



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL DIRECTIVO  
PÚBLICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
PROFESIONAL EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE LOS DISTRITOS DE SANTIAGO  
DE SURCO Y BARRANCO AÑO 2013**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:**

**MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORES:**

**Br. ROSENDO BLANCO SALCEDO**

**Br. LUIS FORTUNATO PEREZ DESCALZI**

**ASESOR:**

**Dr. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT**

**SECCIÓN  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PERÚ 6 2014**

---

Dra. Galia Lescano López  
Presidenta

---

Mgtr. Jacqueline Salinas Mariñas  
Secretaria

---

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Con sincero cariño a nuestros familiares por el apoyo y comprensión que nos han brindado, logrando ser los profesionales que anhelaban.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, al Dr. Jorge Díaz Dumont, por su asesoría; y a los Directivos Públicos de las Instituciones Educativas del Distrito de Santiago de Surco y Barranco, por su colaboración durante el desarrollo de la investigación.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo Rosendo Blanco Salcedo y Luis Fortunato Perez Descalzi, estudiantes del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 20904353 y DNI 15858178, con la tesis titulada **EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL DIRECTIVO PUBLICO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS DISTRITOS DE SANTIAGO DE SURCO Y BARRANCO AÑO 2013+**

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es nuestra autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Abril de 2014

õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ....

Rosendo Blanco Salcedo

DNI: 20904353

õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ..

Luis Fortunato Perez Descalzi

DNI: 15858178

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: El Proceso de Selección del Directivo Público y su relación con el Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de los Distritos de Santiago de Surco y Barranco Año 2013; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

El documento consta de cuatro capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el Problema de la investigación y está constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos. El Segundo Capítulo se refiere exclusivamente al marco teórico que sustenta la investigación. El Tercer Capítulo define todo el Marco Metodológico mediante la hipótesis de la Investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Cuarto Capítulo está referido a los Resultados a los cuales ha llegado la investigación así como su descripción y discusión.

Finalmente se definen las conclusiones, sugerencias que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan las referencias bibliográficas conjuntamente con los Anexos.

<b>ÍNDICE</b>	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	19
1.5.1. Antecedentes nacionales	19
1.5.2. Antecedentes internacionales	20
1.6. Objetivos	21
1.6.1. General	21
1.6.2. Específicos	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Variable Proceso de Selección	23
2.1.1. Definición de la variable Proceso de Selección	23
2.1.2. Dimensiones de la variable Proceso de Selección	24
2.2. Definición de términos básicos	36

2.3. Variable Desempeño Profesional	38
2.3.1. Definición de la variable Desempeño Profesional	38
2.3.2. Dimensiones de la variable Desempeño Profesional	43
2.3.3. Marco del buen desempeño del Directivo	47

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis	58
3.1.1. Hipótesis general	58
3.1.2. Hipótesis específicas	58
3.2. Variables	58
3.2.1. Definición conceptual	59
3.2.2. Definición operacional	59
3.3. Metodología	60
3.3.1. Tipo de estudio	60
3.3.2. Diseño de estudio	61
3.4. Población y muestra	61
3.4.1. Población	61
3.4.2. Muestra	63
3.5. Método de investigación	64
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
3.6.1. Técnicas	66
3.6.2. Instrumentos	65
3.6.3. Validez y Confiabilidad	68
3.7. Métodos de análisis de datos	71

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1. Descripción	73
4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica	78
4.2. Discusión	83

<b>CONCLUSIONES</b>	86
---------------------	----

<b>SUGERENCIAS</b>	88
--------------------	----



**ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de  
Spearman

## Índice de Tablas

## Página

Tabla 1.	Operacionalización de la variable proceso de selección	59
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño profesional	60
Tabla 3.	Población	62
Tabla 4.	Validez del instrumento	68
Tabla 5.	Confiabilidad cuestionario de proceso de selección	69
Tabla 6.	Confiabilidad cuestionario desempeño profesional	70
Tabla 7.	Proceso de selección del directivo público y el desempeño profesional	73
Tabla 8.	Proceso de selección del directivo público y la participación de la comunidad educativa	74
Tabla 9.	Proceso de selección del directivo público y la transparencia y rendición de cuentas	75
Tabla 10.	Proceso de selección del directivo público y la solución de conflictos	76
Tabla 11.	Proceso de selección del directivo público y el desarrollo profesional	77
Tabla 12.	Correlación proceso de selección y desempeño profesional	78
Tabla 13.	Correlación proceso de selección y participación de la comunidad educativa	79
Tabla 14.	Correlación proceso de selección y transparencia y rendición de cuentas	80
Tabla 15.	Correlación proceso de selección y solución de conflictos	81
Tabla 16.	Correlación proceso de selección y desarrollo profesional	82

	<b>Índice de Figuras</b>	<b>Página</b>
Figura 1.	Proceso de selección como secuencia de etapas	24
Figura 2.	Gestión del talento humano	27
Figura 3.	Modelos tradicionales y modelos estratégicos	32
Figura 4.	Estructura de marco del buen desempeño del directivo	46
Figura 5.	Proceso de selección del directivo público y el desempeño profesional	73
Figura 6.	Proceso de selección del directivo público y la participación de la comunidad educativa	74
Figura 7.	Proceso de selección del directivo y la transparencia y rendición de cuentas	75
Figura 8.	Proceso de selección del directivo público y la solución de conflictos	76
Figura 9.	Proceso de selección del directivo público y el desarrollo profesional	77

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el Determinar la relación que existe entre el Proceso de Selección del Directivo Público y el Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de los Distritos de Santiago de Surco Año y Barranco año 2013, la población fue de 79, la muestra censal de 79, en los cuales se han empleado la variable: Proceso de Selección y Desempeño Profesional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Proceso de Selección, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de Acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, en Desacuerdo, Totalmente en desacuerdo), y el Desempeño Profesional de 28, que brindaron información acerca del Proceso de Selección y el Desempeño Profesional , a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: el Proceso de Selección del Directivo Público se relaciona significativamente con el Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de los Distritos de Santiago de Surco y Barranco año 2013.

Palabras claves: Proceso de Selección y Desempeño Profesional

## **Abstract**

The present study has goals to determine the relationship between the Selection Process of the Public Management and Professional Performance in Educational Institutions Districts Santiago de Surco and Barranco year 2013, the population was 79, the census shows 79, in which they have used the variable: Selection Process and Professional Performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transeccional court, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instrument: Selection Process, which consisted of 27 questions in the Likert scale (Strongly Agree, agree, Neither Agree nor Disagree, disagree, Strongly Disagree), and the Professional Performance 28, which provided information about the Selection Process and Professional Performance, by evaluating their different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concluded that there is significant evidence to say that: The selection process of the Public Management is significantly related the Professional Performance in Public Educational Institutions Districts Santiago de Surco and Barranco year 2013.

Keywords: Selection Process and Professional Performance

## Introducción

En el contexto nacional e internacional actual, las entidades del Estado están en constante desarrollo y tienen como objetivo el cumplimiento de las metas institucionales. Por este motivo, se necesita una selección integral del Directivo Público no solo en conocimientos sino las competencias que posee. Las entidades del Estado para su incorporación de los Directivos, llevan a cabo procesos de selección objetiva del postulante. En esta selección se llevan a cabo evaluación curricular o de hoja de vida y la entrevista, siendo opcional otras formas de evaluación como la evaluación psicológica, la técnica, la de competencia, etcétera. En los tiempos actuales el Desempeño Profesional de los Directivos Públicos, viene siendo una preocupación, toda vez que no se está logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales y la ejecución del gasto programado en las diferentes entidades del Estado.

La administración pública en el área de Recursos Humanos asume un compromiso de resultados con la responsabilidad pública, lo cual conlleva al logro de resultados a través del Desempeño Profesional. Para este propósito se aplica la evaluación del desempeño, que viene a ser un proceso mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados que se necesita en un determinado tiempo. En la Administración Pública peruana se está en proceso de Modernización del Estado, lo que ha traído como consecuencia la implementación de la Ley del Servicio Civil, que es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años. Por ello la reforma del Servicio Civil es clave para lograr un mejor servicio público con la introducción de la Meritocracia y mejora de los ingresos de la mayoría de los Directivos Públicos. Justamente la importancia de la presente investigación está en abordar el tema del Proceso de Selección, desde una perspectiva de relación con el Desempeño Profesional. En tal sentido la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Proceso de Selección del Directivo Público y el Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de los Distritos de Santiago de Surco y Barranco año 2013. Entre las principales conclusiones de la presente investigación, se tiene que existe evidencia significativa para afirmar

que: El Proceso de Selección del Directivo Público se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de los Distritos de Santiago de Surco y Barranco año 2013, siendo que el coeficiente de correlación de Spearman 0.820 lo que representa un nivel de correlación alta.

Se ha utilizado el método Hipotético Deductivo para contrastar las hipótesis y comprobar los resultados favorables de la investigación propuesta. Se ha desarrollado el estudio en sendos capítulos determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Primero: constituido por el planteamiento del problema, formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y sus objetivos a tratar. Segundo: se presenta el marco teórico, en ella se sustenta la investigación y las ideas básicas para formular y desarrollar la presente investigación. Tercero: constituido por el marco metodológico, en ella se presentan las hipótesis, que permiten dar una solución provisional al problema planteado y las variables e indicadores. Cuarto: en este capítulo se exponen los resultados de la investigación. Finalmente, se detallan las conclusiones, sugerencias, se brinda las referencias bibliográficas consultadas y los anexos sustentatorios con las respectivas hojas de validación.