



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y desempeño laboral de promotoras del
programa no escolarizado inicial en un distrito de Huánuco

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Andrade Murillo, Nathaly Rosse (orcid.org/0000-0001-5332-4648)

ASESORA:

Dra. Flores Fernández, Mileydi (orcid.org/0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por ser pilar fundamental en mi formación profesional y personal.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza de seguir adelante en todo momento.

A la Universidad Cesar Vallejo, a sus docentes y compañeros por este transitar de aprendizajes.

Al PRONOEI de Huánuco, por permitir realizar este estudio en dicho programa.

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en mi formación profesional y personal.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Listado de expertos	17
Tabla 2 Nivel de selección del personal	20
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral	21
Tabla 4 Nivel de selección del personal y eficacia	22
Tabla 5 Nivel de selección del personal y eficiencia	22
Tabla 6 Nivel de selección del personal y desempeño laboral	23
Tabla 7 Test de normalidad de Shapiro-Wilk.....	24
Tabla 8 Resultados de la prueba de hipótesis.....	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de diseño de investigación no experimental correlacional 15

Resumen

El presente estudio tiene como determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Para ello se abordó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de investigación básica, cuya muestra censal estuvo constituida por 20 promotoras o profesoras coordinadoras. La técnica de recolección de información empleada es la encuesta y el análisis documental, el instrumento el cuestionario tipo escala Likert para dar respuesta a las variables de estudio y la guía de análisis documental. Los resultados indican que el 100% de la muestra que percibió un nivel de selección de personal moderado, un 72.7% coincidió con un nivel alto de desempeño laboral. De igual forma, del 100% de la muestra que distinguió un nivel de selección de personal alto, el 77.8% coincidió con un nivel alto de desempeño laboral. Se concluye que, se logró determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.038<0.05$), demostrada con ($\rho=0.466$) evidenciando una relación moderada positiva entre la selección de personal y el desempeño del personal.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, PRONOEI.

Abstract

The present study aims to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of the PRONOEI Community Education Promoters of the Tournavista district of Huánuco. To do this, it was approached from the quantitative approach, non-experimental design, type of basic research, whose census sample consisted of 20 promoters or coordinating teachers. The data collection technique used is the survey and documentary analysis, the Likert scale questionnaire instrument to respond to the study variables and the documentary analysis guide. The results indicate that 100% of the sample that perceived a moderate level of personnel selection, 72.7% coincided with a high level of job performance. Similarly, of the 100% of the sample that distinguished a high level of personnel selection, 77.8% coincided with a high level of job performance. It is concluded that, it was possible to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of the PEC of the PRONOEI of the Tournavista de Huánuco district ($p=0.038<0.05$), demonstrated with ($\rho=0.466$) evidencing a moderate positive relationship between staff selection and staff performance.

Keywords: personnel selection, job performance, efficiency, effectiveness, PRONOEI.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio estuvo orientado al papel que juega la gestión del talento humano en reducir el desperdicio de todos los recursos tangibles e intangibles de la organización. La mayoría de estas organizaciones enfrentan problemas en el campo de los recursos humanos, siendo uno de los más importante la falta de atención por parte de los directivos en la selección de personal, así como también a las capacidades potenciales de los empleados o la falta de oportunidades para desarrollar estas capacidades.

La gestión del talento humano se puede definir como la selección, el empleo y la formación de empleados con el fin de lograr los objetivos de la organización. De igual manera, la gestión del tiene como propósito asegurar una buena oferta de talento con el fin de adaptar a las personas adecuadas a los puestos de trabajo adecuados en el momento adecuado en función de los objetivos estratégicos de la organización (Robbins & Coulter, 2014).

Por otro lado, la creciente demanda de trabajadores calificados por parte de los empleadores, por un lado, y el deseo de los empleados de asumir trabajos valiosos, por el otro, ha llevado a una batalla que deberíamos llamar una guerra de talentos. En esta batalla, las organizaciones exitosas tratan de atraer y retener los talentos que son necesarios para su supervivencia mediante la aplicación de procedimientos, programas y estrategias adecuados. Para ello, las organizaciones necesitan conocer las necesidades a las que se enfrentan ahora y en el futuro para poder identificar el talento actual y potencial entre los empleados, es decir, poder gestionar el talento. los profesionales de recursos no conocen bien las actividades de sucesión y búsqueda para un mejor desempeño laboral (Bohlander, Snell, & Morris, 2018).

La importancia estratégica que surge de la decisión de contratar a un candidato es evidente, especialmente en las organizaciones públicas donde la permanencia y la seguridad laboral son la regla y no la excepción. Esta toma de decisiones también tiene un gran impacto en las actividades diarias de la organización a través de la calidad del servicio de trabajo que brinda el nuevo recluta. Esto es aún más cierto en el sector público, donde todas las actividades están dirigidas al servicio de los

ciudadanos. En sí misma, una organización que logra contratar una fuerza laboral calificada mejora en gran medida sus posibilidades de tener éxito en sus proyectos y cumplir adecuadamente su misión.

Actualmente en el sector educación existen programas que promueven el desarrollo del infante y están en zonas marginales y pobres a nivel nacional, tal es el caso de los PRONOEI (Programa No Escolarizado de Educación Inicial), que existen en el Perú. Estos programas brindan servicios educativos a niños(as) 3 a 5 años de edad y están a cargo de las (PEC) Promotoras Educativas Comunitarias quienes están encargadas de atender a estos niños(as) y las profesoras coordinadoras (PC) quienes hacen el papel de acompañamiento y monitoreo, estas promotoras no cuentan con un perfil profesional, ni técnico, ni experiencia, ni capacitaciones en educación, solo son voluntarias de la comunidad y propuestas por el dirigente de su respectiva comunidad.

Existen 17637 PRONOEI y están en todo el Perú a nivel nacional según el (MINEDU) y la región Huánuco cuenta con 2131 PRONOEI (INEI). La problemática es que las Promotoras de PRONOEI no pasan por filtros eficiente de selección de personal, ya que las Profesoras Coordinadoras (PC) son las encargadas de la selección de personal y evaluar su desempeño, ellas tampoco cuentan con la participación de profesionales especializados para los procesos de selección dejando así pasos primordiales para su calificación, como consecuencia a ello no se logra una adecuada selección de personal idóneo para el puesto afectando muchas veces el servicio y los niños(as) que asisten al PRONOEI.

De acuerdo con, Bohlander y Snell (2013) y Chiavenato (2011) el lugar de trabajo, el rendimiento es el resultado de un proceso en el cual los gerentes o supervisores evalúan a los empleados el rendimiento en relación a sus puestos de trabajo los perfiles y requisitos, y poder ser utilizado para hacer mejoras.

Con base a lo antes expuesto, surge el interés de conocer sobre la selección de personal y la relación con el desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI del distrito de Tournavista región Huánuco, se formula la siguiente pregunta ¿De qué manera se relaciona la selección de personal y desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco?

Para resolver ello se plantea: el objetivo general: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotora de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Mientras que, los objetivos específicos son: Describir el proceso de selección actual de las Promotora de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco; Identificar los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco; Establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco; y Establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotora de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.

Dada la importancia del tema se justifica su estudio desde el aspecto teórico, ya que, la investigación se hace para hacer una contribución a la relación entre las variables encontrando formas de mejorar y equiparar por medio de la aplicación de conceptos, teorías y resultados que van a ser útiles para futuras averiguaciones de análisis. Por otro lado, la justificación metodológica: para conseguir las metas del análisis, se usará la técnica de indagación como el cuestionario para medir el grado de efectividad del proceso de selección y desempeño laboral del PRONOEI con ello se pretende conocer el tipo de interacción que tiene la selección personal y el desempeño laboral de esta forma los resultados de la indagación se basan en técnicas de averiguación validas en el medio. La justificación pragmática del estudio se realiza porque existe la necesidad de comprobar si hay relación entre el proceso de selección de personal de los Promotoras del PRONOEI en el distrito Tournavista de Huánuco y el desempeño laboral, para que de esta manera podamos encontrar deficiencias y mejorar en el proceso a la hora de hacer la selección del personal y desempeño laboral.

Por consiguiente, las hipótesis plantadas son: Hipótesis positiva existe relación significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI del distrito de Tournavista de la región Huánuco. La Hipótesis negativa no existe relación significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI del distrito de Tournavista de la región Huánuco.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se fundamentó en la selección de personal y desempeño laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un distrito de Huánuco, estableciendo la necesidad de revisar los principales antecedentes relacionados con esta temática, que permita visualizar el abordaje que otros investigadores han llevado a cabo en torno esta problemática a nivel internacional y nacional, como, por ejemplo, Alsafadi y Altahat (2020) en su estudio tuvo como objetivo investigar el impacto de las prácticas de selección de recursos humanos en la mejora del rendimiento de los empleados. El estudio se realizó hipotetizando el impacto de la selección de talento humano en el desempeño del empleado, además, se teoriza que este impacto está mediado a través del trabajo satisfacción. Se recopilaron datos de 480 cuestionarios que se distribuyeron entre los trabajadores de los bancos comerciales en Jordania y se analizaron utilizando técnicas de modelado de ecuaciones estructurales, análisis de ruta y análisis factorial confirmatorio. Análisis de estructuras de momentos versión 24 del software se aplicó para completar el análisis. Los resultados muestran que la selección de personal tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral, así como satisfacción laboral y sus componentes (estabilidad laboral y enriquecimiento laboral). El papel mediador de la satisfacción laboral (enriquecimiento y estabilidad). Finalmente, el compromiso de los empleados surgió como una variable moderadora que vincula dichas variables. Los hallazgos de este estudio muestran la importancia del papel que juega la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en el logro de los objetivos de desempeño de los recursos humanos. De igual manera, el estudio aporta a la presente investigación las bases teóricas y prácticas de la selección de personal y como esta deriva diferentes dimensiones que deben considerarse al momento de gestionar talento humano.

Basalamah et al. (2020) estudio las prácticas de contratación y selección como un desafío dentro de los países en desarrollo. Varias empresas que luchan con desafíos de personal debido a aumento de solicitantes competentes. El mercado laboral se centra en los factores que afectan prácticas de reclutamiento y selección en el desempeño laboral y organizacional y se convierte en un desafío para los propietarios corporativos. El propósito de la investigación fue explorar los factores

que afectan el reclutamiento y práctica de selección en el desempeño de la empresa. Sin embargo, la investigación proporcionó información útil sobre la literatura crítica, la evidencia y contribuye a encontrar lagunas en contratación y selección de prácticas en el desempeño de la empresa, en particular, de propiedad estatal empresas. Por lo tanto, estos estudios revisan la literatura pasada y los datos secundarios recopilados de diferentes fuentes como publicaciones oficiales de cada autoridad, sitio web, revista, y libros. Esta revisión crítica enfatizó que las prácticas de reclutamiento y selección fueron manipuladas en el sector de contratación de empresas estatales. por lo tanto, la empresa enfrentó grandes dificultades para proporcionar un servicio público profesional. La investigación muestra una guía en el proceso de desarrollo del proceso de contratación luego de la selección demostrando resultados positivos en el desempeño de los empleados.

Zakaria et al. (2020) realizó una evaluación del desempeño laboral midiendo a través de indicadores de rendimiento para enfatizar la calidad del trabajo, ya sea en servicio público o en privado. Donde se revisó la medición del desempeño laboral para asegurarse de que se logren los objetivos de la organización en consonancia con el logro del desempeño laboral. Esto puede proporcionar una imagen clara del desempeño del individuo en la organización en su conjunto. Esto se hizo combinando seis componentes del desempeño laboral, incluidas las tareas, el comportamiento contextual, adaptativo y productivo, calidad del servicio y objetivos estratégicos organizacionales. Se recopilaron datos entre los oficiales trabajando con el Departamento de Transporte por Carretera de Malasia y analizado utilizando SPSS y AMOS. Los resultados indicaron una validez de constructo aceptable para la nueva medición del desempeño laboral denominada Escala de desempeño laboral estratégico. Esto demuestra la implicación para Recursos Humanos y Gestión de campo de estudio para incorporar componentes importantes del desempeño laboral a una nueva medición de la evaluación estratégica del desempeño laboral. El estudio realizado por Zakaria et al. (2020) le brinda a la investigadora las orientaciones necesaria para la construcción de indicadores de desempeño laboral que permiten delimitar el campo de acción en la operacionalización de las variables del presente estudio.

Sanwel (2017) en su investigación analizó la influencia del reclutamiento, selección y retención de los resultados de desempeño de los empleados de las empresas familiares registradas en Distritos de Nyamagana e Ilemela en la región de Mwanza. El estudio adoptó una encuesta descriptiva diseño de investigación e involucró datos tanto cualitativos como cuantitativos. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado. La técnica se utilizó para seleccionar un tamaño de muestra de 693 encuestados de la población objetivo de 5185 propietarios de empresas familiares registrados. Los datos primarios se recopilaron utilizando estructurado cuestionarios y guías de entrevistas en profundidad, mientras que los datos secundarios se obtuvieron a través de revisión de documento. Los datos cualitativos se analizaron utilizando estadística descriptiva principalmente porcentual y frecuencias, mientras que los datos cuantitativos se analizaron utilizando estadísticas inferenciales principalmente simples regresión, regresión múltiple, correlaciones y ANOVA y los resultados presentados en tablas y gráficos. Los hallazgos del estudio indicaron el uso de reclutamiento, selección y métodos y procesos de retención en empresas familiares. Se encontró selección y retención tener una relación positiva significativa con los resultados de desempeño mientras que el reclutamiento fue encontró que tiene una relación débil con los resultados de desempeño. Además, el hallazgo indicó que los factores comerciales moderan parcialmente la relación entre reclutamiento, selección, retención y resultados de desempeño. El estudio aporta a la presente investigación referencias en la utilización del diseño correlacional donde se muestra el recorrido metodológico que sigue este tipo de investigación que se enmarca en la investigación propia de la investigadora.

Sarinah et al. (2017) en su investigación se dan cuenta de la importancia del proceso de selección de candidatos, porque este proceso dará como resultados empleados de acuerdo con la calificación prescrita para lograr un desempeño de estos nuevos empleados. El propósito de este estudio fue determinar el efecto de la implementación de la contratación y colocación de empleados selección y su impacto en el desempeño de los empleados de PT Sriwijaya Air Jakarta. El método analítico utilizado es el método de análisis de ruta. Los resultados mostraron que el reclutamiento y las variables de selección influyen significativamente en la colocación de los empleados. Igualmente, la variable de colocación de empleados

influye significativamente en el desempeño de los empleados de PT Sriwijaya Air Yakarta. Sin embargo, la única variable de reclutamiento que influye significativamente sobre el desempeño de los empleados. Este antecedente muestra la necesidad de implementar métodos estadísticos que determinan la correlación entre las variables mismas que son utilizadas en la presente investigación.

A nivel nacional, Pérez (2020) en su estudio sobre la Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020, donde se determinó el grado de correlación entre variables, este estudio se utilizó en un enfoque cuantitativo con proyectos no experimentales, correlacionados y transversales. La muestra estuvo compuesta por 45 funcionarios de la ciudad. Esta encuesta se utilizó como método de recopilación de datos y el cuestionario como instrumento. Los resultados se analizaron mediante el programa EXCEL, SPSS y se determinó el coeficiente de correlación de Spearman, dando como resultados variables de personal con correlación muy significativa ($p < 0.05$) y la mayoría ($r = 0.726$). Desempeño fluctuante de las autoridades de Chimbote, 2020. El estudio de Pérez (2020) fundamenta el proceso de análisis estadístico con los programas EXCEL y SPSS los cuales serán utilizados de igual manera en la presente investigación.

Ancas (2019) en su investigación titulada: Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017. Este estudio descriptivo de correlación tiene como objetivo encontrar relaciones entre las variables de investigación, la selección de personal y el desempeño laboral. Este artículo utiliza las diversas técnicas y herramientas necesarias para recopilar información. Esto incluye investigación, selección de personal en instituciones y conocimiento del nivel de desempeño individual. Esto le dará una idea de las opciones de empleados creadas por su institución. Similar a comprobar la información obtenida mediante una encuesta válida. De todos los resultados, puede determinar cómo se seleccionan los empleados y su impacto en el desempeño de los trabajadores en la región de Macari. El trabajo realizado por este autor ofrece teorías y conceptos que aportan al marco teórico de esta

investigación la orientación para desarrollar las dimensiones e indicadores de este estudio.

Portuondo (2018) en su investigación planteó como objetivo general; determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018.”. Los métodos fueron métodos transversales basados en proyectos de correlación descriptivos y no experimentales. Se utilizó una fórmula preparada con una población de 150 colegas, 98 muestras y técnicas de recopilación de datos. Entrevista con (01) El alcalde concluyó que la correlación con el desempeño laboral ($r = 0,616$) fue significativa (Sig. $<0,05$). Este resultado proporciona evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de que la elección del empleado tiene una relación significativa con el desempeño del empleado. El estudio de Portuondo (2018) orienta en prospectiva el resultado de la hipótesis propuesta en el presente estudio, dado que se supone la alta relación entre las variables objeto de investigación.

Guevara y Villanueva (2019) en su investigación abordó el Proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. El tipo de técnica fue la encuesta, el tipo de aplicación fue básica en el que participaron 57 trabajadores como muestra. En la hipótesis el resultado fue muy alta que el proceso de selección de empleados tiene poco que ver con el desempeño de las tareas de una empresa. Un análisis de Pearson de esta relación arrojó un coeficiente de correlación de 0.047 entre las variables de selección de empleados. El rendimiento de V1 y B2, significación bidireccional (valor P: $P <0,001$), en este caso $p > 0,726$, indica que esta relación es muy baja y positiva. Por tanto, no existe una relación significativa entre las variables relacionadas. La estadística utilizada por Guevara y Villanueva (2019) sirve como base para la discusión de los resultados del presente estudio dada la similitud en el abordaje metodológico.

Barrios (2021) también abordó en su investigación las variables selección de personal y desempeño laboral para determinar su relación en el contexto de la empresa objeto de estudio. Los métodos de este análisis incluyen un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, no diseño de experimentos, una población de tres altos ejecutivos y 26 empleados de la empresa, y se utilizan encuestas para la

recolección de datos. Procesado por SPSS-Pearson. Se ha argumentado que es casi imposible sacar conclusiones entre la selección de personal y el desempeño de los concesionarios y Distribuciones Ornavital S.A.C. El estudio de Barrios (2021) orienta el desarrollo metodológico de la presente investigación dados los parámetros del diseño que ambas investigaciones utilizan.

En cuanto a las bases teóricas que fundamentan la investigación se encuentra la selección de personal la cual se define según Chiavenato (2004) como el proceso de estudiar las cualidades psicológicas y profesionales de un empleado con el fin de establecer su idoneidad para el desempeño de sus funciones en un lugar de trabajo o puesto en particular y elegir entre un conjunto de solicitantes el más adecuado, teniendo en cuenta la correspondencia de sus calificaciones, especialidad, cualidades y habilidades personales la naturaleza de la actividad, los intereses de la organización y de él mismo.

Por su parte, Baque y Cevallos (2017) citados por Ahumada (2019) afirman que, la selección de personal se realiza con la finalidad de buscar personas para determinados puestos, teniendo en cuenta los requisitos establecidos de la institución social, tipos de actividades. Al seleccionar, se realiza una búsqueda, identificación de los requisitos de varios puestos, tipos de actividades para las capacidades conocidas de una persona, la experiencia profesional acumulada por él, la duración del servicio y las habilidades.

De igual manera, Robbins & Coulter (2014) consideran que, la selección de un individuo en una empresa u organización específica en cada campo y área, influyen varios factores que los responsables de recursos humanos deben asegurar la presencia o ausencia de los mismos en las personas y en este caso planificar la mejor selección. Por consiguiente, es un esfuerzo que permite elegir o rechazar a los candidatos, es un esfuerzo de identificación y predicción que determina el comportamiento del candidato en función de quién es.

Este proceso de selección, también depende su éxito en gran parte de la existencia de un análisis detallado del puesto, combinado con la identificación de los requisitos relevantes para el desempeño eficaz de las tareas relacionadas con este puesto y

el desarrollo de un perfil preciso del candidato buscado (Chiavenato, 2011; Bohlander & Snell, 2013).

De esta manera, se puede decir que, el propósito de cualquier proceso de selección de personal es elegir al mejor recluta para un puesto. Pero, ¿cómo lograrlo de manera efectiva, legal y, sobre todo, en un contexto de mayor competencia?, es por esta razón que, la selección de personal debe cumplir algunas fases las cuales deben garantizar la mejor elección destinados a ayudar alcanzar los objetivos organizacionales.

Dentro de las fases del proceso de selección de personal se encuentra el reclutamiento que consiste en un proceso paso a paso para contratar a un nuevo empleado, mediante el cual una organización identifica sus necesidades de talento y finalmente recluta entre los candidatos y opciones más calificados. La mayoría de las empresas y organizaciones tienen su propio proceso de contratación, y aquellas que finalmente logran los mejores resultados deben tener modelos a seguir (Ahumada, 2019). Por lo tanto, el reclutamiento de persona. también se puede concebir como la adquisición de una fuerza laboral competente y motivada que pueda contribuir al éxito del trabajo dentro de una organización.

Cuando existe una necesidad de reclutamiento la empresa puede elegir entre un reclutamiento interno o externo. El reclutamiento interno es cuando una empresa u organización tiene la intención de cubrir una vacante en su fuerza laboral existente utilizando personal interno. Mientras que, el reclutamiento externo, por otro lado, es cuando una organización busca cubrir vacantes con solicitantes fuera de la organización (Robbins & Coulter, 2014).

Es necesario aclarar que, el reclutamiento interno limita la posibilidad de adquirir e introducir nuevas iniciativas e ideas, porque los empleados existentes están en un sistema predefinido y, a menudo, no tienen interés en experimentar cambios; a menos que los estés motivando. Además, con la reubicación de empleados en la organización, se creará cualquier vacante y se tendrá que buscar un reemplazo (DeVaro, 2016). Por su parte, el reclutamiento externo puede atraer a alguien de fuera con nuevas ideas y nuevas formas de hacer las cosas, pero dada la falta de

conocimiento de nuevas personas y fuerzas, puede ser un poco inestable para la organización (DeVaro, 2016; Chiavenato, 2011).

La segunda fase del proceso de selección de personal es la evaluación de los candidatos atraídos, la evaluación aplica diferentes técnicas como las pruebas psicológicas de los candidatos a puestos de trabajo en la organización ayudan a los gerentes a crear una organización uniforme e integrada y evita la formación de una atmósfera tensa, conflictiva y contradictoria. Al mismo tiempo, conduce a la creación de la cultura organizacional esperada y definida y acelera la realización de dicha cultura organizacional (Puchol, 2003).

Para Lotito (2015), las pruebas psicológicas se utilizan para cuantificar las habilidades, competencias, intereses, inteligencia y personalidad de un candidato. Con la ayuda de pruebas psicológicas, es posible determinar el alcance de la interacción y la relación de una persona con los demás, y las características laborales de la persona están completamente determinadas. El uso de pruebas psicológicas para el empleo se está expandiendo día a día, pero a pesar de que su valor no se comprende bien, las pruebas psicológicas son las fuentes de información más valiosas sobre los candidatos al puesto de trabajo.

Por otro lado, en la fase de evaluación se aplican también pruebas de conocimiento o pruebas de capacidad cognitiva miden una variedad de habilidades mentales, como como capacidad verbal y matemática, capacidad de razonamiento y comprensión lectora. Se ha demostrado que las pruebas de capacidad cognitiva son predictores extremadamente útiles del desempeño laboral y, por lo tanto, se utilizan con frecuencia para tomar decisiones de selección para muchos tipos de trabajos (Charry, 2020).

Otra forma de evidenciar la experiencia de los candidatos es el currículum, este análisis según Matabanchoy et al (2019) se considera como una fuente bastante confiable sobre el candidato, pero dado que se centra en el pasado, es bastante aproximado. Por lo tanto, varias pruebas vienen al rescate, que se consideran una forma bastante confiable de verificar a los solicitantes, seleccionar a los mejores candidatos y descartar a los débiles. Por lo tanto, dependiendo del puesto, la lista de cualidades evaluadas será diferente y se seleccionará sobre la base de una

matriz o una lista de competencias requeridas. Es importante desarrollar un formulario de evaluación de candidatos para entrevistas grupales para corroborar lo indicado en sus hojas de vida o currículum (Cordova & Rodríguez, 2021).

Por último, la fase de contratación es cuando se ha superado la etapa de la entrevista y pruebas, se le recomienda para la selección, el reclutador se comunicará con la persona seleccionada para explicarle qué esperar a continuación. En la correspondencia inicial que recibirá, se le guiará y asesora que debe hacer. Luego, recibirá una oferta de trabajo por correo electrónico dentro de los plazos establecidos posteriores a la junta, detallando las condiciones financieras del empleo (Castillo, 2019).

De allí que, se determina el contrato como una relación que se arregla por escrito o verbalmente contra el recibo de salarios (incluidos los salarios y los beneficios laborales) por un período temporal o no temporal dependiendo del tipo de contrato entre el trabajador y el empleador. Dado lo que significa el empleo y los derechos que tienen las personas después del empleo, todos los seres humanos esperan recibir un tipo de remuneración a cambio de prestar sus servicios o trabajar en una empresa institucional, por lo que es fundamental conocer el contrato de trabajo y sus términos (Venegas, 2020).

Posterior a la etapa de contratación del nuevo personal se inicia la fase de inducción, que se refiere según Bohlander et al. (2018) al proceso de hacer que los nuevos empleados se familiaricen con la organización, ayudándolos a establecerse y brindándoles la información necesaria para que se conviertan en un miembro valioso del equipo, dando a conocer tanto la empresa como el puesto de trabajo.

De igual manera, el presente estudio aborda las bases teóricas relacionadas con la variable Desempeño laboral, al cual se puede decir que, es un constructo importante en la psicología organizacional e industrial. De hecho, la mayor parte de lo que hace en estas áreas es tener un impacto positivo en el desempeño laboral desde una estructura multidimensional y dos aspectos importantes de estas dimensiones son el desempeño contextual y de tareas. Por consiguiente, el desempeño laboral se define según Bohlander et al. (2018) como el trabajo real de las personas de acuerdo con la descripción del trabajo asignado.

El desempeño laboral de los empleados significa usar habilidades, destrezas y experiencias para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva. De igual manera, Guzman (2017) afirma que, la cantidad de rendimiento que se obtiene del empleo de un individuo en la organización mide su desempeño. Desde la perspectiva de lo expresado por Bohlander et al. (2018) el desempeño laboral requiere de eficacia y eficiencia como la calidad de los resultados de las acciones realizadas por empleados y gerentes.

A menudo, las empresas miden la eficacia realizando un análisis de desempeño. Por consiguiente, la eficiencia se mide por la cantidad de recursos utilizados para realizar una actividad en particular, mientras que, aumentar la eficiencia significa reducir el desperdicio de recursos al realizar una actividad.

La eficiencia de la fuerza laboral tiene un gran impacto en la calidad del producto o servicio de una empresa, lo que a menudo dicta la reputación de la empresa y la satisfacción del cliente (Sajid, Habib, & Chaudhry, 2020). Para Manjarrez et al. (2020) la eficiencia significa el menor tiempo o energía consumida para la máxima cantidad de trabajo realizado. El nivel de mejora del rendimiento se confía directamente a la dirección. El aumento de la eficiencia mejorará la productividad y ayudará eficazmente a lograr los objetivos de la organización.

Con base a lo antes expuesto, la eficacia en la presente investigación se medirá a través de los indicadores de logros que se definen como todas las acciones positivas que agregan valor a la empresa para la que trabaja y crean un resultado positivo o ahorros, excedentes de ingresos u otro valor intangible. Mientras que, las metas son los resultados medibles esperados de un individuo para evaluar el desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización (Chiavenato, 2011).

En cuanto a los indicadores de eficiencia se medirán en función de las tareas realizadas y la idoneidad de las mismas describe cuán razonable es algo para completar una actividad específica asignada, evitando las interacciones innecesarias logrando minimizar o incluso evitar por completo una tarea inadecuada. Esto tiene relación con ubicación, idoneidad de los datos, facilidad de uso, confiabilidad del sistema y relaciones con otros usuarios en el desempeño

laboral (Ritonga, Ibrahim, & Bahri, 2019). Esto se traduce en una buena comprensión del dominio de la tarea, la práctica laboral actual, la tarea en sí y su integración en la estructura organizativa y de comunicación de una empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio se enmarcó en el tipo de investigación básica, debido a que aumentará el razonamiento de los principios fundamentales de la realidad. Según su alcance es correlacional porque busca relacionar las variables para un grupo o población, (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Según su diseño se circunscribió en el no experimental, el cual se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Según las fuentes de datos es documental y de campo y su enfoque es cuantitativo ya que cada proceso, aporta valor al dato para dar respuesta al estudio, este tipo de investigación mide la relación entre dos variables (figura 1). El objetivo es averiguar cuál es la relación entre las dos variables: relación directa y positiva, relación directa y negativa y sin relación (Hernández & Mendoza, 2018).

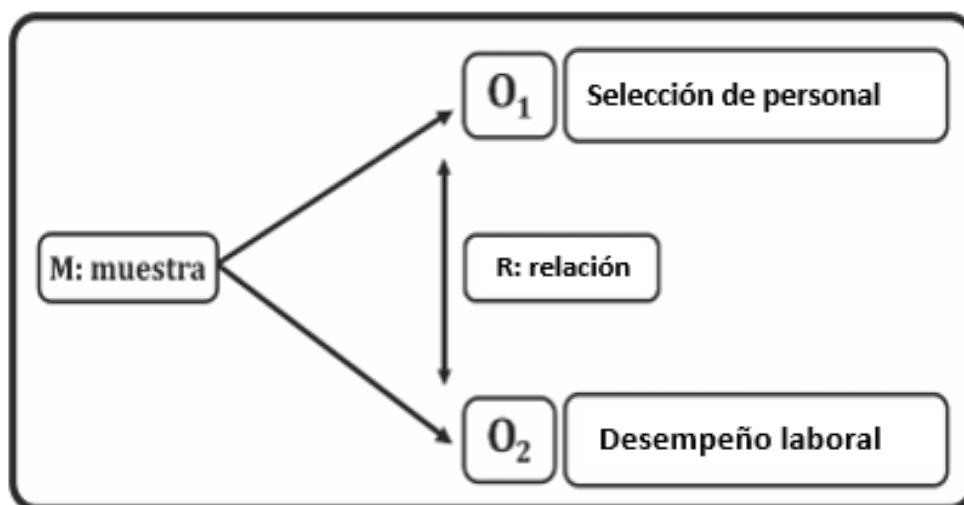


Figura 1. Esquema de diseño de investigación no experimental correlacional
Fuente: Elaboración propia.

Dónde:

M: muestra seleccionada

O1: estudio de la selección de personal

O2: estudio del desempeño laboral

R: relación entre las variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual selección de personal: Robbins y Coulter (2014) consideran que, la selección de un individuo en una empresa u organización específica en cada campo y área, influyen varios factores que los responsables de recursos humanos deben asegurar la presencia o ausencia de los mismos en las personas y en este caso planificar la mejor selección.

Definición operacional selección de personal: esta variable se midió a través de una encuesta estructurada bajo la escala de likert: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) Algunas veces; (2) Muy pocas veces y (1) Nunca

Definición conceptual de desempeño laboral: se define según Bohlander et al. (2018) como el trabajo real de las personas de acuerdo con la descripción del trabajo asignado. El desempeño laboral de los empleados significa usar habilidades, destrezas y experiencias para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva.

Definición operacional de desempeño laboral: esta variable se midió a través de una encuesta estructurada bajo la escala de Likert: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) Algunas veces; (2) Muy pocas veces y (1) Nunca.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo constituida por veinte (20) promotoras o Profesoras coordinadoras del PRONOEI del distrito Tournavista de Huánuco.

Muestra

Para la muestra se consideró el total de la población, es decir, (20) promotoras o Profesoras coordinadoras del PRONOEI del distrito Tournavista de Huánuco.

Muestreo

De acuerdo con Arias (2012), el muestreo empleado fue el de tipo censal.

Unidad de análisis

Se tomó en cuenta a cada una de las Promotoras del PRONOEI del distrito Tournavista de Huánuco. Para el caso, no se consideraron criterios de exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, en investigación social se utiliza para aplicar en los miembros de la comunidad estadística que responderá preguntas sobre el tema en estudio; del mismo modo, se aplicó, para describir el proceso de selección actual de las PEC del PRONOEI se aplicó la entrevista.

Instrumentos

Mientras que los instrumentos fueron el cuestionario conformado por 26 ítems utilizando Google Forms y la guía de entrevista de cuatro preguntas.

Validez

La validez de los instrumentos se efectuó mediante el Juicio de Expertos, de acuerdo con Arias (2012), “se realiza para verificar si el instrumento evalúa lo que debe evaluar, comprobando la concordancia con los objetivos y variables” (p. 135); por lo cual, los dos instrumentos fueron validados por tres expertos, dos en el área de conocimientos y uno en el área de metodología, resultando válidos; en la tabla 1 se muestra el listado de expertos que realizaron la validación.

Tabla 1

Listado de expertos

Experto	Especialidad
Lic. Rodríguez Brown Villanueva Alfieri Janiol	Administración
Lic. Wilber David Tabarme Garcia	Administración
Lic. Ruiz Pozo Pablo Edgard	Administración

Confiabilidad

La fiabilidad del cuestionario se comprobó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Palella y Martins, 2012), para lo cual se efectuó una prueba piloto aplicando los

instrumentos a una muestra con características similares a las de este estudio. Por lo cual, el cuestionario resultó con 0.875; indicando que el cuestionario es muy confiable.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se gestionaron las acciones con los encargados del programa PRONOEI del distrito Tournavista de Huanuco, para poder tener acceso a la muestra de estudio.

Seguidamente, se pudo aplicar los instrumentos a las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI, es decir, la muestra de estudio para poder lograr obtener la información que dieron respuesta a los objetivos planteados al inicio. En algunos de los casos la aplicación de los instrumentos se realizó de manera virtual y en otros de manera presencial.

Posterior a la recogida de los datos proporcionados por la muestra, estos fueron organizados en una base de datos para procesarlos, analizar los resultados, redactar las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicaron los métodos: inductivo y deductivo dado que se busca obtener información de fuentes primarias para lograr el objetivo general sobre la base de las opiniones de los entrevistados y el método deductivo estudiando los hechos generales hasta llegar a los hechos particulares (Vargas, 2011).

En relación al procesamiento estadístico de los recopilados durante las encuestas se procesaron utilizando herramientas de estadística descriptiva e inferencial utilizando el software SPSS. Los resultados se muestran en tablas y figuras debidamente analizadas e interpretadas. Esta es también la base de esta discusión y, por lo tanto, proporcionó la conclusión general del trabajo. En particular, el procesamiento estadístico se realizó de acuerdo con métodos de serialización, codificación, agregación y análisis e interpretación.

3.7 Aspectos éticos

El principio de beneficencia de los encuestados que es útil para los encuestados, incluido el respeto por sus derechos, la confidencialidad y el comportamiento justo durante el proceso de recuperación de información.

La honestidad de la investigación incluido el compromiso de respetar a los autores de las fuentes consultadas utilizando las Reglas estilísticas de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA), sexta edición.

El rigor científico que incluye el uso correcto de metodologías científicas para el diseño de herramientas, su aplicación, el proceso de análisis de datos y la presentación de resultados de investigación.

IV. RESULTADOS

Esta sección incluye los hallazgos de cada uno de los objetivos priorizados, a tal fin previamente se categorizaron los niveles de logro de las variable y dimensiones en cuestión sumando las repuestas de cada encuestados y ubicándolas en el baremo de interpretación que se muestra en el Anexo 6.

4.1 Resultados de los objetivos específicos

4.1.1 Resultados del objetivo específico 1.

El primer objetivo específico de la investigación se enfocó en describir el proceso de selección actual de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. A tal fin, la Tabla 2 indicó que 55% de la muestra consideró que la selección del personal es de nivel moderado y 45% la situó en un nivel alto. Ningún encuestado contempló que, la selección del personal posee un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de reclutamiento de los candidatos, 70% reconoció que es de nivel alto y 30% la situó en un nivel moderado. Ello indica que, el reclutamiento tanto interno y externo en su mayoría de nivel alto.

Tabla 2

Nivel de selección del personal

Variable y dimensiones	Bajo		Moderado		Alto	
	F	% fila	F	% fila	F	% fila
Selección de personal	0	0.0%	11	55.0%	9	45.0%
Reclutamiento de los candidatos	0	0.0%	6	30.0%	14	70.0%
Evaluación de los candidatos	7	35.0%	9	45.0%	4	20.0%
Contratación de los seleccionados	0	0.0%	5	25.0%	15	75.0%
Inducción de los seleccionados	0	0.0%	7	35.0%	13	65.0%

Nota. F= frecuencia de respuesta, % fila indica el porcentaje dentro de la fila

En relación a la dimensión de evaluación de los candidatos se determinó que 35% de la muestra ubicó dicha actividad en un nivel bajo y 45% en un nivel moderado. Por tanto, 80% de los encuestados consideró que se efectúa en un nivel bajo o moderado elementos de evaluación como las pruebas psicológicas, pruebas de

conocimiento y de habilidad. De igual forma la dimensión de contratación del personal es vista por 75% de las personas en un nivel alto y 25% en un nivel moderado. Dicho resultado implica que, la mayoría están de acuerdo con la contratación y remuneración. De igual forma, en cuanto a la inducción de los empleados 65% la consideró de nivel alto y 35% de nivel moderado. En consecuencia, la mayoría consideró que los procesos de inducción del personal con la organización y con el puesto de trabajo son de nivel alto.

4.1.2 Resultados del objetivo específico 2.

En concordancia el segundo objetivo específico centrado en identificar los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, se obtuvo en la Tabla 3, que 50% de la muestra consideró que dicho nivel es moderado y 50% lo situó en un nivel alto. Dicho comportamiento se explica pues 60% consideró que en materia de desempeño la dimensión eficacia poseía un nivel alto y 40% la consideró de nivel moderado, por tanto, el cumplimiento de las metas y logros es visto de forma moderada o alta. De igual forma, 85% de la muestra consideró que, la dimensión de eficiencia en las actividades laborales es de nivel alto.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

	Bajo		Moderado		Alto	
	F	% fila	F	% fila	F	% fila
Desempeño laboral	0	0.0%	10	50.0%	10	50.0%
Eficacia	0	0.0%	8	40.0%	12	60.0%
Eficiencia	0	0.0%	3	15.0%	17	85.0%

Nota. F= frecuencia de respuesta, % fila indica el porcentaje dentro de la fila

4.1.3 Resultados del objetivo específico 3.

En relación al tercer objetivo dirigido a establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, se obtuvo en la Tabla 4 que, del 100% de la muestra que percibió un nivel de selección de personal moderado un 54.5%

coincidió con un nivel moderado de eficacia. Asimismo, del 100% de la muestra que distinguió un nivel de selección de personal alto, el 77.8% coincidió con un nivel alto de eficacia. De igual forma, 0% de la muestra con un nivel bajo de selección de personal presentó un nivel bajo de eficacia. Estos resultados sugieren una posible relación directa entre la variable selección del personal y la dimensión del desempeño eficacia.

Tabla 4

Nivel de selección del personal y eficacia

		Eficacia							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		F	% fila	F	% fila	F	% fila	F	% fila
Selección de personal	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	6	54.5%	5	45.5%	11	100.0%
	Alto	0	0.0%	2	22.2%	7	77.8%	9	100.0%
	Total	0	0.0%	8	40.0%	12	60.0%	20	100.0%

Nota. F= frecuencia de respuesta, % fila indica el porcentaje dentro de la fila

4.1.4 Resultados del objetivo específico 4.

En relación al cuarto objetivo específico enfocado a establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, se alcanzó en la Tabla 5 que, del 100% de la muestra que percibió un nivel de selección de personal moderado, un 72.7% coincidió con un nivel alto de eficiencia. Igualmente, del 100% de la muestra que distinguió un nivel de selección de personal alto, el 100% coincidió con un nivel alto de eficiencia. Asimismo, 0% de la muestra con un nivel bajo de selección de personal presentó un nivel bajo de eficiencia. Estos resultados sugieren una posible relación directa entre la variable selección del personal y la dimensión del desempeño de eficiencia.

Tabla 5

Nivel de selección del personal y eficiencia

		Eficiencia							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		F	% fila	F	% fila	F	% fila	F	% fila
	Bajo								
	Moderado								
	Alto								
	Total								

Selección de personal	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	3	27.3%	8	72.7%	11	100.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%	9	100.0%
	Total	0	0.0%	3	15.0%	17	85.0%	20	100.0%

4.2 Resultado del objetivo general

En relación al objetivo general de determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, se obtuvo en la Tabla 6 que, del 100% de la muestra que percibió un nivel de selección de personal moderado, un 72.7% coincidió con un nivel alto de desempeño laboral. De igual forma, del 100% de la muestra que distinguió un nivel de selección de personal alto, el 77.8% coincidió con un nivel alto de desempeño laboral. Estos resultados sugieren una posible relación directa entre la variable selección del personal y la variable desempeño laboral.

Tabla 6

Nivel de selección del personal y desempeño laboral

		Desempeño laboral							
		Bajo		Moderado		Alto		Total	
		F	% fila	F	% fila	F	% fila	F	% fila
Selección de personal	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Moderado	0	0.0%	8	72.7%	3	27.3%	11	100.0%
	Alto	0	0.0%	2	22.2%	7	77.8%	9	100.0%
	Total	0	0.0%	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%

4.3 Resultados inferenciales

4.3.1 Prueba de hipótesis de normalidad

Para poder efectuar las pruebas de análisis correlacional, primero se aplicó el test de normalidad de Shapiro-Wilk por ser un tamaño muestral pequeño ($n < 50$). Así, los resultados de la Tabla 7 indica que, se rechaza la hipótesis nula de normalidad en ambas variables ($p\text{-valor} < 0.05$), por ende, se afirma que la muestra no proviene de una población normal, envolviendo la aplicación de las pruebas de correlación

mediante el estadístico rho de Spearman el cual no exige el cumplimiento de dicho supuesto.

Tabla 7

Test de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	0.637	20	0.000*
Desempeño laboral	0.641	20	0.000*

Nota: *=indica rechazo a la H_0 de normalidad al 5% de significancia.

4.3.1 Pruebas de hipótesis de la investigación

La evidencia de la prueba de hipótesis resumida en la Tabla 8 indica que:

- 1) Se rechazó la primera hipótesis nula de no relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.042<0.05$). Por tanto, existe una relación moderada positiva ($\rho=0.458$) entre la selección de personal y la eficacia del personal.
- 2) Se rechazó la segunda hipótesis nula de no relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.033<0.05$). En consecuencia, la evidencia sugiere una relación moderada positiva ($\rho=0.479$) entre la selección de personal y la eficiencia del personal.
- 3) Se rechazó la hipótesis nula de no relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotora de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.038<0.05$). En consecuencia, existe una relación moderada positiva ($\rho=0.466$) entre la selección de personal y el desempeño del personal.

Tabla 8*Resultados de la prueba de hipótesis*

		Resultados
H1	Selección de personal vs Eficacia	$r=0.458$ p-valor= 0.042^*
H2	Selección de personal vs Eficiencia	$r=0.479$ p-valor= 0.033^*
HG	Selección de personal vs Desempeño laboral	$r=0.466$ p-valor= 0.038^*

Nota: *=indica rechazo a la H_0 de no relación al 5% de significancia.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo primer específico describir el proceso de selección actual de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Según Basalamah et al. (2020), estudiaron las prácticas de contratación y selección como un desafío dentro de los países en desarrollo. Varias empresas que luchan con desafíos de personal debido a aumento de solicitantes competentes. El mercado laboral se centra en los factores que afectan prácticas de reclutamiento y selección en el desempeño laboral y organizacional y se convierte en un desafío para los propietarios corporativos; la investigación proporcionó información útil y contribuye a encontrar lagunas en contratación y selección de prácticas en el desempeño de la empresa, en particular, de propiedad estatal empresas. Este estudio enfatizó que las prácticas de reclutamiento y selección fueron manipuladas en el sector de contratación de empresas estatales. por lo tanto, la empresa enfrentó grandes dificultades para proporcionar un servicio público profesional. La investigación muestra una guía en el proceso de desarrollo del proceso de contratación luego de la selección demostrando resultados positivos en el desempeño de los empleados.

En la presente investigación se encontró que el proceso de selección actual de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco indicó que 55% de la muestra consideró que la selección del personal es de nivel moderado y 45% la situó en un nivel alto; en cuanto a la dimensión de reclutamiento de los candidatos, 70% reconoció que es de nivel alto; la evaluación de los candidatos se determinó que 35% de la muestra ubicó dicha actividad en un nivel bajo y 45% en un nivel moderado. Por tanto, 80% de los encuestados consideró que se efectúa en un nivel bajo o moderado elementos de evaluación como las pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento y de habilidad. El estudio efectuado por Sanwel (2017), es similar a esta investigación, puesto que los hallazgos del estudio indicaron el uso de reclutamiento, selección y métodos y procesos de retención en empresas familiares. Se encontró selección y retención tener una relación positiva significativa con los resultados de desempeño mientras que el reclutamiento fue encontrado que tiene una relación débil con los resultados de desempeño. Además, el hallazgo indicó que los factores comerciales moderan

parcialmente la relación entre reclutamiento, selección, retención y resultados de desempeño.

Se planteó como segundo objetivo específico identificar los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Según Bohlander et al. (2018), el desempeño laboral de los empleados significa usar habilidades, destrezas y experiencias para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva; por lo que el desempeño laboral requiere de eficacia y eficiencia como la calidad de los resultados de las acciones realizadas por empleados y gerentes. En la presente investigación se encontró que los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, reportó que 50% de la muestra consideró que dicho nivel es moderado y 50% lo situó en un nivel alto. Dicho comportamiento se explica pues 60% consideró que en materia de desempeño la dimensión eficacia poseía un nivel alto y 40% la consideró de nivel moderado, por tanto, el cumplimiento de las metas y logros es visto de forma moderada o alta. De igual forma, 85% de la muestra consideró que, la dimensión de eficiencia en las actividades laborales es de nivel alto. Estos resultados son similares a los de Zakaria et al. (2020), quienes revisaron la medición del desempeño laboral para asegurarse de que se logren los objetivos de la organización en consonancia con el logro del desempeño laboral. Esto puede proporcionar una imagen clara del desempeño del individuo en la organización en su conjunto. Esto se hizo combinando seis componentes del desempeño laboral, incluidas las tareas, el comportamiento contextual, adaptativo y productivo, calidad del servicio y objetivos estratégicos organizacionales. Los resultados indicaron una validez de constructo aceptable para la nueva medición del desempeño laboral denominada Escala de desempeño laboral estratégico. Esto demuestra la implicación para Recursos Humanos y Gestión de campo de estudio para incorporar componentes importantes del desempeño laboral a una nueva medición de la evaluación estratégica del desempeño laboral.

como tercer objetivo específico se planteó establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Según Bohlander et al. (2018), el desempeño laboral como el trabajo real de las personas de acuerdo con la

descripción del trabajo asignado; por consiguiente, la eficiencia de la fuerza laboral tiene un gran impacto en la calidad del producto o servicio de una empresa, lo que a menudo dicta la reputación de la empresa y la satisfacción del cliente Sajid, Habib y Chaudhry (2020). En este estudio se encontró que se logró establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.042<0.05$), demostrada con ($\rho=0.458$), sugiriendo una relación moderada positiva entre la selección de personal y la eficacia del personal. En el estudio realizado por Guevara y Villanueva (2019), se encontraron similitudes con este estudio, puesto que, el análisis de Pearson de esta relación arrojó un coeficiente de correlación de 0.047 entre las variables de selección de empleados. El rendimiento de V1 y B2, significación bidireccional (valor P: $P <0,001$), en este caso $p > 0,726$, indica que esta relación es muy baja y positiva. Asimismo, estos hallazgos son

Como cuarto objetivo específico se planteó establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Según Guzmán (2017), las empresas miden la eficacia realizando un análisis de desempeño. Por consiguiente, la eficiencia se mide por la cantidad de recursos utilizados para realizar una actividad en particular, mientras que, aumentar la eficiencia significa reducir el desperdicio de recursos al realizar una actividad. En este estudio se logró establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, demostrada con ($p=0.033<0.05$), lo que sugiere una relación moderada positiva ($\rho=0.479$) entre la selección de personal y la eficiencia del personal. Estos hallazgos guardan similitud con los de Pérez (2020), cuyos resultados se analizaron indicaron que se determinó correlación entre las variables según el coeficiente de Spearman, dando como resultados variables de personal con correlación muy significativa ($p <0.05$) y la mayoría ($726/0 r =$). Desempeño fluctuante de las autoridades de Chimbote. Del mismo modo, estos resultados son similares a Portuondo (2018), donde se determinó la relación entre las variables de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre concluyó que la correlación con el desempeño laboral ($r = 0,616$) fue significativa (Sig. $<0,05$).

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitarias del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco. Según Chiavenato (2004), la selección de personal es el proceso de estudiar las cualidades psicológicas y profesionales de un empleado con el fin de establecer su idoneidad para el desempeño de sus funciones en un lugar de trabajo o puesto en particular y elegir entre un conjunto de solicitantes el más adecuado, teniendo en cuenta la correspondencia de sus calificaciones, especialidad, cualidades y habilidades personales, la naturaleza de la actividad, los intereses de la organización y de él mismo. En este estudio se logró determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.038<0.05$), demostrada con ($\rho=0.466$) evidenciando una relación moderada positiva entre la selección de personal y el desempeño del personal. Estos hallazgos son similares a los de Sarinah et al. (2017), en su investigación se dan cuenta de la importancia del proceso de selección de candidatos, porque este proceso dará como resultados empleados de acuerdo con la calificación prescrita para lograr un desempeño de estos nuevos empleados. El propósito de este estudio fue determinar el efecto de la implementación de la contratación y colocación de empleados, selección y su impacto en el desempeño de los empleados de PT Sriwijaya Air Jakarta. El método analítico utilizado es el método de análisis de ruta. Los resultados mostraron que el reclutamiento y las variables de selección influyen significativamente en la colocación de los empleados. Igualmente, la variable de colocación de empleados influye significativamente en el desempeño de los empleados de PT Sriwijaya Air Jakarta. Sin embargo, la única variable de reclutamiento que influye significativamente sobre el desempeño de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En relación al primer objetivo específico se describió el proceso de selección actual de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco donde el 55% de la muestra consideró que la selección del personal es de nivel moderado y 45% la situó en un nivel alto; en cuanto a la dimensión de reclutamiento de los candidatos, 70% reconoció que es de nivel alto; la evaluación de los candidatos se determinó que 35% de la muestra ubicó dicha actividad en un nivel bajo y 45% en un nivel moderado. Por tanto, 80% de los encuestados consideró que se efectúa en un nivel bajo o moderado elementos de evaluación como las pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento y de habilidad.

Segunda:

En relación al segundo objetivo específico se identificó los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, reportó que 50% de la muestra consideró que dicho nivel es moderado y 50% lo situó en un nivel alto. Dicho comportamiento se explica pues 60% consideró que en materia de desempeño la dimensión eficacia poseía un nivel alto y 40% la consideró de nivel moderado, por tanto, el cumplimiento de las metas y logros es visto de forma moderada o alta. De igual forma, 85% de la muestra consideró que, la dimensión de eficiencia en las actividades laborales es de nivel alto.

Tercera:

En relación al tercer objetivo específico se logró establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.042<0.05$), demostrada con ($\rho=0.458$), sugiriendo una relación moderada positiva entre la selección de personal y la eficacia del personal.

Cuarta:

En relación al cuarto objetivo específico se logró establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria

del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, demostrada con ($p=0.033<0.05$), lo que sugiere una relación moderada positiva ($\rho=0.479$) entre la selección de personal y la eficiencia del personal.

Quinta:

En relación al objetivo general se logró determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco ($p=0.038<0.05$), demostrada con ($\rho=0.466$) evidenciando una relación moderada positiva entre la selección de personal y el desempeño del personal.

VI. RECOMENDACIONES

1. Por ser el PRONOEI un organismo que depende del MINEDU, se sugiere a dicha institución mejorar las bases de selección de personal, donde existan ciertos requisitos académicos por encima a los que están estipulados en la Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU, de manera que dicha selección redunde en el buen desempeño laboral.
2. Se recomienda al PRONOEI realizar capacitaciones permanentes a las profesoras y coordinadoras, con el propósito de promover la mejora continua tanto en lo académico como en el conjunto de competencias que debe reunir el personal encargado de la educación en los primeros años de vida de los infantes; de este modo pueda repercutir en altos niveles de desempeño de las Coordinadoras de educación comunitaria.
3. Con el propósito de mejorar la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria, se sugiere al PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco brindar asesorías académicas, de fortalecimiento de competencias, inteligencia emocional, entre otros aspectos orientados a la mejora de la satisfacción en el servicio que desempeñan.
4. Se sugiere al PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco continuar con la mejora de sus procesos fundamentados en el aumento de la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria.
5. En virtud de los hallazgos que indican relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco, se sugiere efectuar supervisiones constantes y prestar apoyo a las coordinadoras y maestras de dicha institución, de manera que logren repercutir en su eficiencia, eficacia y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016*. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2020). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction [Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño de los empleados: el papel de la satisfacción laboral]. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Ancasi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Antiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10906>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6° Edición*. Editorial Episteme.
- Barrios, Y. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa distribuciones y representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache - 2020*. Huánuco - Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2909/BARRIOS%20FLORES%20YOMIRA%20ROSA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Basalamah, J., Herdiansyah, M., & Basalamah, A. (2020). Recruitment and selection practice on Indonesia Stateowned enterprise: a literature review [Práctica de contratación y selección en empresas de propiedad estatal de Indonesia: revisión de la literatura]. *Manajemen Bisnis*, 10(2), 09-16. doi:<https://doi.org/10.22219/jmb.v10i1.13949>

- Bohlander, G., & Snell, S. (2013). *Administración de Recursos Humanos 16a Ed.* México: Cencaje Learning Editores S.A.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17 ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Castillo, S. (2019). *Redes Sociales como Herramienta en los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal.* Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://chat.iztacala.unam.mx/r1/sites/default/files/2021-01/ab195fe522c9a9bb696225f1516f1b89.pdf>
- Charry, S. (2020). *Selección de Personal.* Bogotá: Fundación Universidad de América. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* En Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 44). México: Editorial Mc Graw Hill. 9na Edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc. Graw. Hill.
- Cordova, E., & Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria COVID-19.* Lima: Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L. doi:<https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2021.63>
- DeVaro, J. (2016). Internal hiring or external recruitment? [¿Contratación interna o contratación externa?]. *Institute for the Study of Labor (IZA)*(237), 1-11. doi:<http://dx.doi.org/10.15185/izawol.237>
- Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019.* Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>

- Guzman, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2017*. Chimbote - Perú: Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 79-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5608/560863081003/560863081003.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, M. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Matabanchoy, M., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad de Nariño*, 21(2), 176-187. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDEUPEL.
- Perez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*. Chimbote - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52988>
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Piura - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santo.
- Ritonga, M., Ibrahim, M., & Bahri, S. (2019). The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating [La práctica de la cultura laboral, la idoneidad de las tareas, el estilo de liderazgo que tiene un impacto en. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 114-123. doi:<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: Pearson Educación.
- Sajid, H., Habib, N., & Chaudhry, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement [Eficacia del sistema de gestión del desempeño para el desempeño de los empleados a través del compromiso]. *Sage Open*, 10(4), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1177%2F2158244020969383>
- Sanwel, J. (2017). *The influence of recruitment, selection and retention on performance outcomes of registered family- Owned Businesses in Mwanza Region, Tanzania*. Kenya: Universidad Kissi. Obtenido de <http://library.kisiiuniversity.ac.ke:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/681/PhD-%20Research%20Thesis-%20%20Final%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarinah, S., Rahmat, S., & Asep, A. (2017). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*, 3(1), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* México: Etxeta. Obtenido de <http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf>

- Venegas, J. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4s Logística & Tecnología Perú SA*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>
- Zakaria, U., Aziz, S., Selamat, M., & Omar, N. (2020). New Measurement of Employee's Strategic Job Performance Appraisal: Construction using the Malaysian Sample [Nueva medición de la evaluación del desempeño laboral estratégico del empleado: construcción utilizando la muestra de Malasia]. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 11(3), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v9-i4/8561>

ANEXOS

Anexo 1: Autorización de la empresa

Autorización de la empresa

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

Lima., 17 de octubre de 2021

Señores
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Lima Este

A través del presente, Teresa Guisela Murillo Bacon., identificado (a) con DNI N°08554088 representante de la empresa/institución U.E. N. ° 306 – Educación - Puerto Inca de Huánuco con el cargo de Coordinadora de PRONOEI - TOURNAVISTA., me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la señorita Nathaly Rosse Andrade Murillo.

Están autorizadas para:

Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Selección de Personal y Desempeño Laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un Distrito de Huánuco"

Si No

Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Lic. Teresa G. Murillo Bacon
COORDINADORA
U.E. N.° 306 - PUERTO INCA
HUÁNUCO

Nombre y Apellidos Teresa Guisela Murillo Bacon
Cargo la profesora coordinadora

Anexo 2: Certificado de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROMOTORAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE 1: SELECCION DE PERSONAL									
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos.									
1	¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	✓		✓					✓	
2	¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONEI, considera su currículum?	✓		✓					✓	
3	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?	✓		✓					✓	
4	¿Para ingresar como institución PRONEI, es por selección de candidatas del público en general?	✓		✓					✓	
	DIMENSION 2: Evaluación de los candidatos.									
5	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?	✓		✓					✓	
6	¿Para ingresar a la organización PRONEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?	✓		✓					✓	
7	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?	✓		✓					✓	
8	¿Para ingresar a la organización PRONEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?	✓		✓					✓	
9	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica el currículum del aspirante, mediante preguntas de competencias?	✓		✓					✓	
10	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica la experiencia en el cargo?								✓	
	DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados.									
11	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?	✓		✓					✓	
12	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?	✓		✓					✓	
13	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?	✓		✓					✓	
14	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?	✓		✓					✓	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados									
15	¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONEI?	✓		✓					✓	
16	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?	✓		✓					✓	
17	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?	✓		✓					✓	
18	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?	✓		✓					✓	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL										
DIMENSIÓN 1: Eficacia										
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
19	¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?	✓		✓					✓	
20	¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?	✓		✓					✓	
21	¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?	✓		✓					✓	
22	¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?	✓		✓					✓	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia										
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
23	¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?	✓		✓					✓	
24	¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?	✓		✓					✓	
25	¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?	✓		✓					✓	
26	Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Brown Villanueva Alfieri Janio DNI: 06686865

Especialidad del validador: **Administrador**

30 de noviembre del 2021

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
 Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA QUE EVALUA: LA DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN ACTUAL DE LAS PEC DEL PRONEI



N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE: SELECCION DE PERSONAL DESCRIPCIÓN DEL PROCESO									
1	¿Cuáles son los requisitos tomados en consideración para acceder a la plaza de promotora educativa comunitaria P.E.C. – PRONEI?	✓		✓					✓	
2	¿Para ingresar al PRONEI que tipos de pruebas aplican relacionadas con el cargo? ¿Qué elementos genera el problema y cuáles son las alternativas de solución?	✓		✓					✓	
3	¿Al ingresar al PRONEI cuáles son las acciones seguidas para integrar al personal?	✓		✓					✓	
4	¿En qué consisten los procesos de evaluación de desempeño de las promotoras del PRONEI y en qué tiempo se suelen hacer?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Brown Villanueva Alfieri Janio DNI: 06686865

Especialidad del validador: **Administrador**

30 de noviembre del 2021

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Registro SUNEDU Experto 1

7/5/22, 16:08



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ BROWN VILLANUEVA, ALFFIERI JANIO DNI 06686865	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/05/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RODRIGUEZ BROWN VILLANUEVA, ALFFIERI JANIO DNI 06686865	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL									
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos.	Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
1	¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	✓		✓					✓	
2	¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONEI, considera su currículum?	✓		✓					✓	
3	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?	✓		✓					✓	
4	¿Para ingresar como institución PRONEI, es por selección de candidatas del público en general?	✓		✓					✓	
	DIMENSION 2: Evaluación de los candidatos.	Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
5	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?	✓		✓					✓	
6	¿Para ingresar a la organización PRONEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?	✓		✓					✓	
7	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?	✓		✓					✓	
8	¿Para ingresar a la organización PRONEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?	✓		✓					✓	
9	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica el currículum del aspirante, mediante preguntas de competencias?	✓		✓					✓	
10	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica la experiencia en el cargo?								✓	
	DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados.	Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
11	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?	✓		✓					✓	
12	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?	✓		✓					✓	
13	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?	✓		✓					✓	
14	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?	✓		✓					✓	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados	Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
15	¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONEI?	✓		✓					✓	
16	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?	✓		✓					✓	
17	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?	✓		✓					✓	
18	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?	✓		✓					✓	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL										
DIMENSIÓN 1: Eficacia		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
19	¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?	✓		✓					✓	
20	¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?	✓		✓					✓	
21	¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?	✓		✓					✓	
22	¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?	✓		✓					✓	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
23	¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?	✓		✓					✓	
24	¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?	✓		✓					✓	
25	¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?	✓		✓					✓	
26	Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Wilber David Tabarne García DNI: 08137745

Especialidad del validador: **Administrador**

30 de noviembre del 2021

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA QUE EVALUA: LA DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN ACTUAL DE LAS PEC DEL PRONEI

N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE: SELECCION DE PERSONAL DESCRIPCIÓN DEL PROCESO									
1	¿Cuáles son los requisitos tomados en consideración para acceder a la plaza de promotora educativa comunitaria P.E.C. – PRONEI?	✓		✓					✓	
2	¿Para ingresar al PRONEI que tipos de pruebas aplican relacionadas con el cargo? ¿Qué elementos genera el problema y cuáles son las alternativas de solución?	✓		✓					✓	
3	¿Al ingresar al PRONEI cuales son las acciones seguidas para integrar al personal?	✓		✓					✓	
4	¿En qué consisten los procesos de evaluación de desempeño de las promotoras del PRONEI y en qué tiempo se suelen hacer?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Wilber David Tabarne García DNI: 08137745

Especialidad del validador: **Administrador**

30 de noviembre del 2021

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Registro SUNEDU Experto 2

31/5/22, 14:57

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TABARNE GARCIA, WILBER DAVID DNI 08137745	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 15/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <i>PERU</i>
TABARNE GARCIA, WILBER DAVID DNI 08137745	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 19-01-2015 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <i>PERU</i>

N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL									
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos.									
1	¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	✓		✓					✓	
2	¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONEI, considera su currículo?	✓		✓					✓	
3	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?	✓		✓					✓	
4	¿Para ingresar como institución PRONEI, es por selección de candidatas del público en general?	✓		✓					✓	
	DIMENSIÓN 2: Evaluación de los candidatos.									
5	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?	✓		✓					✓	
6	¿Para ingresar a la organización PRONEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?	✓		✓					✓	
7	¿Para ingresar a la organización PRONEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?	✓		✓					✓	
8	¿Para ingresar a la organización PRONEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?	✓		✓					✓	
9	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica el currículo del aspirante, mediante preguntas de competencias?	✓		✓					✓	
10	¿Para ingresar a la organización PRONEI, se verifica la experiencia en el cargo?								✓	
	DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados.									
11	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?	✓		✓					✓	
12	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?	✓		✓					✓	
13	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?	✓		✓					✓	
14	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?	✓		✓					✓	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados									
15	¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONEI?	✓		✓					✓	
16	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?	✓		✓					✓	
17	¿Al ingresar a la organización PRONEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?	✓		✓					✓	
18	¿Al nuevo miembro de la organización PRONEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?	✓		✓					✓	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL										
DIMENSIÓN 1: Eficacia										
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
19	¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?	✓		✓					✓	
20	¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?	✓		✓					✓	
21	¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?	✓		✓					✓	
22	¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?	✓		✓					✓	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia										
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
23	¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?	✓		✓					✓	
24	¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?	✓		✓					✓	
25	¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?	✓		✓					✓	
26	Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Pozo Pablo Edgard DNI: 09081867

Especialidad del validador: **Administrador**

30 de noviembre del 2021

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
 Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA QUE EVALUA: LA DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN ACTUAL DE LAS PEC DEL PRONEI



N°	DIMENSIONES / ítems	Univocidad		Pertinencia		Importancia				Observación o sugerencias
		Si	No	Si	No	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Totalmente	
	VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL DESCRIPCIÓN DEL PROCESO									
1	¿Cuáles son los requisitos tomados en consideración para acceder a la plaza de promotora educativa comunitaria P.E.C. – PRONEI?	✓		✓					✓	
2	¿Para ingresar al PRONEI que tipos de pruebas aplican relacionadas con el cargo? ¿Qué elementos genera el problema y cuáles son las alternativas de solución?	✓		✓					✓	
3	¿Al ingresar al PRONEI cuales son las acciones seguidas para integrar al personal?	✓		✓					✓	
4	¿En qué consisten los procesos de evaluación de desempeño de las promotoras del PRONEI y en qué tiempo se suelen hacer?	✓		✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Pozo Pablo Edgard DNI: 09081867

Especialidad del validador: **Administrador**

Univocidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Pertinencia: ¿Tienen las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?
Importancia: ¿Qué peso posee la pregunta con relación al área y dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con el área de referencia?
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Registro SUNEDU Experto 3

31/5/22, 15:01



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RUIZ POZO, PABLO EDGAR DNI 09081867	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2005 Fecha egreso: 20/12/2006	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RUIZ POZO, PABLO EDGAR DNI 09081867	BACHILLER EN LITERATURA Fecha de diploma: 13/01/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RUIZ POZO, PABLO EDGAR DNI 09081867	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 18/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2011 Fecha egreso: 22/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTO 1**

1. NOMBRE DEL JUEZ	Lic. Rodríguez Brown Villanueva Allfieri Janiol	
2	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Lic. en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 años
	CARGO	Administrador
Título de la investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un Distrito de Huánuco		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Andrade Murillo, Nathaly Rosse
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
	ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficacia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Describir el proceso de selección actual de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO, en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		

N°	1. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos	
1	Pregunta del instrumento ¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONOEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
2	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONOEI, considera su currículum?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
3	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
4	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar como institución PRONOEI, es por selección de candidatas del público en general?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	DIMENSIÓN 2: Evaluación de los candidatos	
5	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
6	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
7	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
8	<p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica el currículo del aspirante, mediante preguntas de competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica la experiencia en el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados		
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados	
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONOEI?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia	
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?</p> <p>Escala de medición</p> <p>((1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 2: Eficiencia		
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	PROMEDIO OBTENIDO	A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES	
8		

	OBSERVACIONES	
--	---------------	--

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO 2

2. NOMBRE DEL JUEZ	Lic. Wilber David Tabarme Garcia	
2	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Lic. en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Administrador
Título de la investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un Distrito de Huánuco		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Andrade Murillo, Nathaly Rosse
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO	6. Entrevista () 7. Cuestionario (X) 8. Lista de cotejo () 9. Diario de campo ()	
10.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
	ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficacia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Describir el proceso de selección actual de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO, en “D” si está en DESACUERDO , SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	1. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos	
1	Pregunta del instrumento ¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONOEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
2	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONOEI, considera su currículum?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
3	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
4	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar como institución PRONOEI, es por selección de candidatas del público en general?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	DIMENSIÓN 2: Evaluación de los candidatos	
5	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
6	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
7	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
8	<p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica el currículo del aspirante, mediante preguntas de competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica la experiencia en el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados		
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados	
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONOEI?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia	
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?</p> <p>Escala de medición</p> <p>((1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 2: Eficiencia		
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	PROMEDIO OBTENIDO	A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES	
8		

	OBSERVACIONES	
--	---------------	--

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO 3

3. NOMBRE DEL JUEZ	Lic. Ruíz Pozo Pablo Edgard	
2	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Lic. en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Administrador
Título de la investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un Distrito de Huánuco		
3 DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Andrade Murillo, Nathaly Rosse
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO	11. Entrevista () 12. Cuestionario (X) 13. Lista de cotejo () 14. Diario de campo ()	
15.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
	ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficacia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Determinar la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco. - Describir el proceso de selección actual de las PEC del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO, en “D” si está en DESACUERDO , SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	1. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos	
1	Pregunta del instrumento ¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONOEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?	A (X) D () SUGERENCIA

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
2	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONOEI, considera su currículum?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
3	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
4	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar como institución PRONOEI, es por selección de candidatas del público en general?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	DIMENSIÓN 2: Evaluación de los candidatos	
5	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
6	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
7	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
8	<p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
9	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica el currículo del aspirante, mediante preguntas de competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica la experiencia en el cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados		
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

	(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados	
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONOEI?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia	
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?</p> <p>Escala de medición</p> <p>((1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>

21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
DIMENSIÓN 2: Eficiencia		
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIA</p>
	PROMEDIO OBTENIDO	A (X) D ()
7	COMENTARIOS GENERALES	
8		

	OBSERVACIONES	
--	---------------	--

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Selección de personal	De acuerdo con Robbins y Coulter, (2014), la selección de un individuo en una empresa u organización específica en cada campo y área, influyen varios factores que los responsables de recursos humanos deben asegurar la presencia o ausencia de los mismos en las personas y en este caso planificar mejor la selección.	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario con 18 ítems sobre selección de personal, tipo escala de Likert con 18 proposiciones y 5 opciones de respuestas. La ficha de análisis documental permitió precisar aspectos del desempeño laboral.	Reclutamiento de los candidatos	Reclutamiento interno	5: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca
				Reclutamiento externo	
			Evaluación de los candidatos	Pruebas psicológicas	
				Pruebas de conocimiento y pruebas de habilidad	
				Currículo	
			Contratación de los seleccionados	Contrato	
Remuneración					
Inducción de los seleccionados	Inducción con la organización				
	Inducción con el puesto de trabajo				
Desempeño laboral	Bohlande et al. (2018), lo define como el trabajo real de las personas de acuerdo con la descripción del trabajo asignado. El desempeño laboral de los empleados significa usar habilidades, destrezas y experiencias para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva.	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario con 8 ítems sobre desempeño laboral y 5 opciones de respuestas.	Eficacia	Logros	5: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca
				Metas	
			Eficiencia	Tareas realizadas	
				Idoneidad de las tareas	

Fuente: elaboración propia.

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Dimensiones	Metodología	Instrumento	
¿De qué manera se relaciona la selección de personal y desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de Huánuco?	Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.	Existe relación significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de las promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de la región Huánuco.	Selección de personal	-Reclutamiento de los candidatos	Enfoque: Cuantitativo		
				-Evaluación de los candidatos.			Tipo: Básica
				-Contratación de los seleccionados.			Diseño: No experimental
				-Inducción de los seleccionados.			Nivel: Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Dimensiones	Nivel:	Técnica:	
¿De qué manera será la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitarias del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco?	Describir el proceso de selección actual de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.	No aplica	Desempeño laboral	-Eficacia.	Población: 20 promotoras de educación comunitaria del PRONOEI.	Instrumento: -Cuestionario sobre selección de personal y desempeño laboral (26 proposiciones y 5 opciones de respuestas). -Guía de entrevista. -Ficha de análisis documental.	
¿Cuál será el nivel de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco?	Identificar los niveles de desempeño laboral de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.	No aplica			Muestra: 20 promotoras de educación comunitaria del PRONOEI.		Muestreo: No probabilístico. Censal.
¿De qué manera se relaciona la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del	Establecer la relación entre la selección de personal y la eficacia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del	Existe relación significativa entre la selección de personal y la eficacia de las promotoras de educación			Tipo de análisis: Estadístico		

del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco?	distrito de Tournavista de Huánuco.	comunitaria del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de la región Huánuco.				
¿De qué manera se relaciona la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitarias del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco?	Establecer la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las Promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.	Existe relación significativa entre la selección de personal y la eficiencia de las promotoras de educación comunitaria del PRONOEI del distrito de TOURNAVISTA de la región Huánuco.		-Eficiencia.		

Fuente: elaboración propia.

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre selección de personal y desempeño laboral de promotoras

Estimado (a) Promotora Educativa Comunitaria, el presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de evaluar su desempeño profesional. Para su seguridad se informa que el contenido del documento es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que es verdadera.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de los candidatos						
1	¿Para acceder a puestos internos dentro de la organización PRONOEI, es por experiencia, conocimiento y competencia?					
2	¿Para acceder a los puestos internos dentro de la organización PRONOEI, considera su currículum?					
3	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es por transferencia desde otro ente público con las mismas funciones?					
4	¿Para ingresar como institución PRONOEI, es por selección de candidatas del público en general?					
DIMENSIÓN 2: Evaluación de los candidatos						
5	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta que se deba realizar pruebas psicológicas basados en test?					
6	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, las Pruebas psicológicas son estrictas y la realizan profesionales de la Psicología?					
7	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, es política estricta la realización de Pruebas de conocimiento?					
8	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, no se realizan Pruebas de habilidades relacionadas con el cargo?					

9	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica el currículum del aspirante, mediante preguntas de competencias?					
10	¿Para ingresar a la organización PRONOEI, se verifica la experiencia en el cargo?					
DIMENSIÓN 3: Contratación de los seleccionados						
11	¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le aclaran las condiciones laborales del empleo?					
12	¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detalla el contrato de trabajo y sus términos?					
13	¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le detallan las condiciones financieras del empleo?					
14	¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones?					
DIMENSIÓN 4: Inducción de los seleccionados						
15	¿Se realizan procesos de inducción que le permita familiarizarse con la organización PRONOEI?					
16	¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI, se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias?					
17	¿Al ingresar a la organización PRONOEI, se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones?					
18	¿Al nuevo miembro de la organización PRONOEI se le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Eficacia						
19	¿Se toman en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, de los empleados para su evaluación y clasificación?					
20	¿Se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados?					
21	¿Se toman en cuenta las metas individuales del personal, evaluando su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización?					
22	¿Es importante para la organización el cumplimiento de objetivos y metas empleados?					
DIMENSIÓN 2: Eficiencia						
23	¿Se optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas?					
24	¿Se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización?					
25	¿En el cumplimiento de sus funciones, se realiza con idoneidad y clasificando las tareas?					
26	Si al ejecutar sus funciones, detecta que se requiere realizar una actividad previa que contribuye a mejorar los procesos, ¿informa a sus supervisores para tomar las medidas necesarias?					

Guía de entrevista

Pregunta 1. ¿Cuáles son los requisitos tomados en consideración para acceder a la plaza de promotora educativa comunitaria P.E.C. – PRONOEI?

Pregunta 2. ¿Para ingresar al PRONOEI que tipos de pruebas aplican relacionadas con el cargo? ¿Qué elementos genera el problema y cuáles son las alternativas de solución?

Pregunta 3. ¿Al ingresar al PRONOEI cuáles son las acciones seguidas para integrar al personal?

Pregunta 4. ¿En qué consisten los procesos de evaluación de desempeño de las promotoras del PRONOEI y en qué tiempo se suelen hacer?

Entrevista

informe de entrevista

Entrevista:

Siendo las 16:00 pm del día 27 de noviembre se realizó entrevista a la Licenciada TERESA MURILLO BACON con cargo de Docente coordinadora de PRONOEI distrito de TOURNAVISTA-Huánuco, sobre la selección de personal y desempeño laboral de las PEC (promotoras educativas comunitarias) en la cual detallo las siguientes preguntas:

Tener en cuenta un ambiente apropiado y la puntualidad, libre de distracciones que puedan perturbar dicha entrevista y de forma presencial se procede a la entrevista con una pequeña introducción sobre el tema a tratar, sobre la "selección de personal y desempeño laboral de las PEC en TORUNAVISTA"

Buenos días, la Licenciada TERESA MURILLO BACON, mi nombre es NATHALY ROSSE ANDRADE MURILLO soy estudiante de la carrera de administración de la universidad cesar vallejo la cual estoy haciendo un proyecto de investigación sobre selección de personal y desempeño laboral de las PEC en TORUNAVISTA" y me gustaría por favor que me explique cómo son los procesos que se llevan para obtener dichos puestos y cómo evalúa el desempeño en las promotoras de PRONOEI a los ella repode a la siguiente pregunta:

Pregunta 1. ¿Cuáles son los requisitos tomados en consideración para acceder a plaza de promotora educativa comunitaria P.E.C.- PRONOEI?

Respuesta:

Responde la coordinadora (con seguridad) los requisitos que se le solicita a la PEC para acceder a dicha plaza es tener en cuenta lo siguiente:

- Que la PEC sea de la comunidad
- Presentar acta de propuesta del presidente o dirigente de la comunidad
- Tener estudios concluidos de educación secundaria
- Contar con DNI
- Opcional tener certificados de capacitación con una antigüedad no menor de 5 años

- Actualmente deben Contar con carne de vacuna covid -19 y la licenciada se muestra

Pregunta 2. ¿Para ingresar al PRONOEI que tipos de pruebas aplican relacionadas con el cargo? ¿Qué problemas genera el problema y cuáles son las alternativas de solución?

Respuesta:

Para el contrato de PEC no se aplica instrumentos de selección de personal

Pregunta 3. ¿Al ingresar al PRONOEI cuales son las acciones seguidas para integrar al personal?

Respuesta:

Primeramente, realizó una reunión de coordinación con las PEC, le indico los programas que van a tener a cargo e informarle cuantos alumnos deben tener por cana PRONOEI se hace como una inducción sobre todo las funciones a realizar y sobre el acompañamiento y monitoreo que realizare durante todo el años teniendo casi al final del año una evaluación de desempeño de todo el año y si han logrado todo los objetivos trazados de a acuerdo a un plan de trabajo con indicadores de la cuales voy a evaluarlas y así poder ratificar para el siguiente año las personas que seguirán como promotoras en caso salgan aprobadas

Pregunta 4. ¿En qué consisten los procesos de evaluación de desempeño de las promotoras del PRONOEI y en qué tiempo se suelen hacer?

Respuesta:

Las docentes coordinadores estamos a cargo del trabajo administrativo y educativo realizamos el monitoreo y acompañamiento a las promotoras de los PRONOEI a cargo ,esta promotoras son personas trabajan directamente con los niños y aplican lo que nosotras como licenciadas enviamos todos los días de acuerdo a una programación de actividades los temas a tratar en las clases y los actividades de trabajo en casa para los niños ..en octubre de acuerdo a un plan anual de trabajo

hacemos una evaluación de desempeño y aplicamos una ficha de evaluación de las capacidades y aptitudes de las promotoras educativas comunitarias PEC, los criterios para la evaluación son:

- Organización y funciones
- Acciones formativas
- Acciones pedagógicas

Y luego enviamos un informe de la evaluación integral del funcionamiento de los PRONOEI a cargo de las promotoras.

Muchas gracias por su tiempo licenciada por permitirme hacerle la entrevista y darme las facilidades y explicarme al detalle sobre los procesos que actualmente se viene presentando ante las nuevas disposiciones del estado en el sector educación.

Que tenga buen día y muchas gracias,

Ella responde gracias a ti por el interés que tienes por la gestión en temas de selección y desempeño es los programas son de mucha importancia hoy en día.

La licenciada se despide chocando los puños y muestra una sonrisa y sale de la sala rápidamente.

Reclutamiento de los candidatos



Problemas	Unidad de Riesgo
Falta de instrumentos de selección de personal en las promotoras del PRONOEI. No hay una gestión de recursos humanos eficaz para dichos puestos	• La mayoría de los instrumentos que utiliza la empresa para la selección del personal son obsoletos, presentan muchas debilidades a la hora de medir la capacidad y las habilidades del personal que se quiere ingresar a la empresa.

	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas veces el currículo de los aspirantes a la empresa no es revisado por el personal encargado. • Igualmente, en la empresa no se considera la transferencia de conocimiento de los aspirantes, lo que quiere decir, no se considera a la hora de captar al personal a ingresar que venga de otro ente público. • Para ingresar a la organización PRONOEI, se realiza por selección al público en general.
--	---

Evaluación de los candidatos

Problema	Unidad de Riesgo
Evaluación de los candidatos	<p>Para ingresar a la organización PRONOEI, el candidato debe someterse a un proceso de pruebas psicológicas para medir su capacidad, conductas y habilidades. Estas son aplicadas por un profesional de la psicología, igualmente se aplican pruebas de conocimiento y habilidades que debe poseer la o el aspirante que busca ingresar.</p> <p>Dentro de estas pruebas las preguntas se orientan hacia las competencias del cargo que se quiere ingresar. Y por último se verifica la</p>

	experiencia del aspirante al cargo que aspira.
--	--

Contratación de los seleccionados

Problema	Unidad de Riesgo
No se realiza el proceso de contratación de las personas que quedan seleccionadas a un cargo por en la organización PRONOEI.	<p>En la organización PRONOEI, no se informa a la persona que quedó seleccionada sobre las condiciones en la que va a pertenecer en dicha organización, este es colocado en el puesto de trabajo sin ante darle orientaciones sobre su estadía.</p> <p>Igualmente, a la persona que queda seleccionada no le leen los términos del contrato de trabajo, esto quiere decir que legalmente no existe un contrato entre el personal y la organización, hay que decir que tampoco se le detallan las condiciones financieras del empleo ni se le asigna una remuneración de acuerdo a sus funciones.</p>

Inducción de los seleccionados

Problema	Unidad de Riesgo
Incorrección de Inducción de los seleccionados en la organización PRONOEI.	En la organización PRONOEI, no se realizan procesos de inducción que le permita al empleado familiarizarse

	<p>con la organización. En ocasiones al nuevo miembro de la organización PRONOEI, no se le asigna un puesto de trabajo acorde a sus competencias y además a este personal no se le brinda toda la información necesaria para ejercer sus funciones como tampoco le dan las facilidades logísticas pertinentes para cumplir con su puesto de trabajo.</p>
--	--

Eficacia



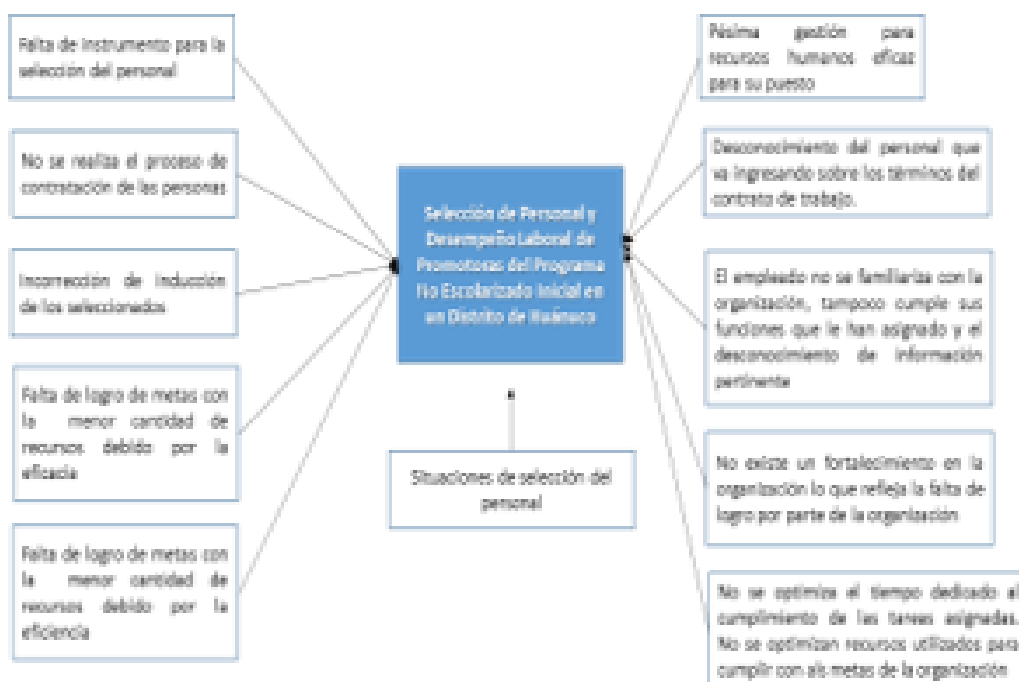
Problema	Unidad de Riesgo
<p>En la organización PRONOEI no se logran las metas con la menor cantidad de recursos debido por la eficacia</p>	<p>En la organización PRONOEI, no se toma en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización, lo que refleja la falta de logro por parte de la organización. Tampoco se cuantifican los logros en equipo que generan valor agregado a la organización, para mejorar las condiciones laborales y económicas de los empleados. Por su parte tampoco se toman en cuenta las metas individuales del personal, ni se evalúa su desempeño y su contribución al logro de objetivos de la organización.</p>



Eficiencia

Problema	Unidad de Riesgo
En la organización PRONOEI no se logran las metas con la menor cantidad de recursos debido por la eficiencia.	La organización PRONOEI no optimiza el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas; como tampoco se optimizan los recursos utilizados para cumplir con las metas de la organización. Es importante decir <u>que</u> en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores como los directivos, estas no se realiza con idoneidad y clasificando las tareas.

DIAGRAMA CAUSAL (MULTICAUSA-MULTIEFECTO)



CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

- Conocer las impresiones de la entrevistada en relación a la selección y desempeño de las promotoras del PRONOEI TOURNAVISTA en HUANUCO a su cargo como PC. en función a los procesos actuales de selección y desempeño y de qué manera se podría contribuir y que expectativas se han cumplido y cuales no y que influencia ha tenido la PC Y PEC frente al logro de las competencias señaladas según el plan de trabajo
- En las preguntas que se plantearon fueron detalladas y con seguridad, pero al momento de preguntas sobre el problema sobre deficiencia en la selección de personal y como consecuencia a desempeño laboral .la entrevistada fue muy cortante y no quiso detallar más del asunto se evidenció incomodidad y respuesta cortante.
- La organización PRONOEI en cuanto a la selección del personal a ingresar carece de instrumentos para aplicar a los aspirantes.
- Dicha organización no realiza el proceso de contratación para los nuevos ingresos.
- La organización PRONOEI incumple las normativas de trabajo.
- Tampoco el personal que ingresa a la organización recibe capacitación para las tareas y actividades que va a realizar dentro de esta.
- Su eficacia no toma en cuenta los logros individuales para el fortalecimiento de la organización.
- Falta de logro por parte de la organización PRONOEI.
- No se cuantifican los logros que se obtienen en equipo que generan valor agregado a la organización.
- No optimizan el tiempo dedicado al cumplimiento de las tareas asignadas.
- No se optimizan los recursos utilizados para cumplir las metas en dicha organización.

Ficha de análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Selección de Personal y Desempeño Laboral de Promotoras del Programa No Escolarizado Inicial en un Distrito de Huánuco”.

OBJETIVOS:

GENERAL:

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.

ESPECÍFICOS:

- Describir el proceso de selección actual de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.
- Determinar la relación entre la selección de personal y la eficacia de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.
- Determinar la relación entre la selección de personal y la eficiencia de las PEC del PRONOEI del distrito de Tournavista de Huánuco.

HIPÓTESIS:

Existe relación significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI del distrito de Tournavista de la región Huánuco.

Tabla 9 Operacionalización variable independiente

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Selección de personal	De acuerdo con Robbins y Coulter, (2014), la selección de un individuo en una empresa u organización específica en cada campo y área, influyen varios factores que los responsables de recursos humanos deben asegurar la presencia o ausencia de los mismos en las personas y en este caso planificar mejor la selección.	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario sobre selección de personal, tipo escala de Likert con 18 proposiciones y 5 ítems.	Reclutamiento de los candidatos	Reclutamiento interno	5: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca
				Reclutamiento externo	
			Evaluación de los candidatos	Pruebas psicológicas	
				Pruebas de conocimiento y pruebas de habilidad	
				Currículo	
			Contratación de los seleccionados	Contrato	
				Remuneración	
			Inducción de los seleccionados	Inducción con la organización	
				Inducción con el puesto de trabajo	

Tabla 10 Operacionalización variable dependiente

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Bohlande et al. (2018), lo define como el trabajo real de las personas de acuerdo con la descripción del trabajo asignado. El desempeño laboral de los empleados significa usar habilidades, destrezas y experiencias para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva.	Para dar respuesta a esta variable, se aplicó el cuestionario sobre desempeño laboral, tipo escala de Likert con 8 proposiciones y 5 ítems.	Eficacia	Logros	5: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca
				Metas	
			Eficiencia	Tareas realizadas	
				Idoneidad de las tareas	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Datos de la aplicación

Nombre de la institución: Programa No Escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI)

Fecha de aplicación: 28 / 11 / 2021

Miembros de la comisión que participaron: Lic. Teresa Guisela Murillo Bacon

Documentos del PRONOEI del distrito Tournavista de Huánuco:

Documentos	Tiene		Se revisó	
	Si	No	Si	No
Reglamento de selección del personal				
Manual de Reclutamiento de los candidatos	X			X
Reglamento de Evaluación de los candidatos		X		X
Reglamento de Contratación de los seleccionados	X		X	
Reglamento Inducción de los seleccionados	X		X	
Manual de Desempeño laboral	X			X
Manual de Evaluación de eficacia y eficiencia				
Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU	X		X	

* En el caso de **NO** contar con alguno de los documentos de la tabla anterior, no contestar las preguntas que se refieren a ellos posteriormente.

Reglamento de selección del personal

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

1 .

El Reglamento de selección del personal fue elaborado con participación de:

- a) Los funcionarios de la entidad.
- b) Los trabajadores de la entidad.
- c) Una consultoría externa.

SIX	NO
SI	NOX
SI	NOX

2 .

Respecto a la socialización del Reglamento de selección del personal:

- a) La entidad alcanzó un ejemplar.
- b) La entidad lo ha socializado a través de talleres.
- c) Los trabajadores personalmente se agenciaron del documento.

SI	NOX
SI	NOX

SI	NOX
----	-----

Manual de Reclutamiento de los candidatos

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

3 .

El Manual de Reclutamiento de los candidatos fue elaborado con participación de:

- a) Los funcionarios de la entidad.
- b) Los trabajadores de la entidad.
- c) Una consultoría externa.

SIX	NO
SIX	NO
SI	NOX

4 .

Respecto a la socialización del Manual de Reclutamiento de los candidatos:

- a) La entidad alcanzó un ejemplar.
- b) La entidad lo ha socializado a través de talleres.
- c) Los trabajadores personalmente se agenciaron del documento.

SI	NOX
SIX	NO

SI	NOX
----	-----

Reglamento de Evaluación de los candidatos

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 5 . Respecto a la vigencia del Reglamento de Evaluación de los candidatos:
- a) En la actualidad se encuentra vigente.

SI	NOX
----	-----
- b) Su vigencia es por cada gestión de gobierno.

SI	NOX
----	-----
- c) La actual gestión lo ha elaborado.

SI	NOX
----	-----
- 6 . El Reglamento de Evaluación fue elaborado con participación de:
- a) Los funcionarios de la entidad.

SI	NO
----	----
- b) Los trabajadores de la entidad.

SI	NO
----	----
- c) Una consultoría externa.

SI	NO
----	----
- d) Participaron los trabajadores acorde al área de trabajo.

SI	NO
----	----

Reglamento de Contratación

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 7 . El Reglamento de Contratación fue elaborado con participación de:
- a) Los funcionarios de la entidad.

SI	NO
----	----
- b) Los trabajadores de la entidad.

SI	NO
----	----
- c) Una consultoría externa.

SI	NO
----	----

- 8 . Respecto a la socialización del Reglamento de contratación:
- | | | |
|--|----|----|
| a) La entidad alcanzó un ejemplar. | SI | NO |
| b) La entidad lo ha socializado a través de talleres. | SI | NO |
| c) Los trabajadores personalmente se agenciaron del documento. | SI | NO |

Reglamento Inducción

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 9 . Respecto al Reglamento Inducción:
- | | | |
|--|----|----|
| a) Conoce las bases y fundamentos de la inducción. | SI | NO |
| b)A tenido acceso al Reglamento de inducción | SI | NO |

Manual de Desempeño laboral

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 10 . Respecto al Manual de Desempeño laboral:
- | | | |
|--|----|----|
| a) Conoce el plan operativo. | SI | NO |
| b)A tenido acceso al manual de desempeño laboral | SI | NO |

Manual de Evaluación de eficacia y eficiencia

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 11 . Respecto al Manual de Evaluación de eficacia y eficiencia:

- a) Conoce el Manual de evaluación de eficacia y eficiencia.
- b) A tenido acceso al Manual de Evaluación de eficacia y eficiencia

SIX	NO
SIX	NO

Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU

Marque con una X sobre la casilla "Si" o "No" según corresponda. Responda en todas las alternativas

- 12 . Respecto a la Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU:
- a) Conoce Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU.
 - b) A tenido acceso a la Resolución Viceministerial_036-2015-MINEDU

SI X	NO
SI X	NO

Anexo 6: Base de datos

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL																		DESEMPEÑO LABORAL							
	Reclutamiento de los candidatos				Evaluación de los candidatos						Contratación de los seleccionados				Inducción de los seleccionados				Eficacia				Eficacia			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	5	5	1	3	2	2	1	2	2	5	4	5	5	2	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	4	4	4	2	2	2	3	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
3	5	4	3	4	3	2	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	5	3	3	4	3
4	3	4	2	5	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	4	4	3
5	5	5	1	5	5	5	4	3	3	2	3	2	5	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
7	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	2	2	2	5	5	5	2
8	4	5	2	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	2	2	2	3	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
11	5	4	3	4	3	2	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	5	3	3	4	3
12	3	4	2	5	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	4	4	3
13	5	5	1	5	5	5	4	3	3	2	3	2	5	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5
14	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
15	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	2	2	2	5	5	5	2
16	4	5	2	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	4	2	2	2	3	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
19	5	4	3	4	3	2	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	5	3	3	4	3
20	3	4	2	5	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	4	4	3

Baremo de interpretación

Variable/Dimensión	Bajo		Medio		Alto	
	Ri	Rs	Li	Ls	Li	Ls
Selección de personal	18	42	43	66	67	90
Reclutamiento de los candidatos	4	9	10	14	15	20
Evaluación de los candidatos	6	14	15	22	23	30
Contratación de los seleccionados	4	9	10	14	15	20
Inducción de los seleccionados	4	9	10	14	15	20
Desempeño laboral	8	19	20	30	31	40
Eficacia	4	9	10	14	15	20
Eficiencia	4	9	10	14	15	20

Nota: Ri=Rango inferior, Rs=Rango superior



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES FERNANDEZ MILEYDI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal y desempeño laboral de promotoras del programa no escolarizado inicial en un distrito de Huánuco", cuyo autor es ANDRADE MURILLO NATHALY ROSSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES FERNANDEZ MILEYDI DNI: 16723909 ORCID: 0000-0002-6257-1795	Firmado electrónicamente por: MIFLORESF el 08- 08-2022 20:52:00

Código documento Trilce: TRI - 0403920