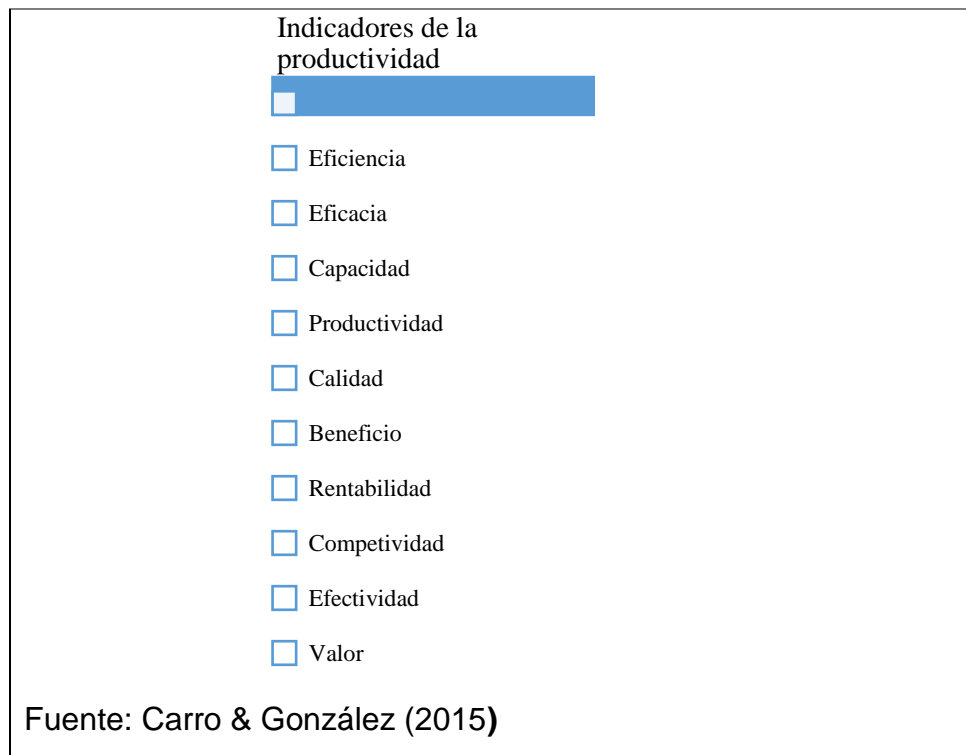
Considerando esta variable, de la productividad, Belcher (2015), el nivel de productividad laboral en toda institución, se mide por la eficiencia de todos los recursos al unísono, a un solo objetivo.

### **a. Indicadores de la productividad**

Considerando los indicadores de la productividad, se toman en cuenta los siguientes puntos:

## Figura 2

### *Indicadores de la productividad*



### **b. Beneficios de la productividad laboral**

En el mundo empresarial, siguiendo a Saba (2016), la productividad laboral, tiene diversos beneficios, como mejorar el clima, ser conocido como institución, crecer económicamente y fomentar el aspecto laboral.

### **c. Ventajas y desventajas de la productividad**

De igual forma, la productividad laboral, también tiene sus desventajas:

**Figura 3**

*Ventajas y desventajas de la productividad*



#### 1.4. Formulación del problema

¿Cómo el proceso de selección al personal incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018?

#### 1.5. Justificación del estudio

##### 1.5.i. A la sociedad:

Como beneficio para la sociedad.

##### 1.5.2. Institucional:

Para que una municipalidad desarrolle sus funciones productivamente se necesita contar con un personal comprometido con los lineamientos estratégicos de la

institución, así mismo este debe de poseer las capacidades que su cargo a desempeñar tienen como requisitos, es por ello que el pasar por un proceso de selección de personal permite que las entidades públicas se desenvuelvan sus propósitos de manera ideal a su plan de gestión.

## **1.6. Hipótesis**

$H_0$ : Si se elabora un modelo de selección de personal entonces no se incrementará la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.

$H_1$ : Si se elabora un modelo de selección de personal entonces sí se incrementará la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Elaborar un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.
- b) Analizar el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2018.
- c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo, según lo analizado, pertenece el enfoque cuantitativo, de tipo cuantitativo y diseño descriptivo propositivo.

### 2.2. Población y muestra

Población

La población de la investigación está constituida por los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque los cuales constan de 150 colaboradores.

*Tabla 1: Número de trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021*

Áreas	N° de trabajadores
Gestión Administrativa	50
Secretaria y servicios	50
Gerencia	50
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>

**Fuente:** Nómina de colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, año 2017.

Muestra

Ante esto, la muestra está seleccionada para 50 personas.

### 2.3. Variables y Operacionalización

Variables

Variable independiente: Proceso de selección

Variable dependiente: Productividad laboral

Operacionalización

Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Unidades de escala
		- Uso de TICS.		
	Reclutamiento del personal	- Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado.		- Siempre.
Selección del personal	Entrevista	- Entrevista objetiva. - Es importante la entrevista para el recojo de respuestas a preguntas abiertas.	Encuesta	- Casi siempre. - A veces.
	Inducción del personal	- El personal, reconoce importante una explicación, etc lo		- Casi nunca. - Nunca

Fuente: Elaboración propia, 2022

Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Unidades de escala

---

	Comunicación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Diálogo</li> <li>- Comunicación fluida.</li> </ul>	
Productividad laboral	Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay responsabilidad</li> <li>- Realizan las acciones en tiempo previsto.</li> <li>- Conocen sus funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- A veces.</li> <li>- Casi nunca.</li> <li>- Nunca</li> </ul>
			Encuesta
	Positivismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay buena actitud.</li> <li>- Existe innovación.</li> </ul>	
	Objetivos propios y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe liderazgo.</li> <li>Se plantea metas.</li> </ul>	

---

**Fuente:** Elaboración propia, 2022

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para el ejercicio de la investigación, se hizo uso de la técnica de campo y el instrumento del cuestionario.



Para la validez de la información requerida se menciona que se realizará mediante el juicio de expertos siendo ellos los que verificarán si los instrumentos propuestos responden adecuadamente a las dimensiones y variables de la investigación, así mismo determinar la coherencia de cada uno de los constructos.

#### Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de la información según Hernández (2014) menciona que se realiza a través de herramientas estadísticas como es el Alfa de Cronbach, es decir calculando el coeficiente de índice de consistencia interna en la cual manifiesta que si el resultado obtenido es mayor al 0.75 se dice que la información recolectada mediante los instrumentos es confiable.

### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

#### Métodos teóricos

Método de análisis – síntesis.

Método inductivo – deductivo.

#### Métodos empíricos

### **2.6. Criterios éticos**

Se consideró el principio bioético de beneficencia y justicia, bajo lo cual se busca el máximo bien a los colaboradores de municipalidad.

### **2.7. Criterios de rigor científico**

El criterio más importante es el valor de la verdad, bajo toda la investigación pasarán por un juicio de expertos, aspecto realmente importante.

### III. RESULTADOS

A continuación, se darán a conocer la información recopilada producto de la encuesta realizada a los 50 trabajadores de la municipalidad, asimismo, se mostrará el análisis estadístico para demostrar que los instrumentos aplicados son confiables.

**Figura 4**

*Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>			
Estadística de los datos			
<b>Escala: TODAS LAS VARIABLES</b>			
<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,883	18	

Fuente: Elaboración en base a la herramienta estadística IBM Statics

**Interpretación:** En la figura se manifiesta que, mediante el proceso estadístico a la encuesta aplicada se halló un coeficiente de confiabilidad superior a 0.880, por lo tanto, se puede determinar que el instrumento es confiable.

### 3.1. Tablas y Figuras

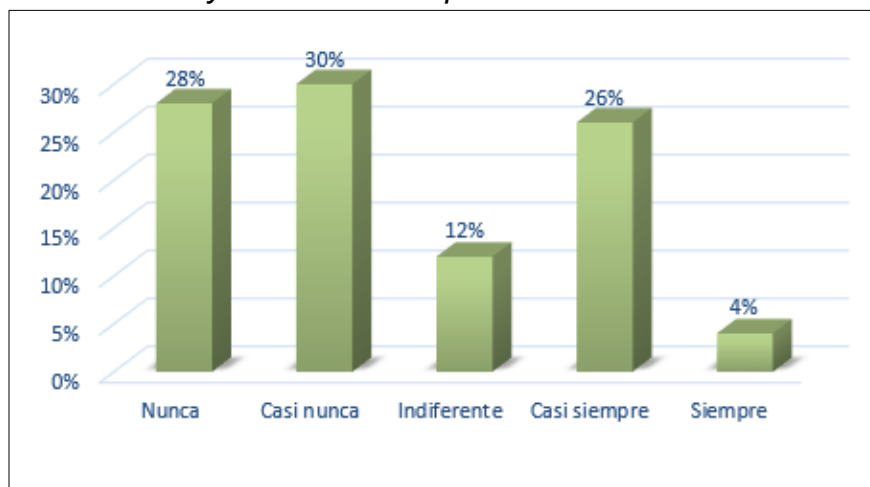
Tabla 4: Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	28.0
Casi nunca	15	30.0
Indiferente	6	12.0
Casi siempre	13	26.0
Siempre	2	4.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 5

Uso de las TIC y redes sociales para el reclutamiento



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se determinó que un 30% y 28% de los encuestados manifiestan que la municipalidad no utilizan herramientas tecnológicas y redes sociales al momento de reclutar nuevo personal, mientras que un 26% y 4% afirman que si hacen uso de herramientas y redes sociales.

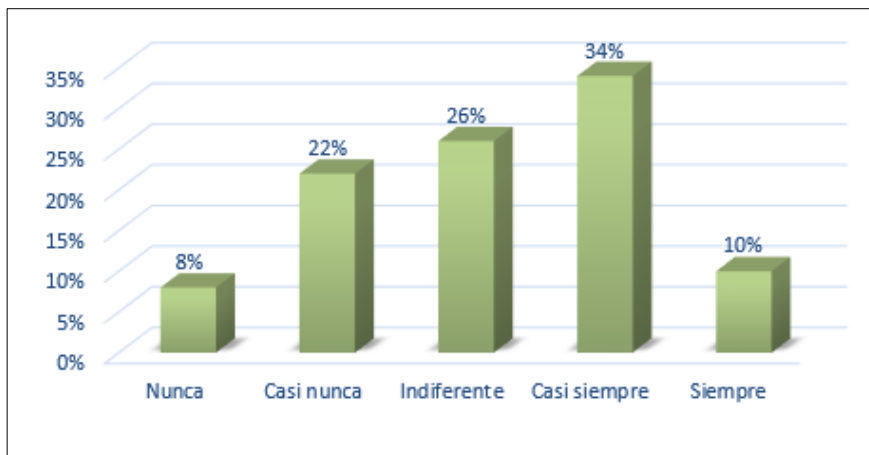
Tabla 5: Eficiencia de los fiches y banners para el reclutamiento

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8.0
Casi nunca	11	22.0
Indiferente	13	26.0
Casi siempre	17	34.0
Siempre	5	10.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 6

Eficiencia de los fiches y banners para el reclutamiento



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer que el 22% y 8% afirman que no se emplean afiches y banners para la captación de personas en el proceso de reclutamiento, mientras que un 34% y 10% señalan que si se hacen uso de banners y afiches.

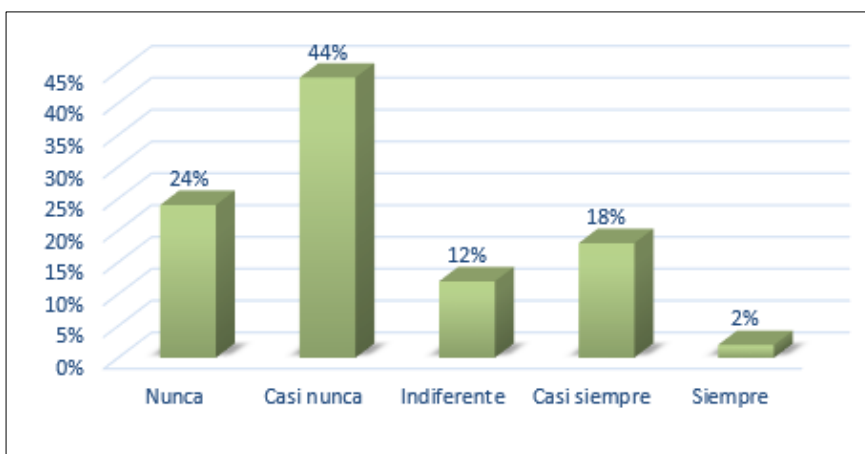
Tabla 6: Objetividad institucional en la entrevista

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	24.0
Casi nunca	22	44.0
Indiferente	6	12.0
Casi siempre	9	18.0
Siempre	1	2.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 7

Objetividad institucional en la entrevista



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer que el 44% y 24% manifestaron que no se realizan preguntas acerca de los objetivos institucionales que tiene la municipalidad, mientras que un 18% y 2% afirman que si se realizan preguntas referente a los objetivos institucionales.

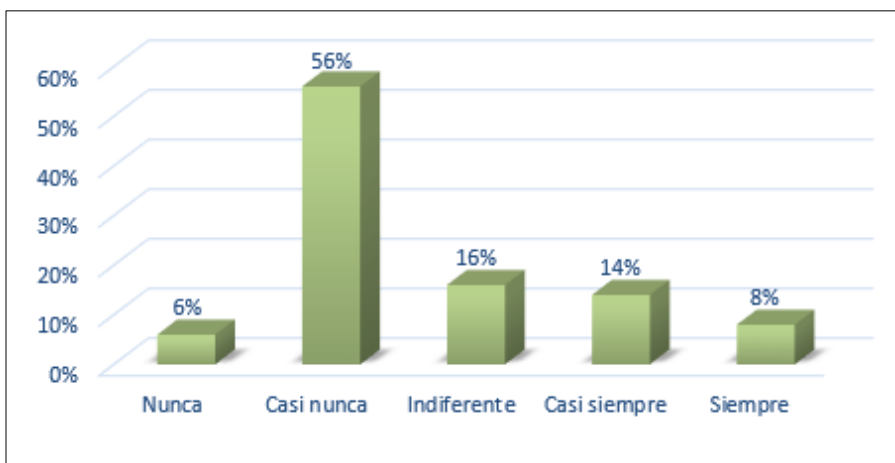
Tabla 7: Entrevista realizada por un psicólogo

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi nunca	28	56.0
Indiferente	8	16.0
Casi siempre	7	14.0
Siempre	4	8.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 8

Entrevista realizada por un psicólogo



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer que un 56% y 6% afirman que las entrevistas no son realizadas por un psicólogo, mientras que un 14% y 8% manifiestan que las entrevistas si las realiza un psicólogo.

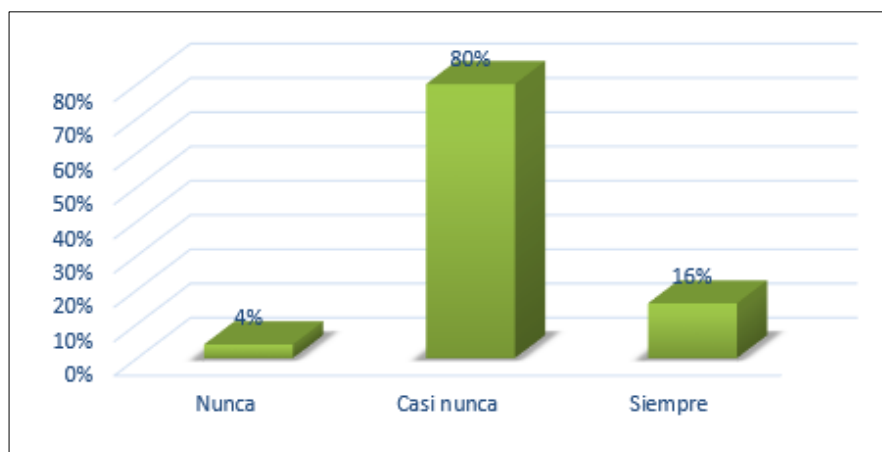
Tabla 8: Inducción al personal sobre el trabajo a desempeñar

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi nunca	40	80.0
Siempre	8	16.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

### Figura

Inducción al personal sobre el trabajo a desempeñar



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer el porcentaje de la inducción al personal sobre el trabajo a desempeñar, obteniendo como resultado que un 80% casi nunca tienen inducción, un 16% siempre tiene inducción y un 4% no tienen inducción antes de desempeñar el trabajo por el que son contratados.



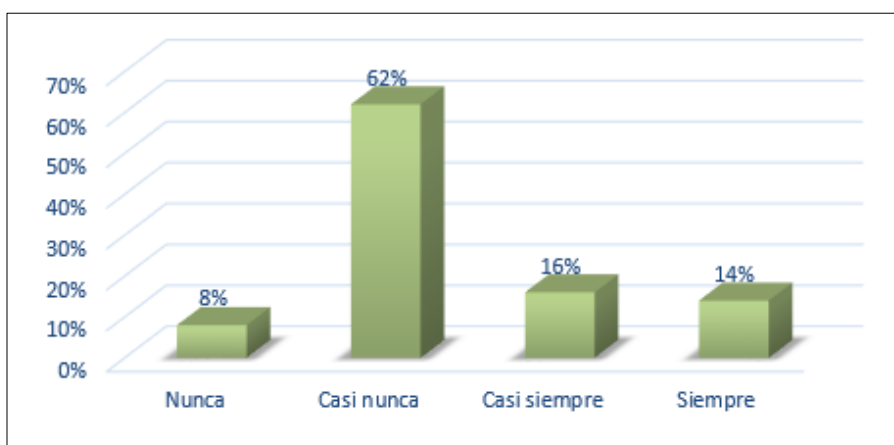
Tabla 9: Capacitación al personal de acuerdo a las capacidades o perfiles

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8.0
Casi nunca	31	62.0
Casi siempre	8	16.0
Siempre	7	14.0
Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 9

Capacitación al personal de acuerdo a las capacidades o perfiles



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó acerca de la capacitación al personal de acuerdo a las capacidades o perfiles, resultado que el 62% a veces es capacitado, el 16% casi siempre es capacitado, el 14% siempre es capacitado y el 8% no es capacitado según sus capacidades o perfiles, no lo cual no hay muchas mejoras en su labor.

## Análisis del proceso de selección de personal

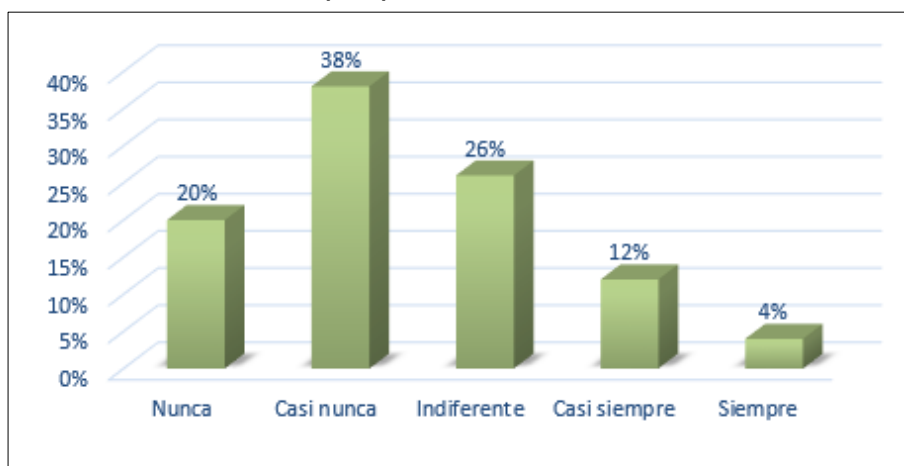
Tabla 10: Comunicación asertiva por parte de los colaboradores

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	20.0
Casi nunca	19	38.0
Indiferente	13	26.0
Casi siempre	6	12.0
Siempre	2	4.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 10

Comunicación asertiva por parte de los colaboradores



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer la comunicación asertiva por parte de los colaboradores, resultando que el 38% a veces tiene comunicación, el 26% es indiferente a la comunicación, el 20% no es indiferente a la comunicación, el 12% casi siempre es indiferente a la comunicación y el 4% siempre comunicación asertiva de los trabajadores.

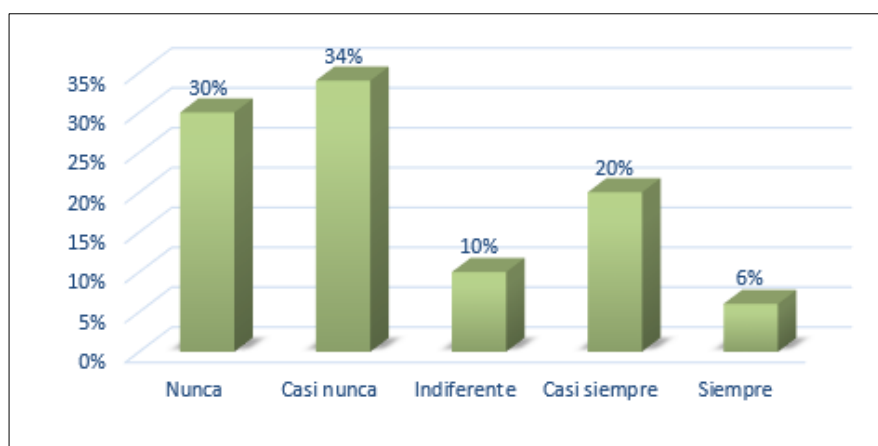
Tabla 11: Logro de objetivos por una adecuada comunicación entre colaboradores

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30.0
Casi nunca	17	34.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	10	20.0
Siempre	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 11

Logro de objetivos por una adecuada comunicación entre colaboradores



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó el logro de objetivos para una adecuada comunicación entre colaboradores, obteniendo que el 34% a veces logra el objetivo, el 30% no logra el objetivo, el 20% casi siempre logra el objetivo, el 10% es indiferente a lograr el objetivo y el 6% siempre logra el objetivo por la adecuada comunicación.

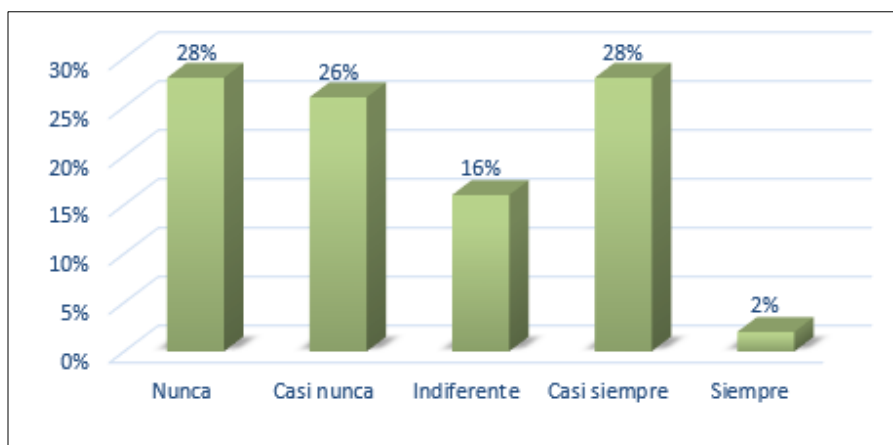
Tabla 12: Comunicación asertiva con el encargado de cada área organizacional

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	28.0
Casi nunca	13	26.0
Indiferente	8	16.0
Casi siempre	14	28.0
Siempre	1	2.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 12

Comunicación asertiva con el encargado de cada área organizacional



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer la comunicación asertiva con el encargado de cada área organizacional, resultando que el 28% casi siempre tienen comunicación, el 28% no tienen comunicación, el 26% a veces tiene comunicación, el 16% es indiferente a la comunicación y el 2% siempre tiene comunicación asertiva con el encargado del área de la organización.

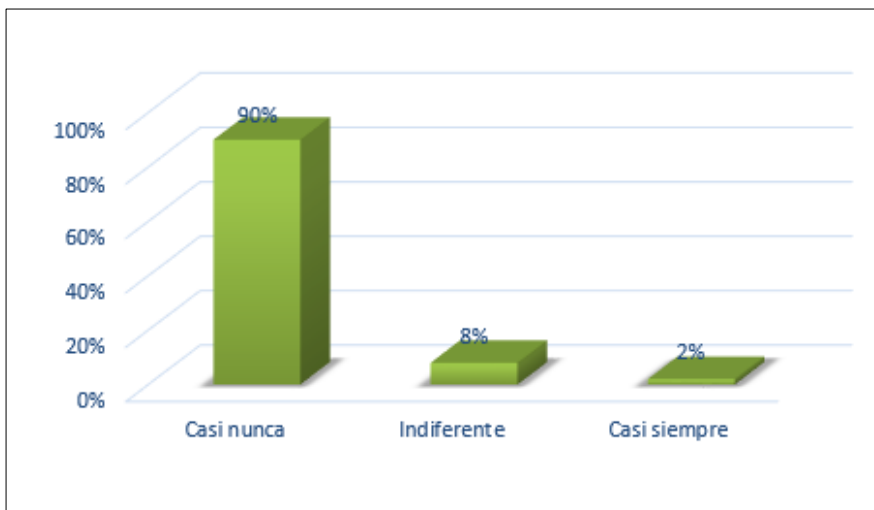
Tabla 13: Eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	45	90.0
Indiferente	4	8.0
Casi siempre	1	2.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 13

Eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó la eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores, obteniendo que un 90% a veces tienen eficiencia y eficacia, un 8% es indiferente a la eficiencia y eficacia y un 2% casi siempre tiene eficiencia y eficacia en el trabajo.

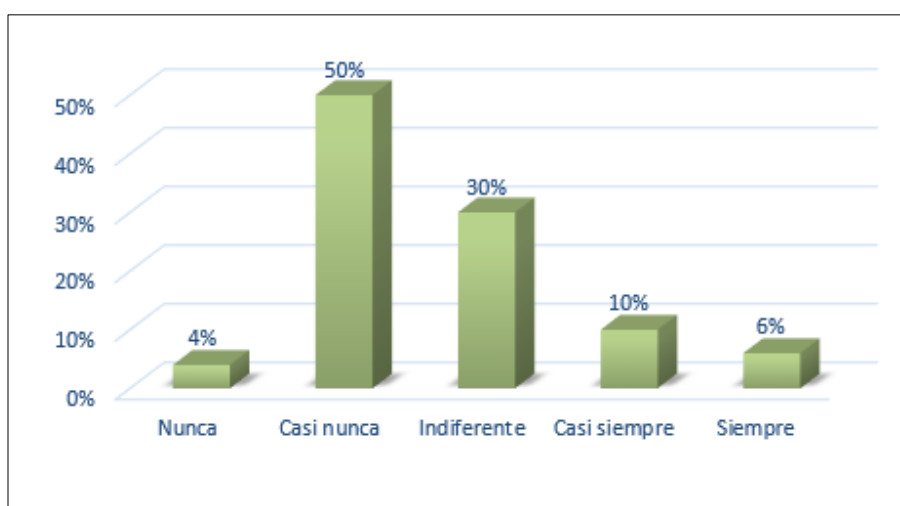
Tabla 14: Funciones realizadas en orden y en tiempo previsto por parte del personal

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi nunca	25	50.0
Indiferente	15	30.0
Casi siempre	5	10.0
Siempre	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 14

Funciones realizadas en orden y en tiempo previsto por parte del personal



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó las funciones realizadas en orden y en tiempo previsto por parte del personal, obteniendo que el 50% a veces cumple, el 30% es indiferente al cumplimiento, el 10% casi siempre cumple, el 6% siempre cumple y el 4% no cumple con sus funciones en orden y el tiempo solicitado por parte de la institución.

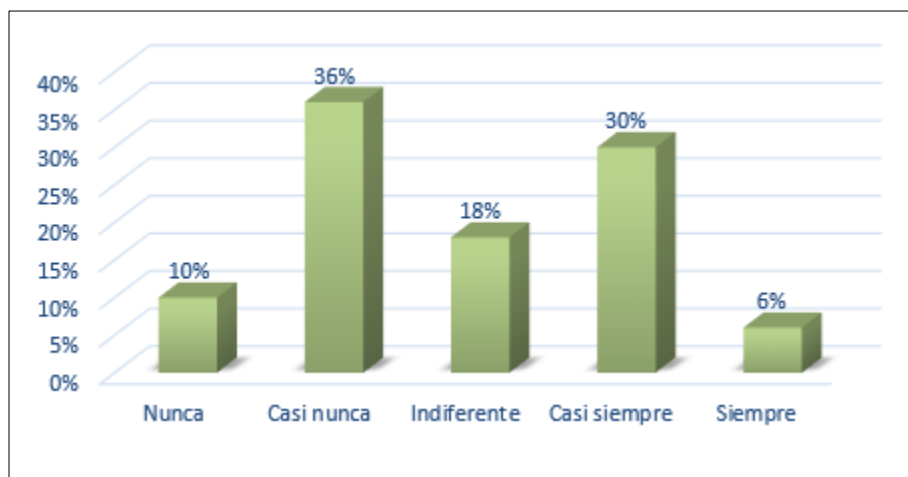
Tabla 15: Conocimiento de las funciones y tareas por parte del personal

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10.0
Casi nunca	18	36.0
Indiferente	9	18.0
Casi siempre	15	30.0
Siempre	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 15

Conocimiento de las funciones y tareas por parte del personal



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó el conocimiento de las funciones y tareas por parte del personal, obteniendo que el 36% a veces sabe sus funciones laborales, el 30% casi siempre sabe sus funciones laborales, el 18% es indiferente a sus funciones laborales, el 10% no sabe de sus funciones y un 6% sabe las funciones y tareas que tiene que realizar en la institución.

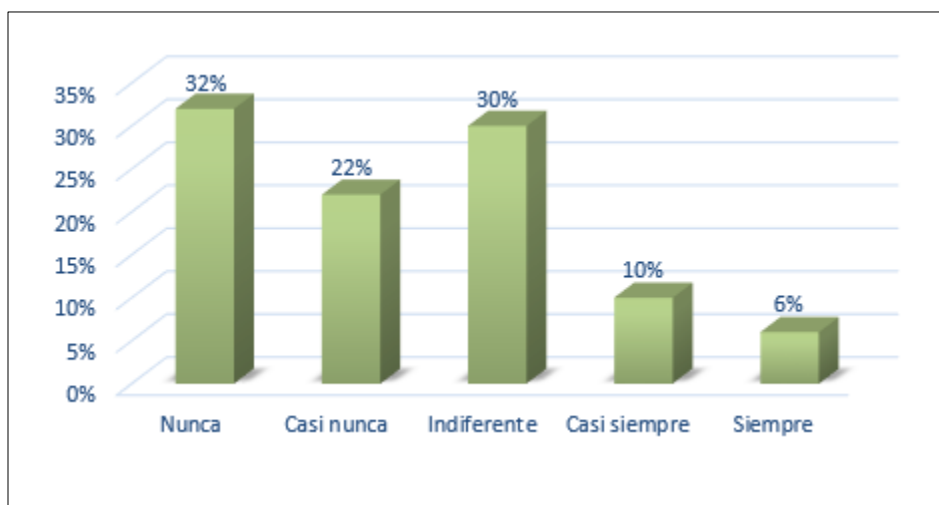
Tabla 16: Actitud positiva en el trabajo encomendado

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32.0
Casi nunca	11	22.0
Indiferente	15	30.0
Casi siempre	5	10.0
Siempre	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 16

Actitud positiva en el trabajo encomendado



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó la actitud en el trabajo encomendado, resultado que un 32% no tiene actitud positiva en el trabajo, un 30% es indiferente a su actitud positiva, un 22% a veces tiene actitud positiva, un 10% casi siempre tiene actitud positiva y un 6% siempre tiene la actitud positiva en el trabajo que tiene que realizar.



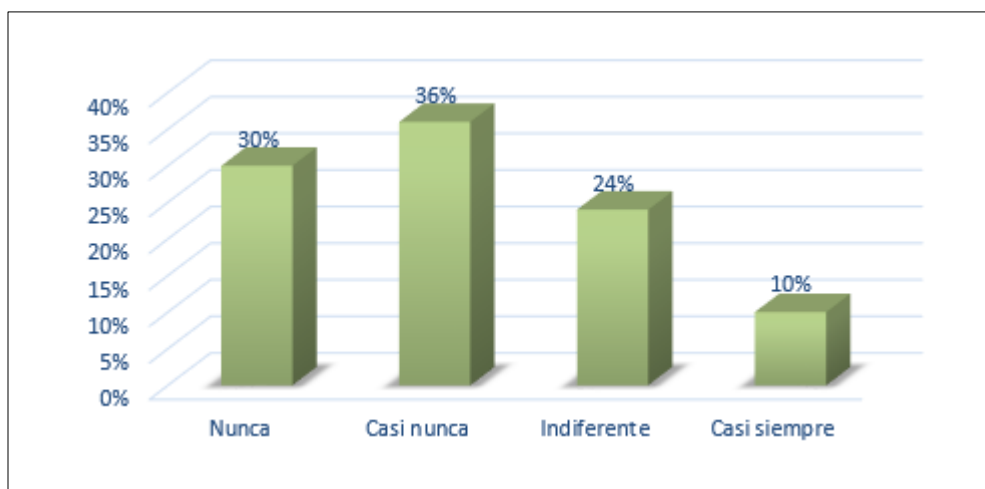
Tabla 17: Solución de conflictos por parte de los colaboradores

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30.0
Casi nunca	18	36.0
Indiferente	12	24.0
Casi siempre	5	10.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 17

Solución de conflictos por parte de los colaboradores



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se investigó la solución de conflictos por parte de los colaboradores, obteniendo que el 36% a veces ha mejorado los conflictos, el 30% no los soluciono, el 24% es indiferente a solucionar los conflictos y un 10% casi siempre soluciona sus conflictos debido al tipo de comunicación que se da entre sí.

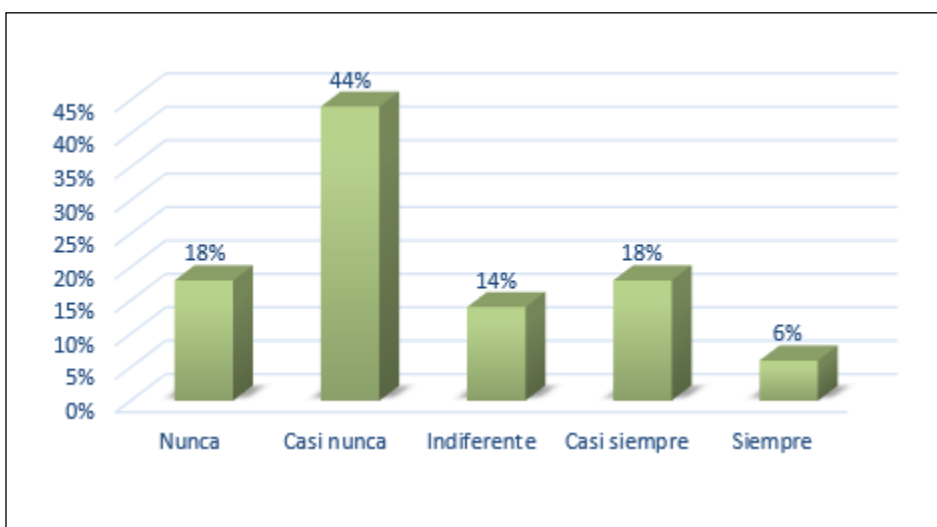
Tabla 18: Innovación por parte del personal para generar recursos

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	18.0
Casi nunca	22	44.0
Indiferente	7	14.0
Casi siempre	9	18.0
Siempre	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 18

Innovación por parte del personal para generar recursos



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer la innovación por parte del personal para generar recursos, de lo cual resultado que un 44% a veces da ideas de innovación para generar recursos, un 18% no aporta ideas de innovación, en 18% casi siempre da ideas de innovación, un 14% es indiferente al tema y un 6% siempre da ideas de innovación para generar recursos y ser productivos para la institución.



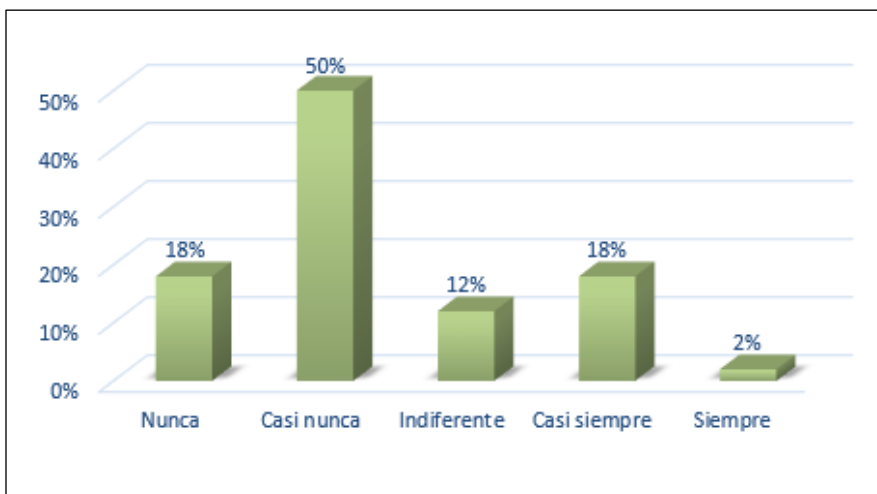
Tabla 19: Liderazgo en cada puesto de trabajo

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	18.0
Casi nunca	25	50.0
Indiferente	6	12.0
Casi siempre	9	18.0
Siempre	1	2.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 19

Liderazgo en cada puesto de trabajo



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer el liderazgo del puesto de los trabajadores, obteniendo que un 50% a veces lidera en su puesto, el 18% casi siempre lidera, el 18% no sabe liderar en su puesto, el 12% es indiferente al liderazgo y un 2% siempre lidera en su puesto de trabajo, esto es debido al entusiasmo que se tiene en función a sus labores del puesto de trabajo.

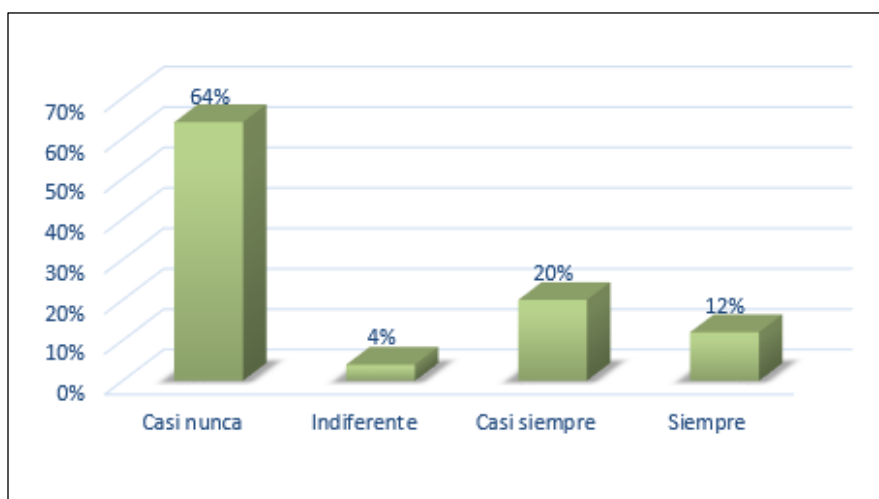
Tabla 20: Personal generador de metas y objetivos

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	32	64.0
Indiferente	2	4.0
Casi siempre	10	20.0
Siempre	6	12.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 20

Personal generador de metas y objetivos



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se dio a conocer el porcentaje del personal generador de metas y objetivos que tiene la institución, resultando que el 64% a veces ha generado dicho logro, el 20% casi siempre, el 12% siempre ha generado el logro y el 4% es indiferente generar un logro personal con la institución, debido a la falta de interés.

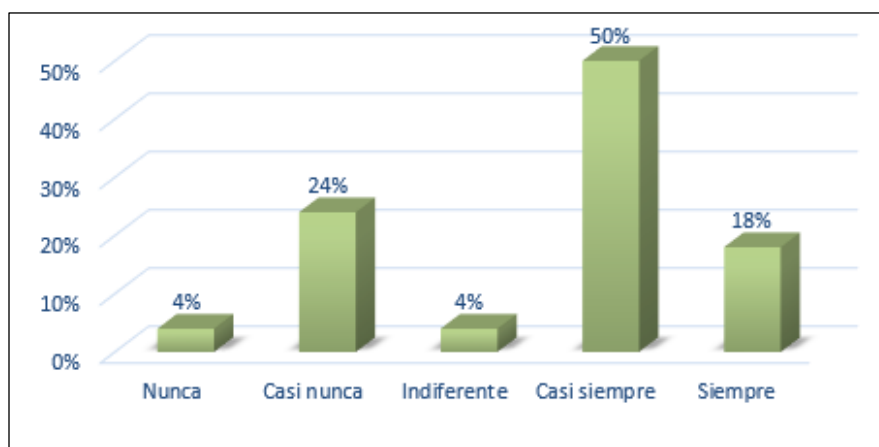
Tabla 21: Socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi nunca	12	24.0
Indiferente	2	4.0
Casi siempre	25	50.0
Siempre	9	18.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a análisis estadístico.

Figura 21

Socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución



Interpretación: De las 50 personas encuestadas, se visualizó cual es el porcentaje en función a la socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución que el 50% casi siempre socializan por el bien de la institución, el 24% a veces socializa, el 18% siempre socializan, el 4% no socializa y otro 4% es indiferente a la socialización de las metas y objetivos por el bien de la institución, es debido a la falta de comunicación que hay entre sí.

### **3.2. Discusión de resultados**

En este capítulo se encontrarán todos los datos obtenidos en el transcurso de la investigación en curso teniendo en cuenta los instrumentos aplicados, teniendo presente los objetivos específicos, asimismo, autores que ayuden y aclaren lo que se piensa proponer con los antecedentes de estudio.

#### **a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.**

Al determinar el nivel de productiva laboral de los colaboradores de la municipalidad en base a las dimensiones se obtuvo el porcentaje de los indicadores para saber el nivel actual; obteniendo en la comunicación institucional que el 38% de trabajadores a veces tienen comunicación entre ellos, el 34% a veces permite el dialogo para lograr el objetivo, y el 28% casi siempre tienen una comunicación fluida entre jefe del área y el trabajador; en la responsabilidad social se tiene que el 90% a veces de trabajadores cumplen con la eficiencia y eficacia, el 50% a veces realizan sus funciones en el tiempo determinado con orden, y el 36% a veces saben sus funciones y las realizan; en el positivismo el 32% no tiene actitud positiva frente a los problemas, el 36% a veces soluciones problemas que se han manifestado, y el 44% a veces innova estrategias para obtener recursos; y se obtiene en los objetivos propios y liderazgo que un 50% a veces es líder en su puesto de trabajo, un 64% a veces genera sus metas y objetivos, y un 50% casi siempre comparten metas y objetivos para beneficiar la municipalidad. Se tiene un nivel de productividad laboral negativo en función a lo encuestado de la comunicación institucional, responsabilidad laboral, positivismo y objetivos propios y liderazgo, por lo cual se tiene que determinar estrategias.

Robbins (2014), define que una empresa es productiva cuando ha logrado las metas establecidas de manera eficiente teniendo incremento de algunos ingresos, concordando con Belcher (2015), que la productividad laboral tiene que ser eficiente agregando que se tiene que tener un control del trabajador sostener y

manejar sus habilidades laborales obteniendo mejor remuneración al haber un incremento de la rentabilidad.

Por lo contrario, Carro y Gonzáles (2015) explica que al no tener los recursos necesarios para los procesos no se obtendrá lo que se quiere lograr.

**b) Analizar el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2018.**

Para el análisis del proceso de selección de personal que realiza la municipalidad se tiene que tener presente que tipo de estrategias se tiene que realizar.

Según Chiavenato (2009), para la selección del personal se enfoca al conocimiento calificado y capaz de poder ocupar el puesto requerido por la organización para cumplir con los objetivos, el candidato más idóneo tiene que ser eficiente y capaz para obtener mayor rentabilidad; asimismo afirma, Olleros (2015), que se tiene que realizar un procedimiento para la selección y poder lograr los objetivos de la organización.

**c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.**

Para tener el mejor modelo de selección de personal que este al alineamiento de la municipalidad de Lambayeque se tiene que encontrar una mejor estrategia.

Cancino (2015), en su investigación “selección de personal y desempeño laboral”, manifiesta que el proceso de selección del personal se relaciona de manera considerable con el proceso de evaluación de desempeño.



### 3.3. Aporte práctico (Propuesta de la investigación)

## PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021

### 1. Introducción

El proceso de selección del personal debe generar un incremento en la productividad laboral, los cuales tienen que estar aptos para adaptarse a los cambios que se puedan presentar, es por ello que se tendrá presente el siguiente esquema para una selección rápida y eficiente:

### 2. Descripción del puesto

Consiste en hacer diferentes requisitos y fortalezas personales de los candidatos, lo que quiere decir, que es un documento detallado de manera objetiva las funciones y tareas que cumple una determinada persona, teniendo en cuenta lo siguiente:

#### 2.1. Competencias organizacionales

Corresponde a distintas capacidades y destrezas que tienen que tener los trabajadores para que puedan ser eficientes a la hora de solucionar alguna actividad en la municipalidad, las competencias principales son:

a) **Liderazgo:** Está enfocado en:

Habilidades para emitir confianza

Trabajo en equipo

Habilidad de iniciativa de decisión oportuna con el fin de alcanzar lo propuesto

Capacidad de dirigirse a los demás teniendo influencia que demuestre un buen desempeño y que logre el objetivo

b) **Orientación al cliente:** Es aquella motivación que tienen que tener el trabajador potencial de la municipalidad de Lambayeque para

identificar y conocer cada necesidad de los diferentes clientes al instante de brindar el servicio, anticipándose a cualquier tipo de demanda. El trabajador potencial se caracteriza por:

Habilidad de identificar las diferentes necesidades de las personas

Atender con esfuerzo las demandas

Conocer las funciones asignadas

Compromiso para complacer demandas, brindando un trato personalizado

Formar nuevas relaciones con las personas y los equipos de trabajo

- c) **Adaptabilidad al cambio:** Es aquella capacidad que tienen los principales trabajadores de la municipalidad de Lambayeque los cuales asumen nuevos retos sin afectar el desempeño de sus actividades sin perjudicar el logro de sus metas. Es importante esta competencia porque es uno del pilar elemental en los trabajadores para la evolución de municipalidad. Se caracteriza por:

Iniciativa para adaptarse al cambio tecnológico

Aptitud de adaptarse en su conducta ante una situación complicada

Capacidad y contribución para enfrentar de manera rápida y positiva ante los cambios

- d) **Responsabilidad:** Capacidad de los trabajadores o postulantes que puedan realizar los objetivos y tareas aplazadas, por ejemplo:
- Comprometerse y ejecutar de modo efectivo su labor
- Capacidad de identificar y comprometerse a realizar una jornada determinada.
- Tener una conducta con principios e intereses personales e institucionales

- e) **Compromiso:** Es el esfuerzo constante del objetivo que se quiere lograr, tiene como implicancia el integrar la disposición física, emocional e intelectual para lo que se quiere lograr, siendo una ganancia propia o común, la cual está conformada por:  
Debe de enfocarse y brindar apoyo a las determinaciones de la gerencia, para que todos se beneficien.  
El trabajador debe de ser consciente de lo importante de su desempeño en su labor.  
Tiene que demostrar el interés que puede superar las expectativas de las personas y de los superiores a ellos.
- f) **Trabajo en equipo:** Es la no individualización laboral en la municipalidad de Lambayeque, siendo necesario que toda inquietud tiene respuesta de alguien capacitado, lo cual tiene que tener lo siguiente:  
Talento para realizar y cooperar con los demás que tienen el mismo objetivo  
Desarrollar y consagrarse en los equipos de trabajo realizando las labores con coordinación  
Brindar aportes que tengan enfoque a la mejora del ambiente laboral

## 2.2. Competencias específicas

Es aquello que se relaciona de manera directa con los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, orientado a los trabajadores para que puedan progresar siendo productivos y beneficioso en su conocimiento y funciones.

- a) **Comunicación:** Se da referencia a todos los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque a una retroalimentación; con la finalidad de incrementar la capacidad en las decisiones tanto en los directivos por lo que se podrá ser capaz de compartir y construir el

procedimiento de la municipalidad. Los trabajadores tienen que tener las siguientes propiedades:

- Aptitud de solucionar dudas realizando preguntas
- Saber brindar ideas y opiniones de manera precisa
- Ser abierto y crear de manera clara, de forma verbal y escrita

- b) **Tolerancia a la presión:** Es la capacidad de exhibir una resistencia a situaciones de una exigencia de nivel extenso, manteniendo calidad y servicio en el desempeño.
- c) **Autocontrol:** Es la aptitud de los trabajadores de manejar las emociones en el momento de alguna situación crítica o dilema ocasionado por las personas.
- d) **Dinamismo y energía:** Aquella aptitud y habilidad de laborar en momentos desfavorables y diferentes, en un periodo extenso, en cualquier ambiente sin perjudicar las actividades.

### 2.3. Funciones del puesto

#### **Gerencia de Secretaria general**

Gestión adecuada de los trámites formales y jurídicos, acciones de protocolo y relaciones humanas. Iniciativa.

#### **Gerencia de administración y Finanzas**

Gestión adecuada de los recursos materiales, económicos y financieros.

#### **Gerencia de asesoría jurídica y procuraduría**

Gestión adecuada de la defensa de la municipalidad y por los intereses de los diversos procesos judiciales, sea civil, penal, contencioso administrativo o arbitral. Comunicación, organización y trabajo en equipo.

#### **Gerencia de Planificación y Presupuesto**

Gestión adecuada del sistema de Planeamiento y el Presupuesto considerando los aspectos técnicos y normativos, en función de los objetivos y metas establecidas en los planes estratégicos y

operativos de la municipalidad utilizando los procesos presupuestarios.

**Gerencia de Rentas**

Gestión adecuada de las actividades de ingresos tributarios y no tributarios, según lo establecido en el TUPA en el TUSNE, y según los procedimientos establecidos en la normatividad y el presupuesto inicial y modificado.

**Gerencia de desarrollo Urbano**

Gestión adecuada del Plan de Obras.

### 2.3.1. Formato de descripción del puesto: Contratación de secretaria

FECHA: _____ ÁREA: _____			
<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>			
Cargo: <u>SECRETARIA DE GERENCIA MUNICIPAL</u>			
Asignación Salarial: <u>Acorde al mercado y beneficios de ley</u>			
<b>OBJETIVO</b>			
Determinar las competencias generales y específicas que debe de cumplir el aspirante al área de secretaría de gerencia.			
<b>DESCRIPCION DE FUNCIONES</b>			
1. Recepcionar, registrar, controlar, clasificar y archivar la documentación de la Gerencia Municipal.			
2. Participar en las reuniones de trabajo, sesiones, conferencias, elaborando las actas, en caso de corresponder.			
3. Elaborar la agenda de trabajo diario del Gerente Municipal.			
4. Recibir y atender al público que llega al despacho, haciendo la antesala respectiva.			
5. Digitar y tramitar documentos propios del despacho de la Gerencia Municipal, previa.			
6. Proponer y ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados.			
7. Cumplir con el control archivístico teniendo en cuenta la Resolución Jefatura N° 076-2008-AGN/J respecto al Patrimonio Archivístico Institucional.			
8. Otras que le delegue el Gerente Municipal.			
<b>COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</b>		<b>NIVEL</b>	
	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
Liderazgo			
Adaptabilidad al cambio			
Orientación al cliente			
compromiso			
Trabajo en equipo			
Responsabilidad			
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>			
Gestión adecuada de los recursos,			
Orientación al ciudadano.			
Iniciativa, gestión del tiempo			

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### 3. El perfil en base a competencia

Tiene referencia a las diferentes habilidades y conocimientos que la municipalidad solicita al trabajador desarrollar un trabajo determinado, lo cual implica el comportamiento y la actitud. Aquí se detalla la competencia de una organización.

- a) **Requisitos mínimos:** Es la sucesión de elementos o valores que un aspirante tiene que tener para permitirle el puesto de la municipalidad para tener un buen desempeño.
- b) **Competencias organizacionales:** Es el conocimiento y habilidad que tienen los trabajadores de la municipalidad influyente en sus funciones cotidianas.
- c) **Competencias específicas:** Son diferentes de las competencias organizacionales por el conocimiento y capacidad, es por tal motivo que se encuentra:

**Negociación:** Es el talento que tiene los trabajadores para elaborar alianzas ventajosas con pruebas convincentes.

**Liderazgo:** Es el talento que hay sobre las personas de forma empática para la consecución de un objetivo común.

### 3.1. Formato del perfil por competencia

Cargo	Secretaria gerencial municipal
Área	Gerencia municipal
<b>Requisitos mínimos</b>	
Nivel de Instrucción	Título Profesional Universitario y/o técnico o estudios superiores.
Experiencia laboral	No menor a 01 año en gestión pública
Conocimientos deseables	Secretariado ejecutivo
	Sistemas de gestión documentaria.
Edad	
Sexo	
Domicilio	
<b>Competencias Organizacionales</b>	
Orientación al Cliente Adaptabilidad al Cambio Responsabilidad Compromiso Trabajado en equipo	
<b>Competencias Específicas</b>	
Liderazgo Comunicación Tolerancia a la presión Autocontrol Dinamismo y energía	
<b>Naturaleza de Cargo</b>	
Velar por el mantenimiento y mejora de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de la Victoria.	
<b>Funciones</b>	
Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano. Iniciativa, gestión del tiempo.	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.



#### **4. Reclutamiento**

##### **Redactar la publicación**

Se emplea palabras claves para percibir la atención de los aspirantes en potencia, por lo que se especifica los requerimientos para contratar.

##### **Interno / externo**

El reclutamiento interno se da a conocer con una publicación oficial de la municipalidad o mediante correos electrónicos a los trabajadores de la municipalidad, para también puedan tener oportunidad toda.

#### **5. Solicitud de empleo**

Cuando ya se ha realizado lo antes mencionado los trabajadores tienen que llenar un formulario de solicitud y entregarlo según su perfil solicitado por la municipalidad, se tiene que precisar lo siguiente:

## 5.1. Formato de solicitud de empleo

INDICACIONES		
Lugar y fecha:		
Datos personales		
Apellidos y nombres:		DNI:
Teléfono:		Celular:
E-mail:		
Lugar y Fecha de nacimiento:		
Edad:		Tipo de sangre:
Posee Discapacidad:		
En caso		
En caso de emergencia		
Nombre:		
Parentesco:		
Teléfono:		
Información Académica		
Nivel	Institución	Año de finalización
Primario		
Secundario		
Maestría		
Doctorado		
Experiencia laboral		
Empresa:		
Cargo:		
Desde- Hasta:		
Motivo de su salida:		
Referencias Personales		
Nombre:		
Parentesco con algún trabajador de la municipalidad:		
Teléfono:		Celular:

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

## **6. Confirmación de datos y referencias**

Posteriormente se hará una comprobación de la información de cada aspirante a la vacante, las cuales han sido especificadas en la solicitud del puesto propuesto por la municipalidad.

Se verifica la información de los datos de los aspirantes mediante la página web del lugar de donde obtuvieron sus méritos, siendo que actualmente el estado da facilidad de saber si alguien es profesional mediante la página web de la SUNEDU, mostrando también que especialidad tienen y que nivel de estudio tiene.

Con respecto a la verificación de la experiencia laboral se opta por realizar visitas o llamadas al centro de empleos anteriores de los aspirantes, e igual manera se hace con las referencias mostrando un formato de confirmación de la referencia.

### 6.1. Formato de confirmación de datos

<b>Nombre: (del candidato)</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>REFERENCIAS LABORALES</b>	
Solicitado a:	
Cargo:	
Empresa:	
<b>Ciudad-Dirección:</b>	<b>Celular</b>
<b>Cargo que desempeñó el candidato:</b>	
<b>Señale los valores o competencias con los que cuenta el candidato:</b>	
<b>Valores</b>	<b>Competencias</b>
Motivo de su salida:	
Lo contrataría nuevamente: (Si-No) _____	
¿Por	qué?
_____	
Tiempo que laboró en la empresa:	
<b>Comentario General</b>	
<b>Información adicional que facilite del candidato:</b>	
_____	
_____	
_____	
<b>Conclusiones:</b>	
_____	
_____	
<b>Responsable</b>	<b>de referencias:</b>
_____	
<b>Fecha:</b>	
_____	
<b>Firma:</b> _____	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

## 6.2. Formato de confirmación de referencias

<b>Nombre: (del candidato)</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>REFERENCIAS PERSONALES</b>	
<b>Solicitado a:</b> _____	
<b>Cargo:</b> _____	
<b>Empresa:</b> _____	
<b>Ciudad-Dirección:</b>	<b>Celular</b>
<b>a) Mencione dos fortalezas que considera que posee el candidato</b> <b>b) Mencione los principales valores y cualidades que considera que posee el (nombre del candidato)</b>	
<b>Valores</b>	<b>Competencias</b>
<b>Comentario General</b>	
<b>Información adicional que facilite sobre el candidato:</b>	
_____	
_____	
_____	
<b>Conclusiones:</b> _____	
<b>Conclusiones:</b> _____	
<b>Fecha:</b> _____	
<b>Firma:</b> _____	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

## **7. Evaluación psicológica**

Uno de los exámenes importantes, porque se pueda tener un alcance de la capacidad mental, habilidades, aptitudes y actitudes, para saber cómo se mostrará ante diferentes situaciones que habrá en la empresa.

## **8. Entrevista de selección por competencias**

Se considera en este punto a las personas que tuvieron mejor calificación y pasaron de manera favorable, según lo que requiere la municipalidad. La entrevista se realizará considerando un ambiente agradable y que el entrevistado este cómodo en la entrevista, transmitiéndole confianza para que manifieste de manera veraz.

## **9. Prueba de conocimiento**

En este punto se evalúa la competencia y conocimiento personal y laboral del aspirante al puesto solicitado por la municipalidad de Lambayeque, realizando una evaluación inmediata por el jefe que tendrán.

Se realizará una simulación de la evaluación de las funciones, para diagnosticar el nivel de respuesta de los aspirantes potenciales para las distintas plazas de contrato.

## **10. Información y notificación**

Se tiene que detallar en el informe el resultado final de los aspirantes que cumplen con lo que solicita la municipalidad, brindando el puntaje obtenido, de igual manera de mostrar el puntaje de los aspirantes que no alcanzaron a ingresar.

## **11. Contratación**

Al haber determinado a los aspirantes a las diferentes plazas de la municipalidad de Lambayeque, se realizará una inspección de manera

determinada a los documentos de los ganadores, verificando que tengan todo lo solicitado y ordenado.

Se determinará a que contrato van a pertenecer, brindándoles con claridad la cláusula del contrato, comprometiendo al trabajador de realizar sus labores mediante normas establecidas, así como también su remuneración y los derechos que le corresponden.

## 12. Presupuesto de la propuesta

RECURSOS	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO		
	Cantidad	V. Unitario	V. Total
Recursos humanos			
Capacitación al personal de talento humano	1	200,00	200,00
Psicólogo	1	1500,00	1500,00
<b>Materiales y Suministros</b>			
Internet		30,00	30,00
Lápices	30	1,00	30,00
Papel bond	½ Millar	12,00	12,00
Impresora	1	300,00	300,00
Llamadas telefónicas	30	50,00	50,00
<b>OTROS GASTOS</b>			
Imprevistos		162,00	162,00
Transporte		280,00	280,00
<b>TOTAL</b>			<b>2092,00</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

La presente investigación se ha planteado realizar un proceso de selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad de Lambayeque, 2021, basado en los resultados obtenidos en la correlación de datos, presentado las siguientes conclusiones:

- a) Al haber diagnosticado la situación de la productividad de los colaboradores de la municipalidad de Lambayeque, se encontró que no había un proceso formal para la selección de los trabajadores que laboraran en diferentes áreas de la municipalidad; se concluye que se realizara un modelo de selección para el mejoramiento del desempeño laboral.
- b) El desempeño laboral de los trabajadores es inadecuada, debido postularon a un área la cual no laboran, teniendo actividades ineficientes lo que genera una mala imagen en el acto del servicio al público en general, de igual forma, una improductividad para los jefes del área.
- c) Al seleccionar el modelo que concluye para el desarrollo del proceso de selección del personal, cumpliendo con los requerimientos para el trabajo de la municipalidad de Lambayeque, lo cual se realizara una entrevista laboral siendo una pieza fundamental para la contratación.



## 4.2. Recomendaciones

Basado en los resultados y las conclusiones obtenidos en la correlación de datos, presento las siguientes recomendaciones:

- a) Diseñar un proceso formal para la selección de los trabajadores que laboraran en diferentes áreas de la municipalidad; con la finalidad de establecer que se realizara un modelo de selección para el mejoramiento del desempeño laboral.
- b) El personal debe de ser asignado al área a la cual postularon con la finalidad de mejorar la eficiencia de sus labores diarias, teniendo actividades más eficientes y revertir la mala imagen en el acto del servicio al público en general, de igual forma, una improductividad para los jefes del área.
- c) Mejorar los procedimientos de selección del modelo que concluye para el desarrollo del proceso de selección del personal, cumpliendo con los requerimientos para el trabajo de la municipalidad de Lambayeque, lo cual se realizara una entrevista laboral siendo una pieza fundamental para la contratación

## REFERENCIAS

- Arrunategui, P. (2016). trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. Chiclayo: RPP.
- Aspa, J. (2018). mala gestión impide la productividad laboral en Europa. Chile: Observatorio de recursos humanos.
- Belcher, J. G. (2015). Productividad total. Buenos Aires: Granica.
- Cancinos, A. (2015). Selección d epersonal y desempeño laboral. Quetzaltenango: Publicaciones de la Universidad Rafael Landívar.
- Carro, R., & Gonzalez, D. (2015). Productividad y Competitividad. Mexico: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento humano. Mexico: McGRAW-HILL.
- Comercio, E. (2018). Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos. Lima: Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Camara de Comercio de Lima.
- Cuyanguillo, L. (2014). El Proceso de Selección de Personal y su impacto en la Productividad Laboral de la Empresa Karitex de la ciudad de Pelileo. Ambato- Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Díaz, J. (2017). Gestión de talento humano y productividad laboral el las áreas administrativas de una red de salud del sur, 2016. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo.
- Gestión . (2018). Manufactura lideró en productividad laboral en el segundo trimestre. Lima: Camara de Comercio de Lima.
- Hernández Siampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Mexico: Interamericana Editores, S.A. DEC.V.
- Hernández y Blanca (2012). Consideraciones prácticas en la selección del personal. Colombia.
- Long, H. (2016). Son los smartphones el gran problema para la economía de Estados Unidos. estados unidos: CNN.
- Lopez, J. (2019). Productividad. Estados Unidos: Palibrio .
- Martínez, Y. (2019). Desempeño laboral en empresa del sector floricultor. Madrid.

- Martínez y Vargas (2019). Desempeño laboral en las empresas nacionales. Cuba.
- Mondy, W., & Robert, N. (2016). Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson Educación.
- Odar, J. (2015). Mejora de la productividad en la empresa Vivar SAC, Chiclayo 2014. Chiclayo: Publicaciones de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Olleros, M. (2015). El Proceso de captación y selección de personal. Madrid, España: Pearson Educación.
- Pelaes (2015). Relación entre la productividad y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Lima: Perú.
- Pérez y Ruben (2014). Selección del personal en empresas privadas. España.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa-Chiclayo 2016. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Republica, L. (2018). la digitalización aumenta la productividad laboral. Chiclayo: La Republica.
- Robbins, S. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- RPP. (2017). Perú logra mayor crecimiento de productividad laboral en América Latina. Lima: Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial.
- Saba, E. (2016). Selección por competencias para mejorar la productividad. Colombia: Pearson.
- Torres, E., & Vásquez, D. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Van Der, E. (2016). Gestión y gerencias empresariales. Madrid: Eco ediciones.
- Yuro. (2018). New Zealand's labor productivity rises: statistics. New Zealand : Asia&Pacific Edition .
- Zuñiga, J. (2018). El empleo en el Perú. Chiclayo: Exitosa.
- Villena, H. & Quispe, V. (2021) Selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco – 2021.

## ANEXOS

### Anexos 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Proceso de selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018	¿Cómo el proceso de selección al personal incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018?	<b>GENERAL.</b> Diseñar un proceso de selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.	H <sub>0</sub> : Si se elabora un modelo de selección de personal entonces no se incrementará la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.	<b>INDEPENDIENTE.</b>  Proceso de selección	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento del personal</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Inducción del personal</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Descriptivo  <b>Diseño:</b> No experimental trasversal.	<b>Población:</b>  150 personas  <b>Muestra:</b>  50 personas.
		<b>ESPECÍFICOS.</b> a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018. b) Analizar el proceso de selección de	H <sub>1</sub> : Si se elabora un modelo de selección de personal entonces sí se incrementará la productividad de los colaboradores de la	<b>DEPENDIENTE.</b>  Productividad laboral	<b>VARIABLE DEPENDIENTE.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación institucional</li> <li>• Responsabilidad laboral</li> <li>• Positivismo</li> <li>• Objetivos propios y liderazgo</li> </ul>		

---

personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2018. c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.	Municipalidad de Lambayeque, 2018.
---	------------------------------------

---

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

## Anexo 2. Instrumento de la variable selección de personal

ESCALA	REFERENCIA	VALOR
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

DIMENSIÓN	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
Reclutamiento del personal	- El reclutamiento se desarrolló adecuadamente, teniendo en cuenta el uso de las TIC y las redes sociales.					
	- Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado.					
Entrevista	- La entrevista se realiza de forma objetiva, sabiendo que las preguntas están abocadas a los objetivos institucionales.					
	- La entrevista psicológica es realizada por un especialista, con el fin de que las preguntas sean objetivas.					
Inducción del personal	- El personal es inducido adecuadamente, tal es que pueda conocer su lugar de trabajo y socializar con las personas que laboran en la institución.					
	- El personal es capacitado e inducido de acuerdo su perfil o capacidad.					

### Anexo 3. Instrumento de la variable Productividad Laboral

ESCALA	REFERENCIA	VALOR
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

DIMENSIÓN	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
Comunicación institucional	- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.					
	- El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.					
	- El jefe de cada área y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.					
Responsabilidad laboral	- Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.					
	- Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.					
	- Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.					
Positivismo	- Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los problemas.					
	- El personal sabe solucionar los problemas surgidos en la Municipalidad.					
	- El personal innova estrategias para generar más recursos.					
Objetivos propios y liderazgo	- El trabajador en su puesto de trabajo se mantiene líder.					
	- El personal genera sus metas y objetivos.					
	- El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.					

## Anexo 4. Validación de los instrumentos

### Experto 1

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		BENAVIDES CAMPOS, GRIMALDO
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	MAGISTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	12 AÑOS
	<b>CARGO</b>	DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRE</b>	GOMEZ SOPLA, EDSON	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	ENCUESTA	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Elaborar un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021. b) Analizar el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2012. c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 18 preguntas las cuales se aplicarán a los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.	
<b>VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		
<b>Dimensión: Reclutamiento del personal</b>		
1. El reclutamiento se desarrolló adecuadamente, teniendo en cuenta el uso de las TIC y las redes sociales.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre	TA( )	TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____



e) Siempre	
<p>2. Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: entrevista</b>	
<p>3. La entrevista se realiza de forma objetiva, sabiendo que las preguntas están abocadas a los objetivos institucionales.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. La entrevista psicológica es realizada por un especialista, con el fin de que las preguntas sean objetivas</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: Inducción del personal</b>	
<p>5. El personal es inducido adecuadamente, tal es que pueda conocer su lugar de trabajo y socializar con las personas que laboran en la institución.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>


e) Siempre	
6. El personal es capacitado e inducido de acuerdo su perfil o capacidad.	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
<b>Variable: Productividad laboral</b>	
<b>Dimensión: Comunicación institucional</b>	
7. Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
8. El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
9. El jefe de cada área y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
<b>Dimensión: Responsabilidad laboral</b>	

<p>10. Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: Positivismo</b>	
<p>13. Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los problemas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. El personal sabe solucionar los problemas surgidos en la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>15. El personal innova estrategias para generar más recursos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: Objetivos propios y liderazgo.</b>	
<p>16. El trabajador en su puesto de trabajo de mantiene líder.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. El personal genera sus metas y objetivos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA: _____      N° TD: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>COMENTARIOS GENERALES</b></p>	
<p><b>OBSERVACIONES</b></p>	

DNI:

17. El personal genera sus metas y objetivos. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad. a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA: <u>18</u> Nº TD: _____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	— —
<b>OBSERVACIONES</b>	— —

  
DNI: 16524905

## Experto 2

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		OTINIANO CASTILLO, LORELLA PISCILA
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	5 AÑOS
	<b>CARGO</b>	GERENTE DE SEGMENTA2
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRE</b>	GOMEZ SOPLA, EDSON	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	ENCUESTA	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> laborar un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.	
	<b><u>ESPECIFICOS</u></b> a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021. b) Analizar el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2021. c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 18 preguntas las cuales se aplicarán a los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.	
<b>VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		
<b>Dimensión: Reclutamiento del personal</b>		

<p>19. El reclutamiento se desarrolló adecuadamente, teniendo en cuenta el uso de las TIC y las redes sociales.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Dimensión: entrevista</b></p>	
<p>21. La entrevista se realiza de forma objetiva, sabiendo que las preguntas están abocadas a los objetivos institucionales.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. La entrevista psicológica es realizada por un especialista, con el fin de que las preguntas sean objetivas</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Dimensión: Inducción del personal</b></p>	
<p>23. El personal es inducido adecuadamente, tal es que pueda conocer su lugar de trabajo y socializar con las</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>personas que laboran en la institución.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. El personal es capacitado e inducido de acuerdo su perfil o capacidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Variable: Productividad laboral</b></p>	
<p><b>Dimensión: Comunicación institucional</b></p>	
<p>25. Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. El jefe de cada área y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Dimensión: Responsabilidad laboral</b></p>	




<p>28. Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: Positivismo</b>	
<p>31. Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los problemas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. El personal sabe solucionar los problemas surgidos en la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>33. El personal innova estrategias para generar más recursos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Dimensión: Objetivos propios y liderazgo.</b>	
<p>34. El trabajador en su puesto de trabajo de mantiene líder.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. El personal genera sus metas y objetivos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA: _____      N° TD: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>COMENTARIOS GENERALES</b></p>	
<p><b>OBSERVACIONES</b></p>	

\_\_\_\_\_

DNI:

<p>17. El personal genera sus metas y objetivos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( X )      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA( X )      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>Nº TA: <u>18</u>      Nº TD: _____</p>
<p><b>COMENTARIOS GENERALES</b></p>	<p style="text-align: center;">— —</p>
<p><b>OBSERVACIONES</b></p>	<p style="text-align: center;">— —</p>

  
 DNI: 45997699

### Experto 3

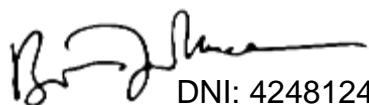
<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		BORIS ENRIQUE LALANGUI PEÑA
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y MÁRketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	5 AÑOS
	<b>CARGO</b>	ADMINISTRADOR PÚBLICO
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRE</b>	GOMEZ SOPLA, EDSON	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	ENCUESTA	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Elaborar un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2021. b) Analizar el proceso de selección de personal que realiza la Municipalidad de Lambayeque, 2021. c) Seleccionar el modelo de selección de personal que más se ajuste al lineamiento de la Municipalidad de Lambayeque.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 18 preguntas las cuales se aplicarán a los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, 2018.	
<b>VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		
<b>Dimensión: Reclutamiento del personal</b>		
37. El reclutamiento se desarrolló adecuadamente, teniendo en cuenta el uso de las TIC y las redes sociales.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )	SUGERENCIAS:  <u>TODO CONFORME</u> _____ _____ _____

<p>38. Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: right;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<b>Dimensión: entrevista</b>	
<p>39. La entrevista se realiza de forma objetiva, sabiendo que las preguntas están abocadas a los objetivos institucionales.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: right;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<p>40. La entrevista psicológica es realizada por un especialista, con el fin de que las preguntas sean objetivas</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: right;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<b>Dimensión: Inducción del personal</b>	
<p>41. El personal es inducido adecuadamente, tal es que pueda conocer su lugar de trabajo y socializar con las personas que laboran en la institución.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: right;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<p>42. El personal es capacitado e inducido de acuerdo su perfil o capacidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p style="text-align: right;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p style="text-align: center;"><u>TODO</u></p> <p><u>CONFORME</u></p>

c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	<hr/> <hr/>
<b>Variable: Productividad laboral</b>	
<b>Dimensión: Comunicación institucional</b>	
43. Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>TODO</u> <u>CONFORME</u> <hr/> <hr/>
44. El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>TODO</u> <u>CONFORME</u> <hr/> <hr/>
45. El jefe de cada área y los trabajadores mantienen una comunicación fluida.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>TODO</u> <u>CONFORME</u> <hr/> <hr/>
<b>Dimensión: Responsabilidad laboral</b>	
46. Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>TODO</u> <u>CONFORME</u> <hr/> <hr/>

<p>47. Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<p>48. Los trabajadores conocen sus funciones y realizan sus labores respetándolas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p style="text-align: center;"><u>TODO</u></p> <p><u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<b>Dimensión: Positivismo</b>	
<p>49. Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los problemas.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<p>50. El personal sabe solucionar los problemas surgidos en la Municipalidad.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>
<p>51. El personal innova estrategias para generar más recursos.</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p style="text-align: center;">TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p><u>TODO</u> <u>CONFORME</u></p> <hr/> <hr/>

<b>Dimensión: Objetivos propios y liderazgo.</b>	
52. El trabajador en su puesto de trabajo de mantiene líder.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>TODO</u> <u>CONFORME</u> <hr/> <hr/>
53. El personal genera sus metas y objetivos.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>CONFORME</u> <u>TODO</u> <hr/> <hr/>
54. El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad.  a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS:  <u>CONFORME</u> <u>TODO</u> <hr/> <hr/>
<b>PROMEDIO OBTRENIDO:</b>	N° TA: 18      N° TD: _____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	INSTRUMENTO VALIDADO.
<b>OBSERVACIONES</b>	NINGUNA

  
 DNI: 42481246



## Anexo 5: Formato de autorización del autor



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 08 de noviembre de 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-


El suscrito:  
Gómez Sopla Edson Jilmar con DNI 43835034.

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2021.

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
<u>Gómez Sopla Edson Jilmar</u>	43835034	

ANEXO 6: Carta de la empresa/ entidad donde autoriza realizar la investigación.

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE  
INDEPENDENCIA."**

**Lambayeque, 01 de Febrero del 2021.**

**Quien suscribe:**

**Licenciado en Administración Juan Pablo Santamaria Baldera  
GERENTE MUNICIPAL – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE**

**AUTORIZA: Permiso para el recojo de información pertinente en función del  
proyecto de investigación, denominado "PROCESO DE SELECCIÓN DEL  
PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE"**

Por el presente, el que suscribe; **Lic. Adm. Juan Pablo Santamaria Baldera**, Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, **AUTORIZO al Alumno GOMEZ SOPLA EDSON JILMAR**, Identificado con DNI N°43835034, estudiante de la Escuela Profesional de Administración Publica y autor del trabajo de investigación denominado **"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE"**, al uso de dicha información que conforma este trabajo para efectos exclusivamente de su tesis, de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.

Deseándole éxitos en este proyecto.

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE  
Lic. Juan Pablo Santamaria Baldera  
GERENTE MUNICIPAL

## ANEXO 7: Resolución de aprobación de proyecto de tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0937-2021-FACEM-USS

Chilivay, 27 de octubre de 2021.

### VISTO:

El Oficio N°0288-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 28 de octubre de 2021, presentado por la Dirección de la EAP de Administración Pública y provisto de la Decana de FACEM, de fecha 27/10/2021, donde solicita la autorización de Proyectos de tesis, de los egresados de la EAP de Administración Pública, y:

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los cursos de ingreso, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°088-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Exlucido a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

### SE RESUELVE

**ARTICULO UNO: APROBAR** los nuevos Proyectos de Tesis, de los egresados de la Escuela Profesional de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

**ARTICULO DOS: DEJAR SIN EFECTO**, las Resoluciones N°1540-FACEM-USS-2018, de fecha 21/12/2018, número 9; N°1386-FACEM-USS-2016, de fecha 20/06/2016 y N°0230-FACEM-USS-2018, de fecha 28/09/2018, número 2.

### REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE



*[Firma]*

Ura. Noreida Olaya Mollinedo Arizotero  
Decana (a)  
Facultad de Ciencias Empresariales



*[Firma]*

Rp. José Augusto Ruiz Cascoales  
Secretaría Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

CC: REGISTRO ARCHIVO

ADmisión e Informes  
074-432227 - 074-462632  
CAMPUS USS  
Av. 3, Carretera a Píscos  
Chilivay, PIURA

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	OSKAY NEPIA HERNÁNDEZ	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCORPORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE	GESTIÓN EMPRESARIAL Y HUMANIZACION
2	OSCUERO TANCIVILA LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 421 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN	GESTIÓN EMPRESARIAL Y DESARROLLO
3	ORLIZ LAZARO MARCELO FELICIANO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD CENTRAL DE HUAYCAYAN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y DESARROLLO

**ADICIÓN E INFORMES**  
 051 98522 051 98522  
**CAMPUS USS**  
 Km. 5, carretera a Tarma  
 Cuzco, Perú  
[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## ANEXO N° 8: Reporte de turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE</b>	<b>Edson Jilmar Gómez Sopla</b>
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
<b>7141 Words</b>	<b>38873 Characters</b>
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>53 Pages</b>	<b>872.3KB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Dec 20, 2022 10:49 PM GMT-5</b>	<b>Dec 20, 2022 10:50 PM GMT-5</b>
<b>● 23% de similitud general</b>	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 22% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 14% Base de datos de trabajos entregados</li><li>• 1% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>	
<b>● Excluir del Reporte de Similitud</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Material bibliográfico</li><li>• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)</li><li>• Material citado</li></ul>	

## ANEXO 9: Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0937-2021-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Edson Jilmar Gómez Sopla, con su tesis Titulada "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE 2021".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 22 de diciembre de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.