

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CLÚSTER DE LÁCTEOS DEL
DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

Bach. GLENDI LILIANA VÁSQUEZ ESCOBAR

Asesor:

M.Cs. Lic. Adm. SIXTO MARINO CÁRDENAS CABELLOS

Cajamarca–Perú.

2024



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Norte de la Universidad Peruana
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



“Año de La Unidad, la Paz y el Desarrollo”

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Administración
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach: Glendi Liliana Vásquez Escobar
TÍTULO	PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CLÚSTER DE LÁCTEOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021.
DOCENTE EVALUADOR	M, Cs, Adm. Sixto Marino Cárdenas Cabellos
PORCENTAJE DE SIMILITUD	13%

Nota:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Original – URKUND, en cumplimiento de la Directiva N.º 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, evaluación a la que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca, 12 de julio 2023



CC. Archiv

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

Escuela Académico Profesional de Administración

APROBACION DE LA TESIS

El (la) asesor (a) de tesis y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 355-2022-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Glendi Liliana Vásquez Escobar**, denominada:

"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL CLÚSTER DE LÁCTEOS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021"



DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA
PRESIDENTE



MBA. LIC. ADM. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO
SECRETARIA



DRA. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES
VOCAL



M.CS. LIC. ADM. SIXTO MARINO CÁRDENAS CABELLOS
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía e iluminar mi Sendero de vida.

A mis adorados padres Evelio Vásquez y Elicia Escobar Pérez, gracias por sus sabios consejos, perseverancia y sobre todo su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, para poder alcanzar mis sueños y así poder educarme como persona y como profesional.

A mi querida familia y amigos por su apoyo incondicional para lograr mis metas personales y profesionales.

Glendi Liliana Vásquez Escobar

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca, por la oportunidad de estudiar una Carrera en la Escuela Académico Profesional de Administración en la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas.

A mi Asesor el M.Cs. Lic. Adm. Sixto Marino Cárdenas Cabellos; por su paciencia y sabias orientaciones en esta etapa del desarrollo de mi investigación

A todos los docentes de la E.A.P. Administración por compartir sus sabias enseñanzas y por su paciencia.

Glendi Liliana Vásquez Escobar

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
INDICE DE CONTENIDO	iii
INDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.4.1 Justificación teórica.....	5
1.4.2 Justificación práctica.....	5
1.4.3 Justificación académica.....	5
1.5 Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.1.3. Antecedentes regionales.....	10
2.2. Bases conceptuales.....	11
2.2.1. Selección de personal	11
2.3.2. Desempeño laboral	18
2.4 Definición de términos básicos.	20
CAPÍTULO III.....	23
HIPÓTESIS Y VARIABLES	23

3.1.	Hipótesis y variables	23
3.1.1.	<i>Hipótesis general</i>	23
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	23
3.2.	Identificación de variables	23
CAPÍTULO IV.....		24
METODOLOGÍA		24
4.1.	Tipo de investigación	24
4.2.	Nivel de investigación.....	24
4.3.	Diseño de la investigación.....	24
4.4.	Población y muestra de estudio.....	25
4.4.1.	<i>Población de estudio</i>	25
4.4.2.	<i>Muestra de estudio</i>	25
4.5.	Unidad de análisis	26
4.6.	Unidad de observación.....	26
4.7.	Ubicación geográfica del Clúster de Lácteos.....	26
4.8.	Operacionalización de las variables	27
4.9.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
4.9.1.	<i>Método de investigación</i>	28
4.9.2.	<i>Técnicas e instrumentos de la investigación</i>	28
4.9.3.	<i>Técnicas de procesamiento de la información</i>	28
CAPÍTULO V.....		29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		29
5.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	29
5.1.1.	<i>Selección de personal</i>	29
5.1.2.	<i>Desempeño laboral</i>	37
5.2.	Prueba de hipótesis.....	50
5.3.	Discusión de resultados.....	51
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES.....		59
REFERENCIAS.....		60
Apéndice 1: Matriz de consistencia metodológica		63
Apéndice 2: Instrumento de recolección de datos		64
Apéndice 3: Proceso de selección de personal		66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de la investigación	25
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	27
Tabla 3 Escala de valoración ambas variables.....	28
Tabla 4 Selección de personal en general	29
Tabla 5 La empresa en la preselección solicita curriculum vitae	30
Tabla 6 La empresa en la preselección solicita referencias personales	31
Tabla 7 La empresa en la selección de personal aplica prueba de conocimientos.....	32
Tabla 8 La empresa en la selección de personal aplica prueba psicológica	33
Tabla 9 La empresa en la selección de personal aplica pruebas médicas	34
Tabla 10 La empresa en la selección de personal realiza entrevistas semiestructuradas.....	35
Tabla 11 La empresa en la selección de personal realiza entrevistas estructuradas	36
Tabla 12 Desempeño laboral en general	37
Tabla 13 El personal de la empresa hace uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad	38
Tabla 14 El personal de la empresa cumple los objetivos establecidos.....	39
Tabla 15 El personal de la empresa asume obligaciones con responsabilidad	40
Tabla 16 El personal de la empresa cumple las tareas del puesto de trabajo.....	41
Tabla 17 El personal de la empresa busca incrementar la productividad	42
Tabla 18 El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad.....	43
Tabla 19 El personal de la empresa atiende con alegría y entusiasmo	44
Tabla 20 El personal de la empresa es solidario	45
Tabla 21 El personal de la empresa es amable y trata bien.....	46
Tabla 22 El personal de la empresa es tolerante	47
Tabla 23 El personal de la empresa denota compromiso.....	48
Tabla 24 El personal de la empresa se muestra motivado	49
Tabla 25 Prueba de normalidad Shapiro- Wilk.....	50
Tabla 26 Prueba de correlación de Pearson entre variables.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Selección de personal en general.....	29
Figura 2 La empresa en la preselección solicita curriculum vitae	30
Figura 3 La empresa en la preselección solicita referencias personales.....	31
Figura 4 La empresa en la selección de personal aplica prueba	32
Figura 5 La empresa en la selección de personal aplica prueba psicológica.....	33
Figura 6 La empresa en la selección de personal aplica pruebas médicas	34
Figura 7 La empresa en la selección de personal realiza entrevistas semiestructuradas	35
Figura 8 La empresa en la selección de personal realiza entrevistas estructuradas.....	36
Figura 9 Desempeño laboral en general	37
Figura 10 Personal de la empresa hace uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad	38
Figura 11 El personal de la empresa cumple los objetivos establecidos	39
Figura 12 El personal de la empresa asume obligaciones con responsabilidad.....	40
Figura 13 El personal de la empresa cumple las tareas del puesto de trabajo	41
Figura 14 El personal de la empresa busca incrementar la productividad.....	42
Figura 15 El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad	43
Figura 16 El personal de la empresa atiende con alegría y entusiasmo.....	44
Figura 17 El personal de la empresa es solidario.....	45
Figura 18 El personal de la empresa es amable y trata bien.....	46
Figura 19 El personal de la empresa es tolerante.....	47
Figura 20 El personal de la empresa denota compromiso	48
Figura 21 El personal de la empresa se muestra motivado.....	49

RESUMEN

El Gobierno Regional de Cajamarca dentro de su plan de desarrollo del Clúster de lácteos y con el propósito de darle valor a este potencial de la región y posteriormente llevarlo al mercado internacional ha diseñado el año 2020 un Plan de acción en coordinación con el CITE agropecuario CEDEPAS Norte para elevar el nivel tecnológico, productivo, empresarial y comercial de los productores y sus organizaciones empresariales que se encaminen a logro de la productividad y consecuentemente de la competitividad.

La investigación es de tipo aplicada y de nivel correlacional con un diseño no experimental y transversal, para lo cual tendrá una población de 8 empresas que conforman el Clúster de Lácteos de Cajamarca en donde se aplicará el instrumento de la ficha censal y la técnica del Censo a los administradores de las empresas.

Los principales resultados son: la selección de personal influye directamente en el desempeño laboral, lo cual se corrobora por la correlación directa entre las variables que indica el coeficiente de correlación de Pearson que tiene un valor Rho de 0,842.

El proceso de selección del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca es empírica, porque el proceso de selección de personal no se realiza en forma técnica y profesional porque solo "a veces" se realiza por parte de la administración,

El nivel desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca es bajo, porque el desempeño de los colaboradores no es el adecuado porque solo "a veces" (promedio del 50% de Percepciones).

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral, Clúster, administración.

ABSTRACT

The Regional Government of Cajamarca, within its dairy cluster development plan and with the purpose of giving value to this potential of the region and subsequently taking it to the international market, has designed an Action Plan for the year 2020 in coordination with the agricultural CITE CEDEPAS North to raise the technological, productive, business and commercial level of producers and their business organizations that are aimed at achieving productivity and consequently competitiveness.

The research is of an applied type and of a correlational level with a non-experimental and transversal design, for which it will have a population of 8 companies that make up the Cajamarca Dairy Cluster, where the instrument of the census form and the Census technique will be applied. to company managers.

The main results are: the selection of personnel directly influences job performance, which is corroborated by the direct correlation between the variables indicated by the Pearson correlation coefficient, which has a Rho value of 0.842.

The personnel selection process in the companies of the Cajamarca Dairy Cluster is empirical, because the personnel selection process is not carried out in a technical and professional manner because it is only "sometimes" carried out by the administration,

The work performance level of the personnel in the companies of the Cajamarca Dairy Cluster is low, because the performance of the collaborators is not adequate because only "sometimes" (average of 50% of Perceptions).

Key words: *Personnel selection, work performance, Cluster, administration.*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día en que vivimos en un mundo de muchos cambios (globalización) genera que la mayoría o mejor dicho todas las empresas de cualquier rubro cada vez sean más competitivas, por ello es de vital importancia la selección de personal para que los trabajadores de una organización sea el idóneo y tengan un buen desempeño laboral ya que es muy importante para el éxito de cada empresa.

La presente investigación tiene el propósito de determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021, la cual se aborda mediante los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se describe la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de estudio, la justificación teoría, práctica y académica, así como las limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, se describe el Marco Teórico, en donde se expone los antecedentes de la investigación, las bases legales, las bases teóricas que sustentan la investigación, se describen las bases conceptuales y se definen los términos básicos.

En el Capítulo III, se presenta las hipótesis y variables, se propone la hipótesis general y específica, planteamientos para determinar la validez y consistencia del estudio.

En el Capítulo IV, metodología de la investigación, se describe el tipo, nivel, diseño y método de investigación; población, muestra, la operacionalización de las variables, los instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento de datos.

En el Capítulo V, resultados y discusión, se describe el análisis e interpretación de los resultados, prueba hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias utilizadas y anexos que se consideraron de importancia para la presente investigación

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

El éxito de una empresa depende en gran medida, del acierto en la elección de las personas adecuadas para el correcto desarrollo de las tareas y deberes que se deben cubrir. Así como de saber, encontrar, siempre a quienes aseguren el mejor funcionamiento posible de la empresa. La empresa incapaz de seleccionar adecuadamente a su personal no alcanzará sus objetivos y metas. Es más, si no sabe capacitar y motivar a los empleados, está condenada al fracaso.

El proceso que se sigue en una selección de personal cuyo fin es el de pronosticar acertadamente el éxito de una persona en su desarrollo profesional, abarca el estudio presente y pasado del comportamiento de cada candidato, así como su futuro. Lo manifestado anteriormente, en la mayoría de las microempresas denota que el proceso de selección de personal no se toma en cuenta o se realiza mal, por lo que se encuentran con muchas dificultades que les impide llegar a los candidatos más adecuados.

Este proceso se basa fundamentalmente en la relación de amistades y recomendaciones haciendo ingresar a los candidatos por conocidos, también llevan una idea antigua que los cargos de gerenciar o administrar se debe de dar de padres a hijos, y así sucesivamente el cargo va pasando de generación en generación y es donde el área de recursos humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación ; y esto ha generado desconfianza por parte de los postulantes quienes al momento de participar empiezan

a buscar conocidos o a alguien que los recomiende o genere referencias personales para ocupar el puesto, lo cual definitivamente afecta gravemente el desempeño individual, grupal y empresarial.

Para desarrollarnos adecuadamente en el entorno de la selección, es fundamental partir de un análisis racional de las necesidades presentes y futuras de la empresa y del puesto de trabajo a cubrir armonizando tres pilares clave en todo proceso de selección: el perfil del candidato idóneo, perfil del puesto y el perfil de la empresa, buscando alcanzar el mejor ajuste posible de persona - puesto. Se trata, por tanto, de seleccionar al candidato más adecuado al puesto, buscando un desempeño laboral adecuado que se refleje en la producción y productividad de la empresa.

En el Perú, de los 5.7 millones de negocios (microempresas) en este segmento concentran a más de 8.13 millones de trabajadores, pero la mayoría de estos son informales, según COMEX. Sociedad de Comercio exterior del Perú (2019) En la región de Cajamarca se tiene una data de 31 mil 500 MyPE (micro y pequeñas empresas), de las cuales el 56% se concentra en la provincia de Cajamarca. El 95% de ese grupo son microempresas, y el 5% restante, calificados como pequeñas. www.regioncajamarca.gob.pe

Cajamarca es la tercera cuenca lechera del país con una producción anual que supera las 200,000 toneladas de leche. En la región Cajamarca se identifican tres grandes cuencas productoras de leche de vaca: la cuenca de la zona sur que comprende siete provincias, Cajamarca, San Marcos, Cajabamba, San Pablo, San Miguel, Contumazá y Celendín. En esta Cuenca, específicamente en el distrito Baños del Inca se ubican las plantas de NESTLÉ y GLORIA, que acopian cerca de 300 000 litros de leche diarios. Además, en Cajamarca y Baños del Inca se tiene a los mayores centros de producción de derivados lácteos. La cuenca del centro comprende a tres distritos:

Bambamarca, Chugur y Hualgayoc es una zona donde se produce más el queso fresco y tipo suizo, orientando su comercialización a las ciudades de Trujillo, Chiclayo y Lima. La cuenca norte comprende, las provincias Chota y Cutervo. En esta cuenca se produce el queso fresco, mantecoso y andino tipo suizo destinados a las ciudades de la costa norte y Lima. (MINAGRI, 2019).

Surge entonces algunas interrogantes que se convierten en temas de discusión: ¿Cómo seleccionan los recursos humanos en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca? ¿Cómo se selecciona el personal en las empresas del Clúster de lácteos Cajamarca? ¿Cuál es el desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca?

Sin tener a equivocarme, que por más importante y determinantes que sean las decisiones de quienes ocupan los puestos más altos de una empresa, es preciso reconocer que no servirán de nada si en la base de la pirámide no se cuenta con profesionales competentes para las diversas funciones.

Con el objetivo de promover la competitividad y la cooperación de empresas relacionadas al sector lácteo, en el año 2011 el Gobierno Regional de Cajamarca, realizó la presentación del Clúster de Lácteos de Cajamarca, iniciativa que ganó el concurso realizado por el Ministerio de la Producción a través de su Programa Innóvate Perú para el fortalecimiento de esta importante cadena productiva que aporta al desarrollo económico de la región. Serán 6 empresas productoras de derivados lácteos y 2 empresas comercializadoras de insumos para la elaboración de derivados lácteos que forman parte del clúster, elegidas por cumplir los requisitos estipulados por el Ministerio de la Producción, como formalización, ubicación geográfica, volumen de ventas, registros, capacidad de producción, entre otros. Estas empresas son: Lácteos Huacariz, Quesos Chugur, Establo La Colpa, Granja Porcón, Lácteos Tongod, Mevicar,

Establo El Troge y CHR Hansen. Es importante resaltar que los resultados del estudio también impactarán en las pequeñas empresas impulsándolas hacia la calidad, cantidad y continuidad de su producción. GORECA (2019) por las razones expuestas, se ha creído conveniente, realizar la presente investigación con el ánimo de conocer cómo es el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en el Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la selección de personal en el desempeño laboral de las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es el proceso de selección del personal del Clúster de Lácteos Cajamarca?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal del Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar cómo es el proceso de selección del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca.

- Determinar el nivel desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca.
- Establecer la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación se justifica en esta dimensión porque permitirá incrementar el conocimiento científico en cuanto al proceso de selección de personal ejecutivo para crear un equipo competitivo para incrementar el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca. Esta dimensión se refuerza porque se basará en la teoría de recursos humanos de Idalberto Chiavenato para el proceso de selección de personal y en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom para el desempeño laboral. Además, sirva de base para otros trabajos de investigación relacionada con el tema.

1.4.2 Justificación práctica

La investigación permitirá a los propietarios, titulares, socios y/o accionistas de las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, tomar decisiones adecuadas en el proceso de selección de personal buscando la mejora del desempeño laboral individual, grupal y empresarial para incrementar la producción y productividad en el mercado local, regional y nacional.

1.4.3 Justificación académica

La presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de la selección de personal en desempeño laboral en las empresas del clúster de lácteos Cajamarca, para lo cual se realiza el análisis de teorías y conceptos relacionados a desempeño laboral y selección de personal, los cuales nos permitirá afianzar mis

conocimientos de investigación científica. Asimismo, la presente investigación permite cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración.

1.5 Limitaciones de la investigación

El acceso a la información debido a las restricciones sanitarias impuestas por las autoridades del Gobierno nacional, regional y local para contrarrestar los efectos de la Pandemia del Covid19.

Esta limitación se superó en su momento mediante una solicitud a los propietarios de las empresas con el compromiso de respetar los protocolos establecidos por las autoridades sanitarias del País.

Poca disposición por cuestiones laborales del personal ejecutivo de las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca para responder la Hoja Censal.

Esta limitación se superó mediante una solicitud también a los propietarios de las empresas para que se brinde las facilidades de suministro de información.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Pesantez (2017) “*El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili*”(tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato- Ecuador. Concluye que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto laboral que desempeña, y esto debe ser analizado previamente a su contrato laboral, los parámetros más recurrentes durante el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a la percepción del personal, es en primer lugar el conocimiento factor clave en el talento humano, el segundo en importancia es la experiencia laboral de la persona, lo que limita al departamento de personal para valorar a nuevos talentos con apreciables competencias y que los únicos instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal, son las pruebas de conocimientos, es decir, se limita reconocer y valorar competencias y tipo de personalidad que el personal tiene previo a su desempeño en un cargo determinado.

Abambari (2017) “*Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar el Rendimiento Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito-Ecuador*”(tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Cconcluye que la performance

laboral en la empresa es inadecuada, el personal no se siente preparado y con la capacidad suficiente y que trabaja en un ambiente tenso y con mucha presión, lo que les causa incomodidad en sus labores y pocas ganas de superación, a diferencia de los que conocen su labor, que demuestran eficiencia laboral y compromiso.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez (2016) *“Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP (Policía Nacional del Perú): el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez - 2015”*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor obtuvo como resultado que: existen tres factores que explican una selección de personal deficiente, que son: la inexistencia de estudios previos, la escasa difusión del proceso y el énfasis en la cantidad sobre la calidad, los procesos de selección de personal para la institución no tienen evidencias de modificaciones significativas, el proceso no es más que una réplica de los concursos de admisión realizadas en la Guardia Republicana, Guardia Civil y Policía de Investigaciones, con modificaciones mínimas de forma, como la tercerización de los exámenes psicotécnicos y de conocimientos, y que los ingresantes al cuerpo policial, no responden a los propósitos de la Policía Nacional del Perú.

Torres & Vásquez (2017) *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo” tesis para optar el título profesional en Administración*, Universidad Privada del Norte -Trujillo. Los autores concluyen que el proceso de selección de personal incide en forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, donde se muestra que cuando el nivel de selección es alto, se presenta un alto nivel de desempeño laboral en el 80% en los colaboradores, por otro lado, cuando existe un nivel de selección “bajo”, el 80% de trabajadores

calificó al desempeño laboral como “bajo”, en el proceso de selección del personal de la Municipalidad se encontró que un 57.14% de los trabajadores calificaron el nivel de selección de personal como “alto”, el 28.57% como “medio” y 14.29% como “bajo”, en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad se encontró que un 42.86% de los trabajadores consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel “alto”, el 42.86% en un nivel “medio” y un 14.28% con un nivel “bajo”, y en el proceso de selección de personal con un nivel de desempeño laboral “bajo” en sus diferentes dimensiones.

De La Cruz & Potosì (2018) “*Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1º Trimestre del año 2018*”. Universidad Antenor Orrego- Trujillo. Los autores concluyen que: la selección de personal desde la perspectiva del perfil del puesto no tiene una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores, tal como se demuestra mediante la prueba estadística chi cuadrado en donde el nivel de relación es calificado como “bajo”, y se concluye que el personal no fue adecuadamente seleccionado, no se cumple con el perfil de personalidad, de capacidades y habilidades necesario para el puesto, es decir; que no se realiza adecuadamente la selección de personal, la selección de personal con el desempeño no tiene una relación causa-efecto, porque es “bajo” y no tiene efectividad, esto indica que lo realizan empírica e intuitivamente, el desempeño de los colaboradores es “regular”, porque el perfil de conocimiento, personalidad y habilidades es deficiente y por ende requiere mejorar para que así pueda tener un desempeño adecuado en sus labores y que existe baja relación entre la selección de personal con el desempeño de los colaboradores de la empresa ya que no existe rigurosidad al momento de elegir sus colaboradores.

2.1.3. Antecedentes regionales

Zocón (2016) “*Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa soluciones Globales Empresariales EIRL de la Ciudad de Cajamarca*”, Universidad Nacional de Cajamarca. La autora encontró como resultado que; del personal seleccionado dependerá la consecución de los objetivos de la empresa, que, existe una estrecha interrelación, entre la selección del personal y el desempeño laboral, pues de la correcta selección de personal, dependerá en gran medida el desempeño laboral, lo que repercutirá en el éxito organizacional, sea esta grande, mediana o pequeña y finalmente, en la empresa, existe correlación entre el desempeño laboral y el proceso de selección de personal.

Bazán & Tafur (2018) “*Proceso de Selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI – Zona Norte del Distrito de Cajamarca*”, Universidad Privada del Norte- Cajamarca. Llega a la siguiente conclusión: se evidencia que el 90% de encuestados opina que solo “a veces” se logra alcanzar un desempeño laboral adecuado de las promotoras de las diferentes coordinaciones, por lo que se puede decir que existe una falta de capacitación de las promotoras para el cumplimiento adecuado de sus actividades, las funciones no se cumplen en un 100% debido a que los recursos pueden no estar siendo usados en forma eficiente, lo que hace que el desempeño sea ineficaz en cuanto al logro de las metas institucionales trazadas, existe una correlación positiva muy débil con un valor de 0.120 entre la selección de personal con los conocimientos y habilidades, y que, en caso en las coordinaciones existiera un adecuado proceso de selección, se contaría con el personal idóneo, el cual haga uso de sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades bajo su responsabilidad; lo que ocasionaría que se brinde una buena enseñanza a los niños que asisten a las coordinaciones del PRONOEI.

Tucunango & Zelada (2021) “*Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa MIBANCO S.A., Agencia Cajamarca, 2021*”, Tesis en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo-Cajamarca. Los autores concluyen que: la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA., por tanto, existe relación significativa entre selección del personal y el desempeño laboral, la selección de personal influye significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. por tanto, que existe relación significativa entre selección del personal y su competencia laboral, la selección de personal influye significativamente en las habilidades interpersonales de los colaboradores de la empresa Mibanco S.A., por tanto, existe relación significativa entre la selección del personal y sus habilidades interpersonales, y que la selección de personal influye en forma significativa en la adaptabilidad de los colaboradores de la empresa Mibanco SA., y finalmente, que existe relación significativa entre selección del personal y su adaptabilidad laboral.

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Selección de personal

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (2015), la selección de personal consiste en elegir la persona adecuado para el puesto adecuado. Es decir, la selección busca a los candidatos más adecuados para los puestos que existen en la organización, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y la performance del personal, así como la eficacia organizacional.

Hellriegel (2016) señala que la selección es la elección, entre un grupo de candidatos postulantes, cualificados, captados mediante el proceso de reclutamiento interno

o externo, a la persona que pueda desempeñar correctamente sus funciones en el puesto laboral.

Robbins (2014) señala que el proceso de selección comprende una serie de pasos para decidir que postulantes deben ser contratados o no. El proceso se inicia cuando una persona solicita un empleo y termina cuando se le contrata. La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un trabajador. Para cubrir la vacante se evalúan las capacidades y competencias y/o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.

2.2.1.2. Técnicas de selección de personal

Robbins (2014) señala que el proceso de selección consiste en identificar a las personas correctas con los requisitos que exige el puesto. Cuando la administración no lleva a cabo una selección correcta, resultan perjudicados tanto él, el desempeño y la satisfacción del trabajador.

Es un medio para que la organización logre sus metas y considera las siguientes técnicas:

- **Entrevista:** pese a ser subjetiva, la entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final de la aceptación o no de un candidato al puesto laboral. La entrevista de selección debe ser aplicada con gran habilidad, para que realmente produzca los resultados esperados.
- **Pruebas de conocimiento:** busca evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos en su formación académica, el ejercicio técnico o profesional y según la manera como las pruebas se apliquen, pueden ser:
 - Orales: preguntas y respuestas verbales
 - Escritas: preguntas y respuestas escritas

- **Pruebas de personalidad:** buscan analizar diversos rasgos determinados por el carácter y por el temperamento de la persona. Son genéricos cuando revelan los rasgos generales de personalidad, es decir, cuando investiga determinados rasgos o aspectos de la personalidad como equilibrio emocional, interés, frustraciones, ansiedad, agresividad, nivel de motivación, etc.
- **Pruebas de selección:** Chiavenato (2015) señala que las pruebas de selección, contienen una serie de instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos, habilidades, actitudes, personalidad etc., para así poder determinar cuál es la persona idónea para ocupar la vacante en la organización. El éxito de una tarea depende de las aptitudes, pues no solo depende de la inteligencia para desempeñar correctamente una tarea, sino también la capacidad operativa para realizarla, por ende, las pruebas de selección pueden medir también, la capacidad administrativa, aptitudes psicométricas, aptitudes psicomotoras o cualidades psico sensoriales. Se dividen en:
 - **Pruebas de aptitud cognitiva:** miden la capacidad del individuo para aprender, y para desempeñar un puesto de trabajo.
 - **Pruebas de conocimiento del puesto:** miden los conocimientos del candidato en cuanto a los deberes del puesto.

2.3.1.3. Pasos para la selección

Werther & Keith (2008) señala que la información en la que se sustenta la selección se recopila en diferentes etapas, el orden refleja la práctica habitual, pero varía según el tipo de puesto de trabajo y el tipo de organización. En este sentido las organizaciones deciden la secuencia en función de la comodidad de la búsqueda y la cantidad de candidatos. Se divide en:

- **Recepción preliminar:** la selección de inicia con una cita entre el candidato y el área de recursos humanos con la presentación de una solicitud de empleo. El candidato empieza a formarse una opinión de la organización desde ese momento.
- **Administración de exámenes:** las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los postulantes y los requisitos del puesto de trabajo. Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos; con ejercicios que simulan las condiciones laborales.
- **Entrevista de selección:** consiste en una conversación formal y profunda, para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto laboral. Es la técnica más comúnmente empleada; su uso es casi universal entre las organizaciones de Latinoamérica, porque es muy flexible.
- **Evaluación médica:** es recomendable que el proceso de selección incluya un examen médico del postulante.
- **Entrevista con el supervisor:** el supervisor inmediato o el gerente del departamento es quien en última instancia tiene la responsabilidad de decidir en cuanto a la contratación de los nuevos empleados.
- **Descripción realista con el puesto:** es de mucha utilidad llevar a cabo una sesión de familiarización, con el equipo o instrumento que se utilizarán para seleccionar, de ser posible en el mismo centro laboral.
- **Decisión de contratar:** es el fin del proceso selectivo. Esta responsabilidad corresponde al futuro supervisor del postulante o del área de recursos humanos., para mantener la buena imagen organizacional. Es recomendable comunicarse con los postulantes que no fueron seleccionados.

2.3.1.4. Importancia de selección de personal

Robbins & Judge (2013), considera al proceso de selección como al conjunto de acciones conducentes a elegir de un grupo de postulantes a un individuo que tenga la mayor cantidad de requisitos del puesto de trabajo. El fin principal es lograr el adecuado y rápido acoplamiento del postulante elegido al puesto laboral vacante de la organización.

Existen diferentes formas para mejorar el desempeño de los colaboradores, pero ninguna de ellas se compara a la toma de decisiones correcta de selección o contratar al personal. Si una empresa selecciona personal con buena proyección de desempeño, conseguirá futuros beneficios en sus procesos y resultados. También, es importante por las siguientes razones:

- **Desempeño:** depende exclusivamente de la calidad de los colaboradores, aquellos que cuenten con las capacidades adecuadas para lograr tener un buen desempeño en un periodo determinado; por lo que es necesario contar con un proceso de selección eficiente, que permita identificar a los postulantes que no se adecuan con el perfil de puesto.
- **Costos:** la adecuada selección de personal influye directamente en los costos empresariales. Se debe tener en cuenta desde un principio los métodos de selección para ahorrar dinero más adelante en las nuevas contrataciones de personal.
- **Obligaciones legales:** Es fundamental la correcta selección y contratación de personal, caso contrario, la empresa estaría incurriendo en implicaciones legales.

2.3.1.5. Dimensiones de selección de personal

Chiavenato (2015), señala que las principales herramientas para la selección de personal:

- **Preselección.** Fase inicial del reclutamiento de personal en donde se trata de definir los puntos más importantes de este proceso. La preselección de personal es la primera etapa del proceso de selección, que permite revisar el primer grupo de CV, y así seleccionar a los candidatos más adecuados para las vacantes y comenzar la siguiente etapa.
- **Pruebas de selección.** Son el conjunto de pruebas que se realizan durante un proceso de selección. El principal objetivo es evaluar la experiencia de la persona candidata y comprobar si se adapta a las funciones del puesto de trabajo y el ambiente laboral.
- **Entrevista de selección.** Es un método muy empleado por las empresas a nivel general en los procesos de selección de personal. Además, es uno de los métodos muy estimados por los candidatos. Las organizaciones no emplean un único formato de entrevista. Existen diferencias importantes en función de la estructura de esta.

2.3.1.6. Indicadores

- **Dimensión 1. Preselección**
 - **El curriculum:** recoge información sobre los candidatos al puesto laboral del pasado y presente. Esta información es proporcionada por los solicitantes cuando presentan su candidatura. Además de los datos personales, referente a la formación, el conocimiento de idiomas y la experiencia profesional. Este instrumento suele ser empleado por las empresas para la realización de una primera proyección de los postulantes.

- **Referencias:** es un procedimiento evaluativo usado con mucha frecuencia y que consiste, es la solicitud de información relevante sobre los candidatos a los antiguos empleadores o a otras personas que puedan facilitar este tipo de información. No existen formatos estándares para el recojo de referencias, por lo que se presentan una gran diversidad.

- **Dimensión 2. Pruebas de selección**
 - **Conocimiento:** tienen por objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio.

 - **Psicológicas:** Se basan en las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan como y cuanto varía la aptitud del individuo con relación al conjunto de individuos, tomado como patrón de comparación.

 - **Medicas:** evaluaciones de su estado de salud y aptitud a los posibles candidatos frente a los requisitos del puesto de trabajo y a las políticas de salud y seguridad de la empresa.

- **Dimensión 3. Entrevista de Selección**
 - **Entrevista estructurada:** es una de las tantas estrategias de reclutamiento y selección de personal. Es la práctica de utilizar la misma metodología de entrevista a la hora del proceso selectivo ósea, utilizar las mismas preguntas para todos los candidatos. Algunas veces se la denomina como entrevista por competencias.

 - **Entrevista semi estructurada:** consiste en una conversación informal, cuyo contenido se adapta a cada uno de los candidatos en función del desarrollo. Es el tipo de entrevista más usada por las organizaciones y es el que cuenta con menor respaldo psicométrico, al no contar con niveles de fiabilidad y validez.

2.3.2. Desempeño laboral

2.3.2.1 Definición

Robbins y Judge (2013) señala que la mayoría de las empresas solo evaluaban la forma en que los trabajadores realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Se refiere a la calidad del trabajo del empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados empresariales.

En la gestión de los Recursos Humanos, la valoración del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su performance y conseguir mejores resultados. Para evaluar de una forma completa y efectiva a los empleados, se deberá fijarse en las áreas de desempeño, su productividad y la calidad del trabajo.

2.3.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013), los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

- **Desempeño de la tarea.** Se refiere a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en un puesto laboral lo cual contribuirá a la producción de un bien o servicio para apoyar a las necesidades individuales y de la organización.
- **Civismo.** Se refiere a la conducta que desarrollan las personas en el respeto, la tolerancia y la convivencia, como consecuencia de su integración social.

2.3.2.3 *Indicadores del desempeño laboral*

Según Robbins y Judge (2013), considera a las siguientes dimensiones que determinan el desempeño laboral.

▪ **Dimensión 1. Desempeño de tareas**

Se refiere a la manera como desarrolla su labor el colaborador, marcado por los siguientes factores que son sus indicadores de medición:

- **Eficiencia:** se refiere al uso racional de los recursos organizacionales.
- **Eficacia:** se refiere al logro de los objetivos organizacionales.
- **Responsabilidad:** se refiere al cumplimiento de las obligaciones y al cuidado en la toma de decisiones o al realizar algo.
- **Cumplimientos de tareas:** se refiera a la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo recomendado.
- **Productividad:** es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por el personal en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción.
- **Calidad de trabajo:** se refiere al resultado favorable de las actividades realizadas que se manifiestan en eficiencia, eficacia, productividad y la competitividad.

▪ **Dimensión 2: civismo**

Se refiere a la forma en la que las personas se relacionan entre sí en un entorno determinado mediante unos estímulos internos y externos.

El civismo se refiere a las pautas mínimas de comportamiento social y a por lo tanto es la agrupación de normas, leyes y pautas de comportamiento dentro de un grupo social que tiene como propósito que es el buen funcionamiento y el bienestar de los demás, lo cual puede ser medido mediante los siguientes factores:

- **Actitud:** es un procedimiento que conduce a una conducta determinada. Es la realización de un propósito.
- **Solidaridad:** es el apoyo circunstancial a una causa o al interés de otros, en situaciones difíciles.
- **Trato:** se refiere a la forma de comunicarse o de relacionarse con otra persona con un grupo de personas de una manera cordial.
- **Tolerancia:** se refiere a la acción y efecto de tolerar. Se basa en el respeto hacia lo otro o lo que es diferente de lo propio, y se manifiesta como un acto de indulgencia ante algo que no se quiere o no se puede impedir.
- **Compromiso:** se refiere a un tipo de obligación o acuerdo que tiene una persona con otros ante una situación.
- **Motivación:** es la conducta que desarrollan los seres humanos inspirada en el respeto, la tolerancia y la convivencia, como consecuencia de su integración en sociedad.

2.4 Definición de términos básicos.

- **Capacitación:** es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador u colaborador.
- **Costos:** el costo representa los recursos económicos que se utilizaron para la producción y que se incorporan al valor de un producto, sin incluir el margen del beneficiario.
- **Desempeño laboral:** es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el colaborador al efectuar las actividades y tareas principales que exige su cargo en el

contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad tanto como persona como profesional.

- **Eficacia:** la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de un acto.
- **Eficiencia:** se define como la relación entre el recurso utilizado y los logros conseguidos con lo mismo.
- **Ejecutivo:** es una persona que forma parte de una organización o que ejerce un cargo de alta dirección dentro de una empresa.
- **Esfuerzo:** es una virtud del ánimo, relacionada con la fuerza o el empeño con que se afronta una dificultad o el logro de un objetivo.
- **Microempresa:** es una empresa que cuenta con uno (1) hasta diez (10) trabajadores y ventas anuales hasta un máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
- **La motivación:** es un factor emocional básico para el ser humano, relacionado con la situación que estén viviendo o por la motivación recibida por sus superiores jerárquicos, entorno social y profesional.
- **Pequeña empresa:** es una empresa que cuenta con uno (1) hasta cien (100) trabajadores y ventas anuales hasta un máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
- **Persona jurídica:** es una empresa que ejerce sus propios derechos y cumple sus propias obligaciones. En este caso es una empresa en donde no el dueño o los dueños son quienes asumen todas sus obligaciones, lo cual implica que las deudas que pueda contraer están garantizadas y se limitan solo al capital aportado inscrito.
- **Persona natural:** es aquel individuo que actúa a su propio nombre y se ocupa de alguna o algunas actividades que la ley considera mercantiles. En tal caso, la totalidad

de su patrimonio, que incluye el personal y el familiar, sirve como prenda de garantía por las obligaciones contraídas.

- **Proceso de selección:** es el conjunto de etapas que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al personal idóneo para un puesto de trabajo en una organización.
- **Productividad:** es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor productivo utilizado durante un periodo determinado.
- **Recompensas:** pagos realizados por las organizaciones a sus trabajadores, a través de sueldos, bonos, premios, elogios entre otros como contraprestación por la labor realizada. Posee un determinado valor que varía de individuo a individuo, y su utilidad es subjetiva y tiene que ver con la necesidad individual.
- **Selección:** se trata de la acción y efecto de elegir a una o más personas o cosas entre otras.
- **Trabajo en equipo:** es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un trabajo, lo que implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis y variables

3.1.1. *Hipótesis general*

La selección de personal tiene una influencia positiva en el desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- El proceso de selección del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, es empírico.
- El nivel de desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, es bajo.
- Existe una relación directa entre el proceso de selección del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca.

3.2. Identificación de variables

V1. Selección de personal

V2. Desempeño laboral

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque se basó en la teoría sobre la administración de recursos humanos de Idalberto Chiavenato y la teoría de Víctor Vroom, para investigar a la selección de personal y el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca y con ello contribuir al incremento y precisión en la temática de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Nivel de investigación

Investigación es de tipo descriptiva y correlacional, porque comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos.

Correlacional, porque buscó identificar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, para que en base a ello elaborar las conclusiones de la investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental, porque no se manipularon los datos recopilados solo analizaron e interpretarán en función de los objetivos. Transversal porque el estudio se realizó en un momento determinado del tiempo. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.4. Población y muestra de estudio

4.4.1. Población de estudio

La población de esta investigación está conformada por las 06 empresas dedicadas a la producción y 2 comercializadoras de insumos para producción de productos lácteos del distrito de Cajamarca que conforma el Clúster de lácteos Cajamarca. GORECA (2019).

4.4.2. Muestra de estudio

Por el tamaño de la población, se tomó el total de 6 empresas productoras y 2 comercializadoras de insumos para la producción de derivados lácteos que conforman el Clúster de Lácteos de Cajamarca, elegidos por cumplir los requisitos estipulados por el Ministerio de la Producción a través de su Programa Innóvate Perú para el fortalecimiento de la cadena productiva que aporta al desarrollo económico de la región en el distrito de Cajamarca.

Tabla 1
Muestra de la investigación

N°	Empresas Productoras
1	Industria Alimentaria Huacariz S.A.C.
2	Chugur Quesos E.I.R.L.
3	Establo La Colpa E.I.R.L.
4	Productos Lácteos Tongod E.I.R.L.
5	Establo el Troge E.I.R.L.
6	Granja Porcón. Cooperativa
	Empresas Comercializadoras
7	Insumos MEVICAR E.I.R.L.
8	CHR Hansen S.A.

Nota. Esta tabla representa la muestra de la investigación.

4.5. Unidad de análisis

El Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca.

4.6. Unidad de observación

Los encargados de la administración del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, en función de los indicadores de las dimensiones de las variables de la selección de personal y el desempeño laboral.

4.7. Ubicación geográfica del Clúster de Lácteos

1. Industria Alimentaria Huacariz S.A.C.
Calle Silva Santisteban N.º 866 - Cajamarca
2. Chugur Quesos E.I.R.L
Jr. Amalia Puga N.º 4131 2º piso- Cajamarca
3. Establo La Colpa E.I.R.L
Jr. Romero N.º 124- Cajamarca
4. Productores Lácteos Tongod E.I.R.L
Jr. Guadalupe N.º 117. Cajamarca
5. Establo el Troge E.I.R.L
Calle. Las cucardas Urb. El Jardín N.º 269- Cajamarca
6. Granja Porcón Cooperativa
Ubicado a 30 Km del Norte de Cajamarca entre las provincias de Cajamarca y San Pablo.
7. Insumos MEVICAR E.I.R.L
Av. Atahualpa N.º 6000 - Cajamarca
8. CHR Hansen S.A

4.8. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable X: Selección de personal	Según Chiavenato (2015). La selección de recursos humanos puede definirse como escoger o elegir al individuo adecuado para el cargo adecuado.	La selección de personal es el proceso de elegir al candidato idóneo para ocupar un puesto laboral utilizando una serie de herramientas.	1. Preselección 2. Pruebas 3. Entrevista de Selección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curriculum vitae ▪ Referencias ▪ Conocimiento psicológica ▪ Médicas ▪ Semiestructurada ▪ Estructurada 	a) Si b) A veces c) No
Variable Y: Desempeño laboral	Según Chiavenato (2015), se refiere que el desempeño laboral es: es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y de la eficacia de los resultados obtenidos.	El desempeño laboral del personal ejecutivo va a depender de la formación académica adquirida y el nivel de satisfacción para ser eficiente y generar una mayor productividad dentro de la empresa	1. Desempeño de tareas 2. Civismo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Eficacia ▪ Responsabilidad ▪ Cumplimiento de tareas ▪ Productividad ▪ Calidad de trabajo ▪ Actitud ▪ Solidaridad ▪ Trato ▪ Tolerancia ▪ Compromiso ▪ Motivación 	d) Si e) A veces f) No

4.9. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

4.9.1. Método de investigación

La presente investigación se inició con el conocimiento teórico referencial de ambas variables con la finalidad de llegar a conclusiones y premisas de carácter específico contenidas explícitamente en el problema general.

4.9.2. Técnicas e instrumentos de la investigación

La técnica de recolección de datos es el Censo, el mismo que fue aplicado de una forma directa a los encargados de la administración del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca.

El instrumento es la Hoja Censal, para obtener información de las 2 variables en estudio.

4.9.3. Técnicas de procesamiento de la información

La técnica utilizada para procesar la información de la técnica del Censo fue mediante una hoja de cálculo de Excel.

Luego de recolectada y procesada la información la hoja censal se obtendrá las tablas y figuras que se analizarán e interpretarán para la posterior discusión de resultados y las conclusiones y recomendaciones.

Tabla 3
Escala de valoración ambas variables

Malo	Regular	Bueno
No	A veces	Si
1	2	3
1%– 35%	36% - 70%	71% – 100%

La correlación se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson

CAPÍTULO V.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Selección de personal

Tabla 4

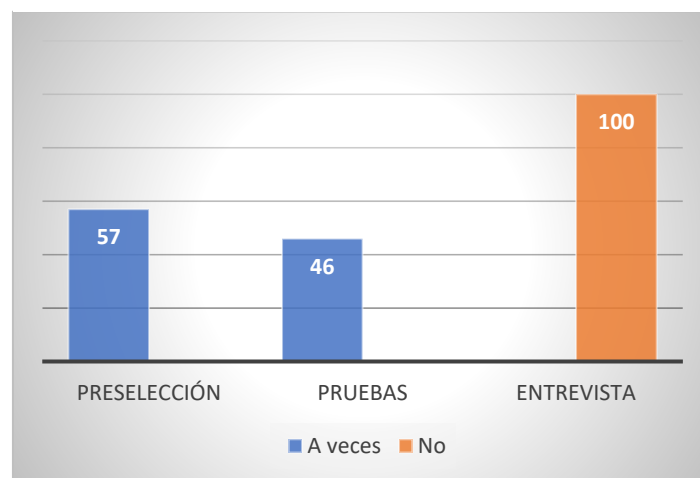
Selección de personal en general

Alternativas	Preselección	Pruebas	Entrevista
A veces	57%	46%	
No			100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 1

Selección de personal en general



Nota. Tomado de tabla 4

Interpretación

Tomando en referencia los parámetros de evaluación de las variables establecido en la Tabla 4, la selección de personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, en resumen, es calificado como "regular" de acuerdo a los porcentajes de cada una de sus

dimensiones (preselección 57% y las pruebas con 46% las respuestas son "a veces") y las entrevistas en un 100% tiene respuestas de "no". Esta situación denota que existe un marcado empirismo en la realización de este proceso de personal clave para todas las organizaciones porque no favorece a contar con recurso humano idóneo.

A. Preselección de personal

A.1. Curriculum Vitae

Tabla 5

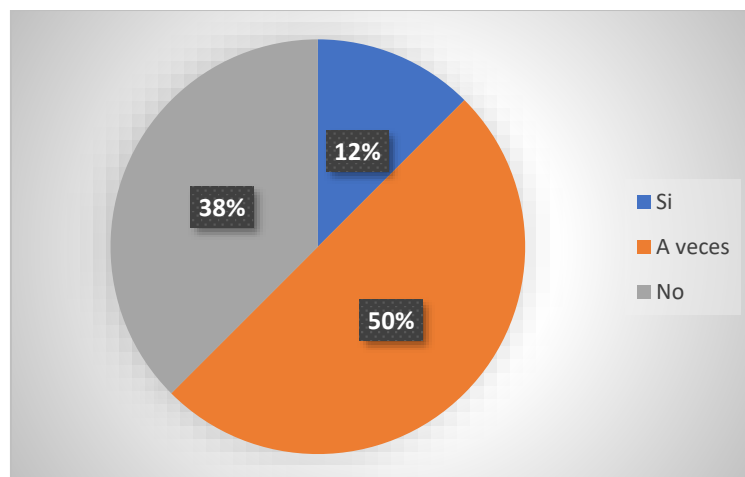
La empresa en la preselección solicita curriculum vitae

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 2

La empresa en la preselección solicita curriculum vitae



Nota. Tomado de tabla 5

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" se solicita

curriculum vitae en el proceso de selección de personal. Mientras que el 38% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide saber la hoja de vida de los postulantes a un puesto de trabajo con el ánimo de contar con el mejor personal.

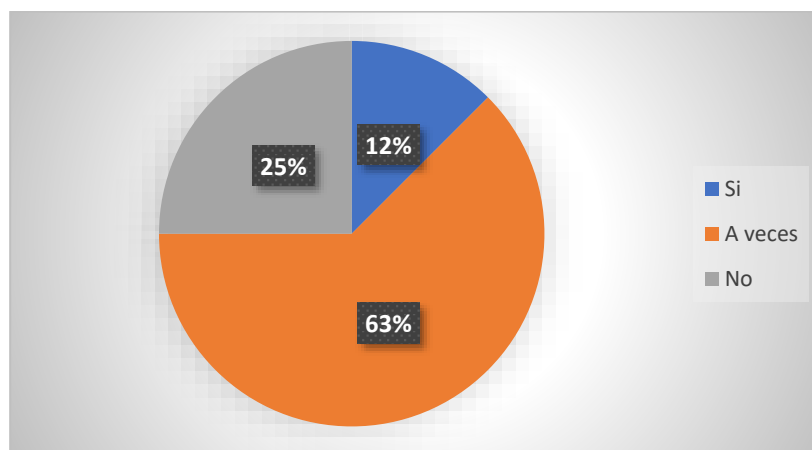
A.2. Referencias

Tabla 6
La empresa en la preselección solicita referencias personales

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	5	63%
No	2	25%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 3
La empresa en la preselección solicita referencias personales



Nota. Tomado de tabla 6

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 63% señala que solo "a veces" se solicita

referencias personales en el proceso de selección de personal. Mientras que el 25% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide conocer la historia laboral de los postulantes como persona y como trabajador.

B. Pruebas de Personal

B.1. Pruebas de conocimiento

Tabla 7

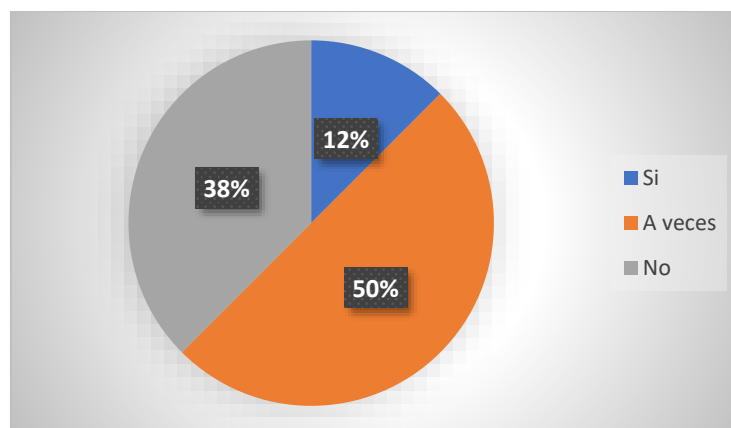
La empresa en la selección de personal aplica prueba de conocimientos

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 4

La empresa en la selección de personal aplica prueba



Nota. Tomado de tabla 7

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" se aplica

prueba de conocimientos en la selección de personal. Mientras que el 38% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide conocer el conocimiento de los postulantes a un puesto laboral.

B.2. Pruebas psicológicas

Tabla 8

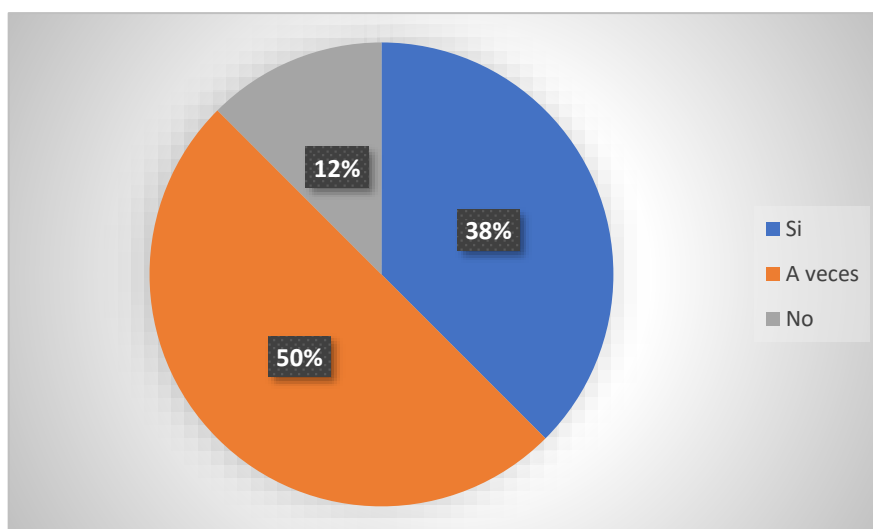
La empresa en la selección de personal aplica prueba psicológica

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	38%
A veces	4	50%
No	1	12%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 5

La empresa en la selección de personal aplica prueba psicológica



Nota. Tomado de tabla 8

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" se aplica prueba psicológica en la selección de personal. Mientras que el 38% manifiesta que

"no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide conocer el perfil psicológico de los postulantes a un puesto laboral.

B.3. Pruebas médicas

Tabla 9

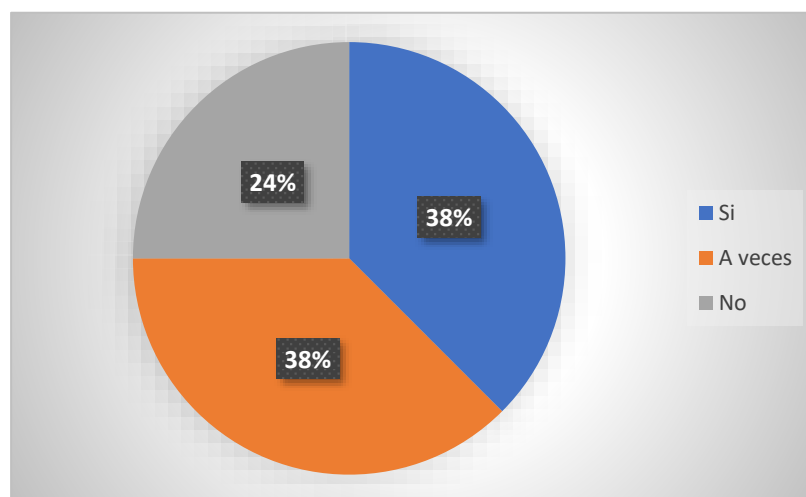
La empresa en la selección de personal aplica pruebas médicas

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	38%
A veces	3	38%
No	2	24%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 6

La empresa en la selección de personal aplica pruebas médicas



Nota. Tomado de tabla 9

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 38% señala que solo "a veces" se aplica pruebas médicas en la selección de personal. Mientras que el 24% manifiesta que "no".

Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide conocer el estado de salud de los postulantes a un puesto laboral.

C. Entrevistas al personal

C.1. Entrevista semiestructurada

Tabla 10

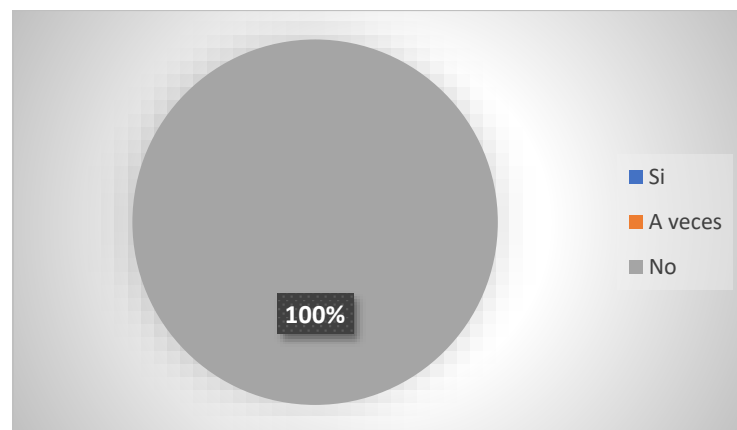
La empresa en la selección de personal realiza entrevistas semiestructuradas

Alternativas	Frecuencia	%
Si	0	00%
A veces	0	00%
No	8	100%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 7

La empresa en la selección de personal realiza entrevistas semiestructuradas



Nota. Tomado de tabla 10

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 100% manifiesta que "no" se aplica entrevista semiestructurada. Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque

es una falencia que impide conocer la personalidad, forma de hablar y desenvolvimiento de los postulantes a un puesto laboral.

C.2. Entrevista estructurada

Tabla 11

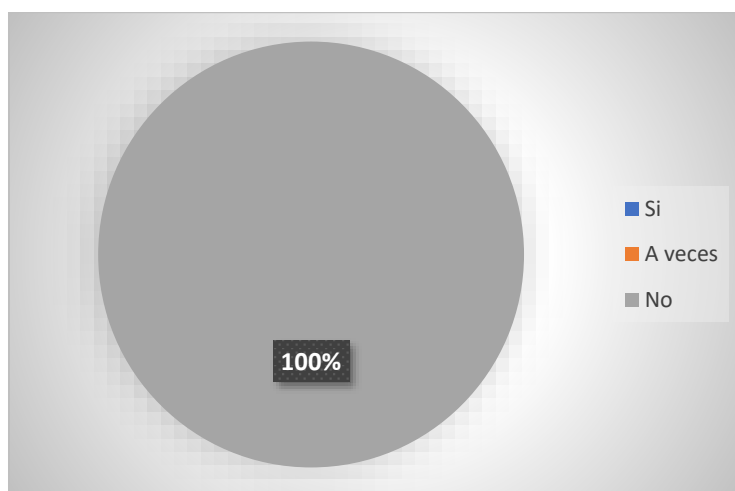
La empresa en la selección de personal realiza entrevistas estructuradas

Alternativas	Frecuencia	%
Si	0	00%
A veces	0	00%
No	8	100%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 8

La empresa en la selección de personal realiza entrevistas estructuradas



Nota. Tomado de tabla 11

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 100% manifiesta que "no" se aplica entrevista estructurada. Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es

una falencia que impide conocer la personalidad, forma de hablar y desenvolvimiento de los postulantes a un puesto laboral.

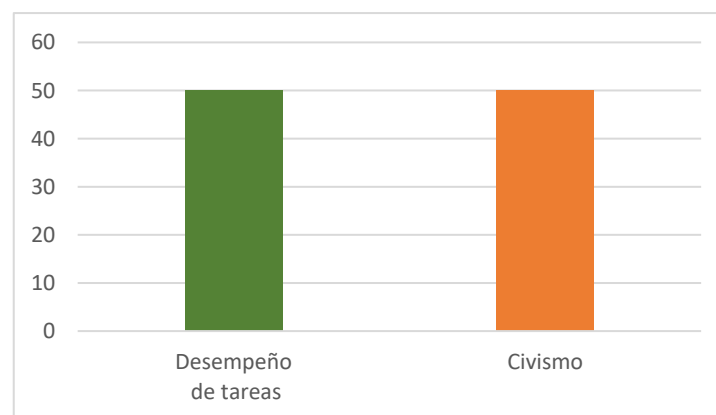
5.1.2. *Desempeño laboral*

Tabla 12
Desempeño laboral en general

Alternativas	Desempeño de tareas	Civismo
A veces	50%	50%
No		

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 9
Desempeño laboral en general



Nota. Tomado de tabla 12

Interpretación

Tomando en referencia los parámetros de evaluación de las variables establecido en la Tabla 4, el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, en resumen, es calificado como "regular" de acuerdo a los porcentajes de cada una de sus dimensiones (desempeño de tareas 50% y motivación con 50% las respuestas son "a veces") Esta situación denota que existe un marcado empirismo en la realización de este proceso de personal clave para todas las

organizaciones porque no favorece al buen desarrollo de las actividades tanto con los clientes internos como con los clientes externos.

A. Desempeño de tareas

A.1. Eficiencia

Tabla 13

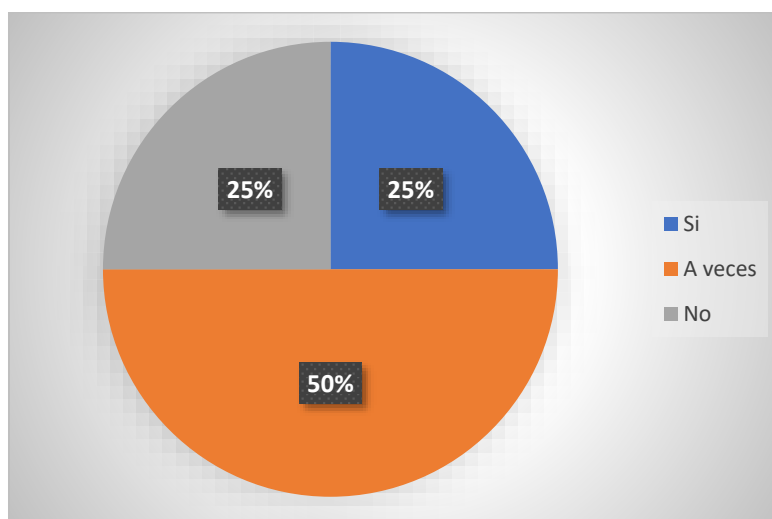
El personal de la empresa hace uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad

Alternativas	Frecuencia	%
Si	2	25%
A veces	4	50%
No	2	25%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 10

Personal de la empresa hace uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad



Nota. Tomado de tabla 13

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores hacen uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad. Mientras que

el 25% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

A.2. Eficacia

Tabla 14

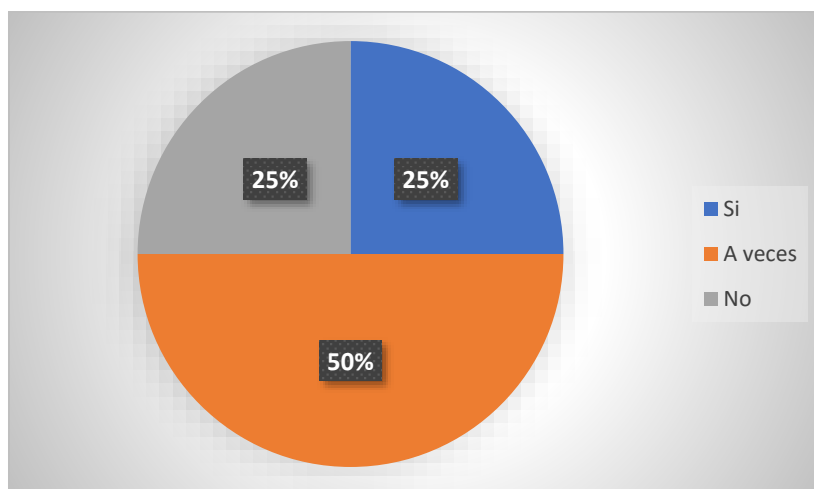
El personal de la empresa cumple los objetivos establecidos

Alternativas	Frecuencia	%
Si	2	25%
A veces	4	50%
No	2	25%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 11

El personal de la empresa cumple los objetivos establecidos



Nota. Tomado de tabla 14

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores cumplen los objetivos. Mientras que el 25% manifiesta que "no". Esta

situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

A.3. Responsabilidad

Tabla 15

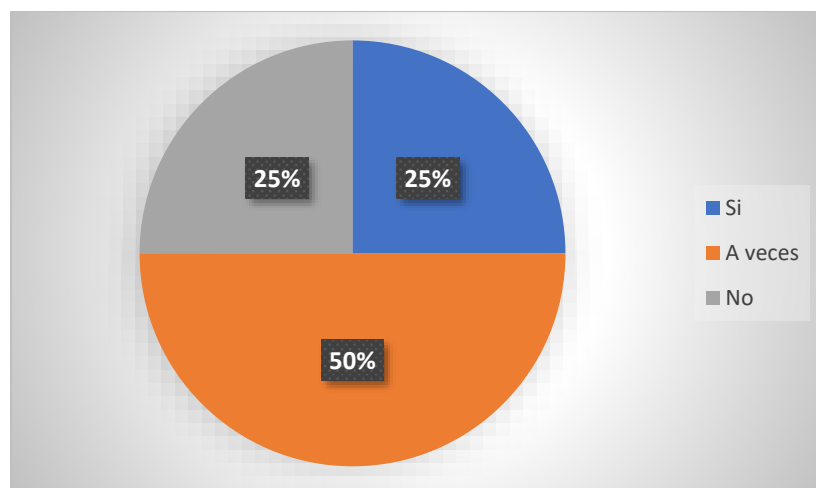
El personal de la empresa asume obligaciones con responsabilidad

Alternativas	Frecuencia	%
Si	2	25%
A veces	4	50%
No	2	25%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 12

El personal de la empresa asume obligaciones con responsabilidad



Nota. Tomado de tabla 15

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores asumen obligaciones con responsabilidad. Mientras que el 25%

manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

A.4. Cumplimiento de tareas

Tabla 16

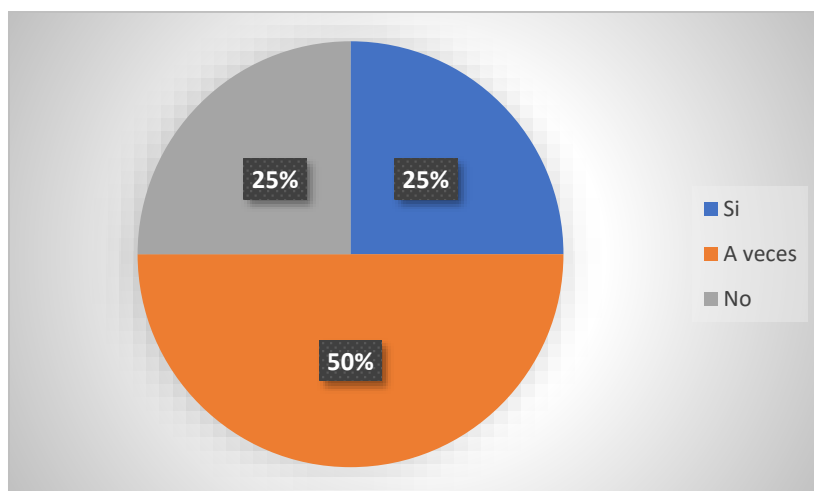
El personal de la empresa cumple las tareas del puesto de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Si	2	25%
A veces	4	50%
No	2	25%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 13

El personal de la empresa cumple las tareas del puesto de trabajo



Nota. Tomado de tabla 16

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores cumplen las tareas del puesto.

o de trabajo. Mientras que el 25% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

A.5. Productividad

Tabla 17

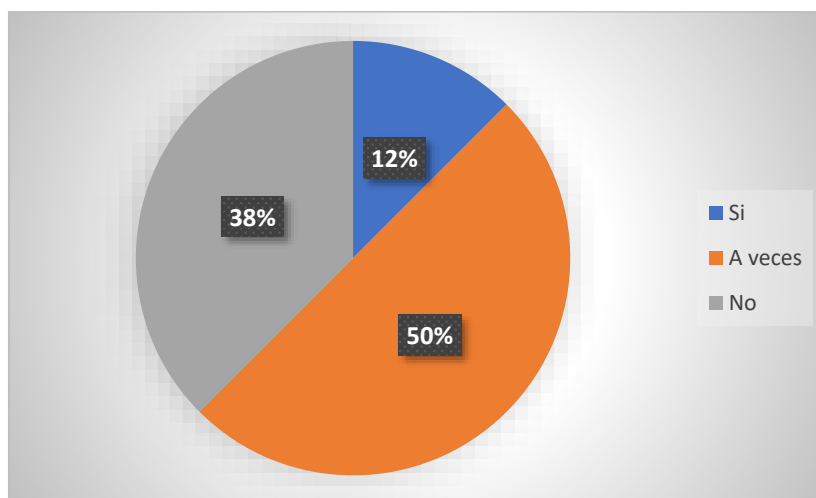
El personal de la empresa busca incrementar la productividad

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 14

El personal de la empresa busca incrementar la productividad



Nota. Tomado de tabla 17

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores buscan incrementar la productividad. Mientras que el 38% manifiesta

que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

A.6. Calidad de trabajo

Tabla 18

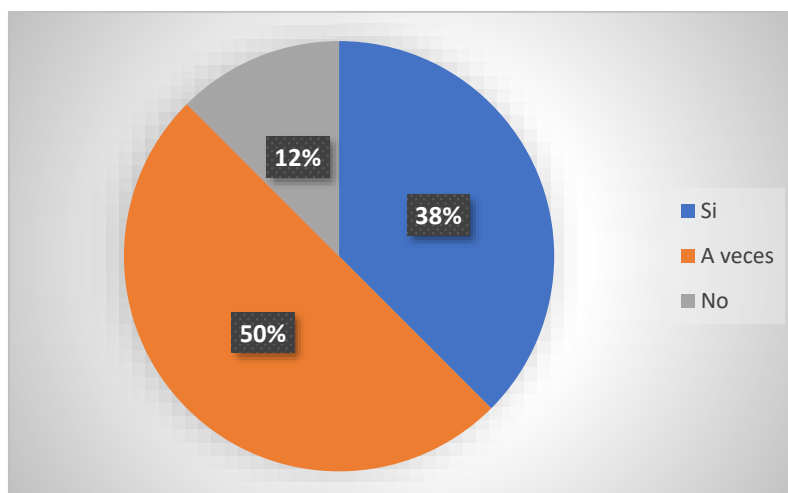
El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	13%
A veces	4	50%
No	1	37%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 15

El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad



Nota. Tomado de tabla 18

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" los colaboradores realizan su trabajo con calidad. Mientras que el 12% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B. Civismo

B.1. Actitud

Tabla 19

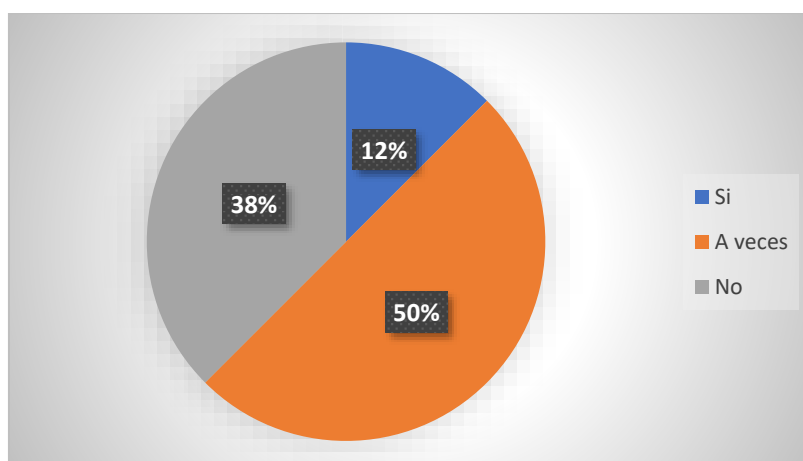
El personal de la empresa atiende con alegría y entusiasmo

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 16

El personal de la empresa atiende con alegría y entusiasmo



Nota. Tomado de tabla 19

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" el personal atiende con alegría y entusiasmo. Mientras que el 38% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B.2. Solidaridad

Tabla 20

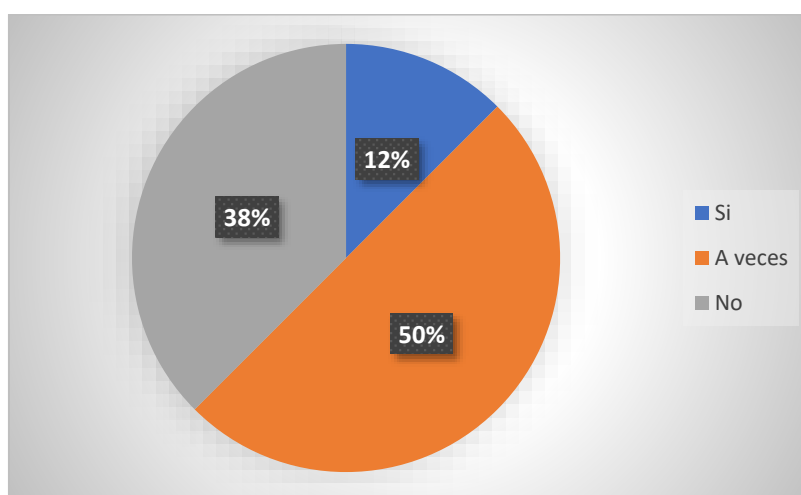
El personal de la empresa es solidario

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 17

El personal de la empresa es solidario



Nota. Tomado de tabla 20

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" el personal es solidario. Mientras que el 38% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B.3. Trato

Tabla 21

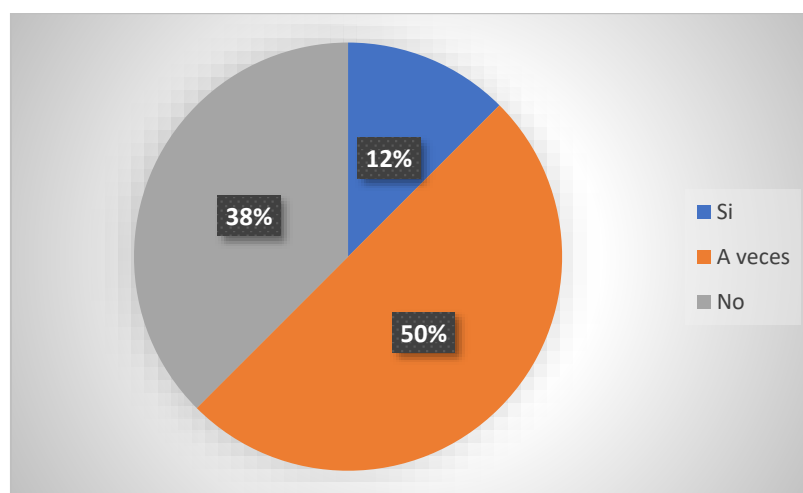
El personal de la empresa es amable y trata bien

Alternativas	Frecuencia	%
Si	1	12%
A veces	4	50%
No	3	38%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 18

El personal de la empresa es amable y trata bien



Nota. Tomado de tabla 21

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" el personal es amable y trata bien a sus compañeros y clientes. Mientras que el 38% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B.4. Tolerancia

Tabla 22

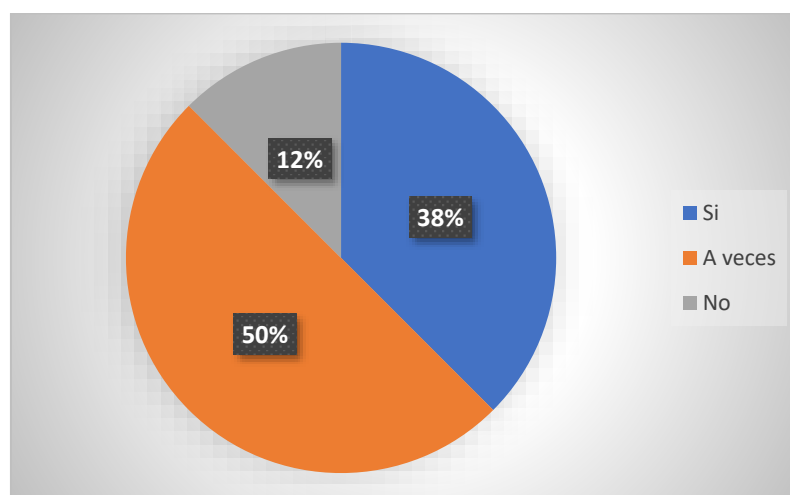
El personal de la empresa es tolerante

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	13%
A veces	4	50%
No	1	37%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 19

El personal de la empresa es tolerante



Nota. Tomado de tabla 22

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" del personal es tolerante. Mientras que el 12% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B.5. Compromiso

Tabla 23

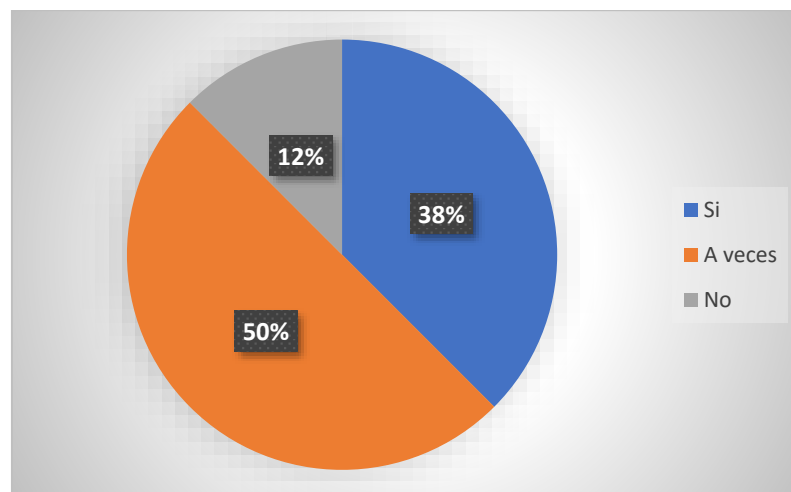
El personal de la empresa denota compromiso

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	13%
A veces	4	50%
No	1	37%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 20

El personal de la empresa denota compromiso



Nota. Tomado de tabla 23

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" del personal denota compromiso en el desarrollo de sus actividades. Mientras que el 12% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

B.6. Motivación

Tabla 24

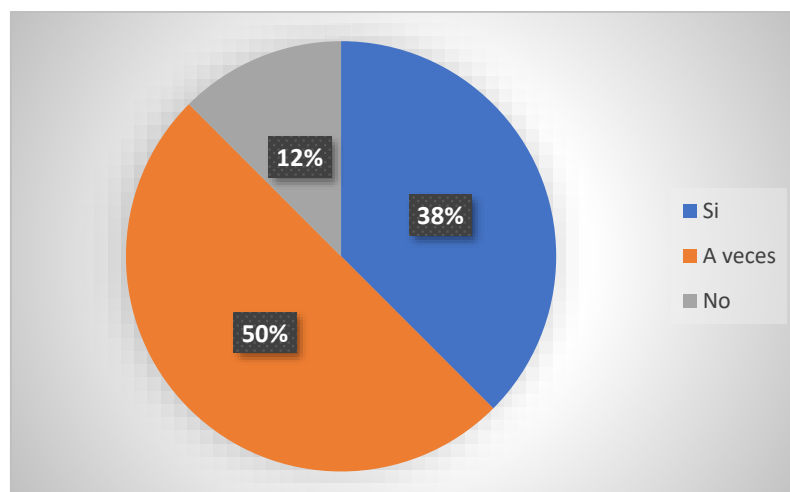
El personal de la empresa se muestra motivado

Alternativas	Frecuencia	%
Si	3	13%
A veces	4	50%
No	1	37%
Total	8	100%

Nota. Tomado de hoja censal

Figura 21

El personal de la empresa se muestra motivado



Nota. Tomado de tabla 24

Interpretación

De acuerdo a las percepciones de los 8 responsables de la administración de las las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, el 50% señala que solo "a veces" del personal se muestra motivado en el desarrollo de sus actividades. Mientras que el 12% manifiesta que "no". Esta situación debe revertirse a la brevedad posible porque es una falencia que impide el desarrollo correcto de las actividades de las empresas.

5.2. Prueba de hipótesis

Para realizar la Prueba de hipótesis en primer lugar se realizó la prueba de Normalidad para identificar qué tipo de prueba de correlación debe emplearse, con el siguiente resultado:

Tabla 25
Prueba de normalidad Shapiro- Wilk.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	0.921	7	0.197
Desempeño laboral	0.943	7	0.428

Interpretación

Se analiza la columna Sig. de Shapiro-Wilk porque la muestra es menor de 50. El resultado indica que los datos tienen distribución normal, por lo tanto, se decide utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para la prueba de hipótesis propuesta.

La investigación planteó la hipótesis que la selección de personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, lo cual se corroboró estadísticamente mediante la prueba de correlación de Pearson que tiene un valor Rho de 0.842, lo cual significa que existe una correlación directa alta entre ambas variables.

Tabla 26
Prueba de correlación de Pearson entre variables

		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	0.842**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	08	08
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.842**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	08	08

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5.3. Discusión de resultados

La investigación buscó determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021, y se planteó como hipótesis que la selección de personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, los mismos que fueron contrastados con los resultados y se demuestra con el valor Rho de Pearson que es de 0,842 que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Es decir, existe una influencia altamente significativa, porque la selección de personal es "empírica" y esto trae como consecuencia que el desempeño laboral sea "bajo" lo que ocasiona este contexto preocupante que no ayuda al mejor desarrollo de las actividades en las empresas.

Las empresas que se encuentran dentro del clúster de lácteos determinan que la selección de personal es empírica y se realiza según la experiencia de cada administrador de las empresas.

Se comprobó que el proceso de selección del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, es "empírico", porque la investigación encontró que la preselección solo "a veces" se realiza, la pruebas en un 46% también se realiza "a veces", mientras que las entrevistas en un 100%, se señala que "no" se realizan. Estos resultados indican en forma evidente que hay un empirismo.

Se comprobó que el nivel de desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, es "bajo", porque la investigación encontró que en un promedio porcentual del 50% de sus dimensiones, se cumple solo "a veces", lo cual denota también que el personal no cumple a cabalidad con su labor bajo su responsabilidad.

Se comprobó que existe una relación directa entre el proceso de selección del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca, a juzgar por el valor Rho de correlación de Pearson que es de 0,842, lo que significa que existe correlación positiva alta.

Estos resultados, coinciden con los de las tesis de Pesantez (2017) “*El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili.*”, que concluyeron que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto laboral que desempeña, y esto debe ser analizado previo a su contratación, los parámetros más recurrentes durante el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a la percepción del personal, es en primer lugar el conocimiento factor clave en el talento humano, el segundo en importancia es la experiencia laboral de la persona, lo que limita al departamento de personal para valorar a nuevos talentos con apreciables competencias y que los únicos instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal, son las pruebas de conocimientos, es decir, se limita reconocer y valorar competencias y tipo de personalidad que el personal tiene previo a su desempeño en un cargo determinado. Se demuestra el empirismo en la selección del personal y en la aplicación incompleto de las técnicas correspondientes.

También coincide con los resultados de la tesis de Abambari (2017) “*Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar el Rendimiento Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito*”, que concluye que el rendimiento laboral en la empresa es inapropiado, el personal no se siente preparado y

con la capacidad suficiente y que trabaja en un ambiente tenso y con mucha presión, lo que les ocasiona incomodidad en sus puestos laborales y sin ganas de superación, a diferencia de los que conocen su labor, que demuestran eficiencia en el trabajo e compromiso con ella. Lo cual claramente denota que hay falencia en la selección del personal.

De igual manera, coincide con los resultados de la tesis de Vásquez (2016) *“Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP (Policía Nacional del Perú): el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez - 2015”*, que concluye que: existen tres factores que explican una deficiente selección de personal, que son: la no existencia de estudios previos, la escasa difusión del proceso y la prioridad de la cantidad por la calidad y que los ingresantes al cuerpo policial no necesariamente responden a los propósitos de la Policía Nacional del Perú. Estos resultados denotan claramente que no se siguen los procesos técnicos de selección y no se usan las técnicas pertinentes.

De la misma manera, coinciden con los resultados de la tesis de Torres y Vásquez (2017) *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo”*, cuyos autores concluyen que: el proceso de selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, donde se muestra que cuando el nivel de selección es “alto”, se muestra un alto nivel de desempeño laboral en el 80.0% en los colaboradores del área de administración, por otro lado, cuando se presenta un nivel de selección bajo, el 80% de trabajadores calificó al desempeño laboral como “bajo”, en el nivel del proceso de selección del personal de la

Municipalidad se encontró que un 57.14% de los trabajadores calificaron el nivel de selección de personal como “alto”, el 28.57% como “medio” y 14.29% como “bajo”, el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, en un 42.86% de los trabajadores consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel “alto”, el 42.86% en el nivel “medio” y un 14.28% en el nivel “bajo”. Estos resultados demuestran la correlación encontrada en nuestro estudio entre las variables selección de personal y desempeño laboral.

También coincide con los resultados de la tesis de De La Cruz y Potosí (2018), *“Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1º Trimestre del año 2018.”*, que concluyen que: el personal no fue debidamente seleccionado, no se cumplen con el perfil de personalidad, de conocimiento y habilidades requerido para el puesto eso quiere decir que no aplican apropiadamente su selección de personal, la selección de personal con el desempeño no tiene una relación causa-efecto, porque es “bajo” y no es “efectivo”, esto nos indica que lo hacen de forma empírica e intuitiva, el desempeño de los colaboradores de la empresa es regular, porque el perfil de conocimiento, personalidad y habilidades del mismo es deficiente y por lo tanto requiere mejorar para que así pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores y que existe baja relación entre la selección de personal que tiene la empresa con el desempeño de los colaboradores ya que no son rigurosos al momento de elegir sus colaboradores. Estos resultados corroboran lo encontrados en el estudio que es la deficiente aplicación de la selección de personal que está marcado por falencias.

Asimismo, coincide con los resultados de la tesis de Zocón (2016), *“Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la*

Empresa soluciones Globales Empresariales EIRL de la Ciudad de Cajamarca”, que concluye que; del personal seleccionado dependerá el logro de los objetivos de la empresa, entre la selección del personal y su desempeño laboral, existe una estrecha interrelación, pues de la correcta selección, dependerá en gran medida el desempeño laboral, que repercutirá en el éxito de la organización, sea esta grande, mediana o pequeña. En la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL, existe relación o asociación entre el desempeño laboral y el proceso de selección de personal en la empresa. Estos resultados corroboran los del estudio realizado en cuanto a la correlación entre el proceso de selección y el logro de los objetivos que es el resultado del desempeño laboral del personal.

Del mismo modo, coincide con los resultados de la tesis de Bazán & Tafur (2018), *“Proceso de Selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI – Zona Norte del Distrito de Cajamarca”* que concluyen: que el 90% de encuestados opina que solo “a veces” se logra alcanzar un buen desempeño laboral de las promotoras de las coordinaciones del PRONOEI, por lo cual se puede decir que puede existir una falta de capacitación de las promotoras para realizar de manera correcta sus actividades, las funciones no se cumplen en un cien por ciento debido a que los recursos pueden no estar siendo utilizados de manera eficiente, esto hace que el desempeño sea poco eficaz en cuanto a la consecución de objetivos y metas trazadas por la institución, existe una correlación positiva muy débil con un valor de 0.120 entre la selección de personal con los conocimientos y habilidades. Si en las coordinaciones existiría un adecuado proceso de selección, este permitiría contar con el personal idóneo el cual haga uso de sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades que tenga a su cargo; brindando así una buena enseñanza a los niños que acuden a las

coordinaciones del PRONOEI. Estos resultados demuestran que el proceso de selección de personal no se llevó a cabo adecuadamente al no identificar las capacidades y competencias necesarias del personal para la labor bajo su responsabilidad.

Finalmente, coinciden con los resultados de la tesis de Tucunango y Zelada (2021), “*Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa MIBANCO S.A., Agencia Cajamarca, 2021*”, que concluyen que: la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mi Banco S.A., existe relación significativa entre Selección del personal y desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%, la selección de personal influye significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mí banco SA., que existe relación significativa entre Selección del personal y competencia laboral, con un nivel de confianza de 95%, que existe relación significativa entre Selección del personal y habilidades interpersonales, con un nivel de confianza de 95%. Estos resultados corroboran la correlación entre los constructos de esta investigación según lo estipulan los autores de las teorías científicas del marco teórico.

CONCLUSIONES

Luego de realizada la investigación mediante la hoja censal aplicada a los administradores de las empresas del Clúster de lácteos de Cajamarca se llegó a las siguientes conclusiones:

En la determinación de la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021, el estudio encontró que existe una correlación positiva alta porque el valor rho de Pearson es de 0.842; por lo que se puede deducir que una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que la selección de personal mejore el desempeño laboral del personal será más eficiente. Esto demuestra la influencia directa entre la variable 1 y la 2.

En la determinación de cómo es el proceso de selección del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca es empírica, la investigación encontró que efectivamente tiene muchas falencias en su aplicación, porque el proceso de selección de personal no se realiza en forma técnica y profesional debido a que solo "a veces" se realiza por parte de la administración, lo cual es un problema que debe corregirse porque la selección de personal es la puerta de entrada a las empresas y en la medida que se seleccione bien a los colaboradores las probabilidades de mejor desempeño serán las más altas.

En cuanto a la determinación del nivel desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca; la investigación encontró que es "bajo", lo cual efectivamente es así, porque el desempeño de los colaboradores no es el adecuado porque solo "a veces" (promedio del 50% de Percepciones), el personal cumple con sus responsabilidades laborales, lo que se convierte en un problema que debe corregirse

porque de ello depende el mejor desarrollo de las actividades empresariales y la imagen corporativa de estas importantes empresas de Cajamarca.

En la búsqueda de establecer la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021, se logró identificar que existe una correlación positiva alta entre las variables porque el valor Rho de Pearson es de 0,842, que denota una correlación entre las variables y demuestra la influencia entre ellas.

RECOMENDACIONES

Las conclusiones nos conducen a proponer una serie de recomendaciones que se detallan a continuación:

Debido a que una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que la selección de personal mejore, el desempeño laboral del personal será más eficiente, para ello se recomienda diseñar y aplicar procesos de elección óptimos desde la descripción de puestos, elaboración de perfiles de puesto y aplicación de entrevistas solicitando estudiantes de administración de los últimos ciclos, para que, en sus prácticas preprofesionales, elaboren un proceso técnico para que la empresa lo aplique inmediatamente (ver apéndice N.º 3). Lo cual permitirá que el proceso de selección de personal se realice en forma técnica y profesional y con ello se seleccione bien a los colaboradores y se tenga las probabilidades de mejor desempeño.

Para mejorar el nivel desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de Lácteos Cajamarca que es “bajo”, debe además de tener un proceso de personal técnico, capacitar al personal encargado de la administración en temas administrativos que coadyuven al mejor cumplimiento de sus tareas administrativas, y de esta manera ayuden al mejor desempeño laboral tanto individual, grupal como empresarial.

En cuanto a mejorar relación existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021, se debe enfatizar en mejorar los procesos de selección de personal para que se mejore consecuentemente el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abambari, S. (2017). *Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar el Rendimiento Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito*.
- Bazán, W. & Tafur, E. (2018), “*Proceso de Selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI – Zona Norte del Distrito de Cajamarca*.”
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Comercio, C. d. (2019). *Clúster de Lácteos Cajamarca*.
- De La Cruz, & Potosì. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1º trimestre*. Universidad Antenor Orrego, Laredo- Trujillo.
- GORECA. (2019). *Clúster de Lácteos Cajamarca*. Cajamarca: Ministerio de la Producción.
- Hellriegel, S. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Prentice Hall.
- Koontz, H. y O’Donell, C. (2015). *Administración una perspectiva global*. México: Pearson Editores.
- MINAGRI. (2019). *Informe final Analisis de la Cadena Productiva de Lácteos Cajamarca*. Cajamarca: CODELAC.
- Ministerio de la Producción. (2019). *Clúster de Lácteos*. Cajamarca.
- MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN, G. (2019). *Clúster de Lácteos*. Cajamarca.
- Pesantez. (2017). *Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno*

- descentralizado del municipio de Pujili*. Universidad Tecnica de Ambato-Ecuador.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Robins, & Judge. (2013). En *Comportamiento Organizacional Decimoquinta edicion*. Mexico: Pearson.
- Sociedad de Comercio exterior del Perú. (2019). *Microempresas*. Lima-Perú: COMEX.
- Torres, & Potosi. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1º Trimestre del año 2018*". Universidad Antenor Orrego- Trujillo: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4302>.
- Torres, & Vásquez. (2017). *Proceso de Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del area administrativa de la Municipalidad de Laredo*. Universidad Privada del Norte- Trujillo.
- Tucunango, & Zelada. (2021). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MIBANCO S.A., Agencia Cajamarca, 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo- Cajamarca.
- Vásquez. (2016). *Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP (Policía Nacional del Perú): el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez - 2015*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Werther, & Keith. (2008). *Administracion de Recursos Humanos El capital humano de las empresas. Sexta Edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Zocón. (2018). *Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa soluciones Globales Empresariales EIRL de la Ciudad de Cajamarca*. Cajamarca-Perú: Universdad nacional de Cajamarca.

APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas de recolección de datos
<p>General</p> <p>¿Cómo influye la selección de personal en el desempeño laboral de las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo es el proceso de selección del personal de las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca? ▪ ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca? ▪ ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021? 	<p>General</p> <p>Determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar cómo es el proceso de selección del personal en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca. ▪ Determinar el nivel desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca. ▪ Establecer la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Clúster de Lácteos Cajamarca, 2021. 	<p>General</p> <p>La selección de personal tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca. 2021.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El proceso de selección del personal en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, es empírico. ▪ El nivel de desempeño laboral del personal en las empresas del Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, es bajo. ▪ Existe una relación directa entre el proceso de selección del personal y el nivel de desempeño laboral del personal en las empresas en el Clúster de Lácteos Cajamarca. 	<p>Variable X:</p> <p>Selección de Personal</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preselección 2. Pruebas 3. Entrevista de Selección <ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño de tareas 2. Civismo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curriculum vitae ▪ Referencias ▪ Conocimiento ▪ Psicológica ▪ Médicas ▪ Semiestructurada ▪ Estructurada <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Eficacia ▪ Responsabilidad ▪ Cumplimiento de tareas ▪ Productividad ▪ Calidad de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud ▪ Solidaridad ▪ Trato ▪ Tolerancia ▪ Compromiso ▪ Motivación 	<p>Instrumento:</p> <p>Hoja censal</p> <p>Técnica:</p> <p>Censo</p>

Apéndice 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas
Escuela Académico Profesional de Administración

HOJA CENSAL

Estimado señor (a)

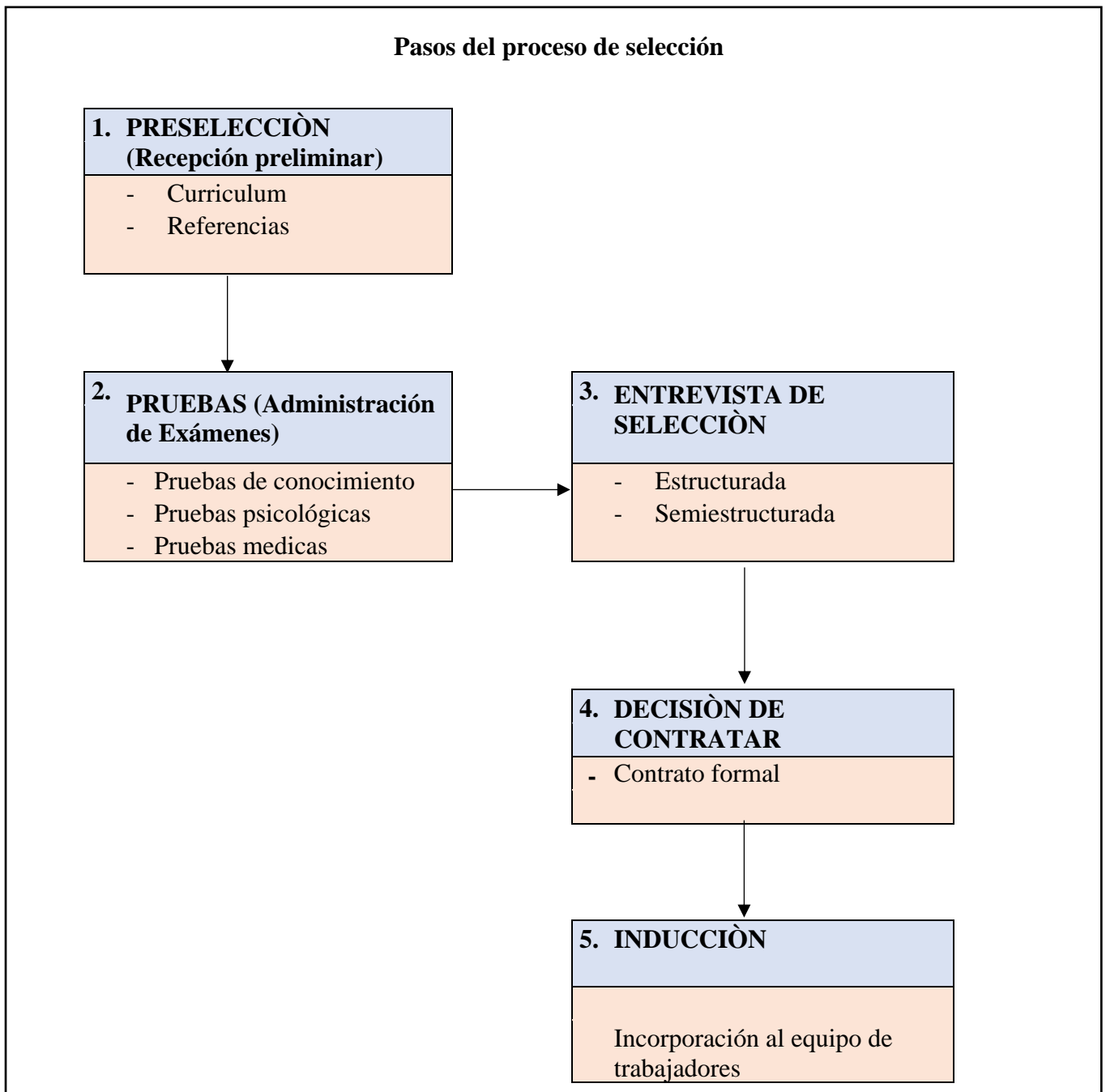
Agradezco su colaboración en responder la hoja censal para realizar una investigación en la Escuela Académico Profesional de Administración para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración.

Instrucciones: lea detenidamente cada uno de los siguientes criterios y marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

HOJA CENSAL	“Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en el Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021”		
1. DATOS PERSONALES			
EMPRESA:			
1.1 NOMBRE:	1.2 FECHA DE NACIMIENTO:	1.5 DIRECCION:	
1.3 SEXO:	1.4 ESTADO CIVIL:		
2. DATOS DEL EMPLEO ACTUAL			
2.1 CARGO ACTUAL:	2.2 FECHA DE INGRESO:		
2.3 TIEMPO EN SU CARGO ACTUAL:			
2.4 FUNCIONES RELACIONADAS A SU CARGO			
a)	b)		
c)	d)		
e) otras funciones:			
3. EDUCACION FORMAL (marque con un X)			
INICIAL ()	PRIMARIA ()	SECUNDARIA ()	SUPERIOR ()

4. INFORMACION RELACIONADA A LA INVESTIGACION				
N°		Si	A veces	No
4.1 SELECCIÓN DE PERSONAL				
Preselección				
1	¿La empresa en la preselección solicita Curriculum vitae?			
2	¿La empresa en la preselección solicita referencias personales?			
Pruebas				
3	¿La empresa en la selección de personal aplica prueba de conocimientos?			

4	¿La empresa en la selección de personal aplica prueba psicológica?			
5	¿La empresa en la selección de personal aplica pruebas médicas?			
Entrevista				
6	¿La empresa en la selección de personal realiza entrevista semiestructurada?			
7	¿La empresa en la selección de personal realiza entrevista estructurada?			
4.2 DESEMPEÑO LABORAL				
Desempeño de tareas				
8	¿El personal de la empresa hace uso correcto de los recursos bajo su responsabilidad?			
9	¿El personal de la empresa cumple los objetivos establecidos?			
10	¿El personal de la empresa asume obligaciones con responsabilidad?			
11	¿El personal de la empresa cumple las tareas del puesto de trabajo?			
12	¿El personal de la empresa busca incrementar la productividad?			
13	¿El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad?			
Civismo				
14	¿El personal de la empresa atiende con alegría y entusiasmo a sus compañeros y clientes?			
15	¿El personal de la empresa es solidario con sus compañeros y clientes?			
16	¿El personal de la empresa es amable y trata bien a sus compañeros y clientes?			
17	¿El personal de la empresa es tolerante con sus compañeros y clientes?			
18	¿El personal de la empresa denota compromiso en su trabajo?			
19	¿El personal de la empresa se muestra motivado en su trabajo?			

Apéndice 3: Proceso de selección de personal

Apéndice 4: Análisis estadísticoEstadísticos de fiabilidad de selección de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	8

El valor alfa de Cronbach (0.802) indica que existe fiabilidad aceptable del instrumento, lo cual corrobora el juicio de expertos

Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	8

El valor alfa de Cronbach (0.817) indica que existe fiabilidad aceptable del instrumento, lo cual corrobora el juicio de expertos

Apéndice 5: Ficha de evaluación del instrumento de investigación juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Alejandro Vásquez Ruiz
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Director de Escuela Administración UNC
- 1.4. Título de la investigación: Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en el Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Glendi Liliana Vásquez Escobar

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			60		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60	80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			60	80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.			60		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				480	160	
TOTAL (PROMEDIO)				640		

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, setiembre 2022


 DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Julio Norberto Sánchez de La Puente
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4. Título de la investigación: Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en el Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Glendi Liliana Vásquez Escobar

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular 21-	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			60		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60	80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.			60	80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			60		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				480	160	
TOTAL (PROMEDIO)				640		

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, setiembre de 2022

Dr. Julio Norberto Sánchez de La Puente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Sixto Marino Cárdenas Cabellos
- 1.2. Grado académico: MCs. Lic. Administración
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4. Título de la investigación: Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en el Clúster de lácteos del distrito de Cajamarca, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Glendi Liliana Vásquez Escobar

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular 21-	Bueno	Muy	Excelente
		0-20%	40%	41-60%	Bueno 61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			60		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60	80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.			60	80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			60		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				480	160	
TOTAL (PROMEDIO)				640		

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, setiembre de 2022

.....

 MCs. Lic. Adm. Sixto Marino Cárdenas Cabellos