



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Gestión de selección de personal y competencias para
ejercer cargos directivos en una Red de Salud 2020 - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:

Zurita Surichaqui, Nilda Nelida (orcid.org/0000-0002-1114-3248)

ASESOR:

Dr. Cajavilca Lagos, Wilder Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7895-3173)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi admiración eterna por inculcarme valores, esa actitud de emprendimiento y de perseverancia. Gracias a ustedes mis respetados padres Amílcar y Saturnina.

Nilda.

AGRADECIMIENTO

Al Divino Redentor por guiarme y protegerme todos los días de mi existencia para cumplir con cada una de mis metas trazadas.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes del Doctorado, que nos han brindado la asistencia técnica en cada uno de los ítems en nuestra formación como Doctores.

A la Red de Salud Tarma por darme las facilidades para realizar esta tesis.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Cátula.....	i
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 la investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	36
VIII. PROPUESTA	37
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis descriptivo de la variable gestión de la selección de personal.	27
Tabla 2. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable gestión de selección de personal	28
Tabla 3 Análisis descriptivo de la variable competencias para ejercer cargos directivos	29
Tabla 4. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable competencias para ejercer un cargo directivo	30
Tabla 5. Coeficiente de correlación de la gestión de selección de personal y las competencias en el ejercicio del cargo en una Red de Salud 2020 – 2021	32
Tabla 6. Coeficiente de correlación de la determinación de cargos y las competencias en el ejercicio del cargo en una Red de Salud 2020 – 2021	32
Tabla 7. Coeficiente de correlación de la convocatoria del proceso y las competencias en el ejercicio del cargo en una Red de Salud 2020 – 2021	33
Tabla 8. Coeficiente de correlación de la evaluación de candidatos y las competencias en el ejercicio del cargo en una Red de Salud 2020 – 2021	34
Tabla 9. Coeficiente de correlación de la adjudicación del cargo y las competencias en el ejercicio del cargo en una Red de Salud 2020-2021	35
Tabla 10. Cronograma de la Propuesta de Mejora	46
Tabla 11 Convocatorias para selección de personal en los años 2020 – 2021	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño correlacional	22
Figura 2. Niveles de gestión de selección de personal	28
Figura 3. Niveles de las dimensiones de selección de personal	29
Figura 4. Niveles de competencias para ejercer cargos directivos	30
Figura 5. Niveles de las dimensiones de competencias para ejercer cargos directivos	31

RESUMEN

La presente tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión de selección de personal y competencias para ejercer cargos directivos en una Red de Salud 2020 - 2021, puesto que es muy importante que toda institución cuente con directivos altamente competentes y especializados con la finalidad de colmar las necesidades insatisfechas de la ciudadanía y lograr el desarrollo de nuestro país con el más alto grado de responsabilidad social. Este estudio es de tipo básico, diseño no experimental, transversal y carácter correlacional, se contó con una muestra de 52 directivos de la Red de Salud Tarma en 2020 – 2021 quienes desarrollaron un cuestionario, el cual tuvo un análisis con el software SPSS V.25 para determinar el coeficiente Rho de Spearman teniendo como resultado un coeficiente de 43% para las variables principales y un coeficiente de significancia de 0.002, el cual se traduce en un correlación moderada y significativa, aceptando la hipótesis alterna, demostrando que la gestión de selección de personal y las competencias tiene una problemática que no es ajena en otras regiones del país, disminuyendo la eficacia del desempeño en la Gestión Pública.

Palabras clave: gestión de la selección de personal, competencias, cargos directivos.

ABSTRACT

The present has the objective of determining the relationship between the management of personnel selection and competences to hold managerial positions in a Health Network 2020 - 2021, since it is very important that every institution has highly competent and specialized managers with the purpose of fill the unsatisfied needs of citizens and achieve the development of our country with the highest degree of social responsibility. In this study, it is of a basic type, non-experimental, cross-sectional and correlational design, there was a sample of 52 directors of the Tarma Health Network in 2020 - 2021 who developed a questionnaire, which had an analysis with the SPSS V software. .25 to determine the Spearman's Rho coefficient, resulting in a coefficient of 43% for the main variables and a significance coefficient of 0.002, which translates into a moderate and significant correlation, accepting the alternative hypothesis, demonstrating that the management of Selection of personnel and skills has a problem that is not unrelated to other regions of the country, reducing the effectiveness of performance in Public Management.

Keywords: personnel selection management, skills, managerial positions