



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el  
cumplimiento de las metas institucionales del hospital  
Agurto Tello de Chosica, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

**Br. Rojas Barrios, Marjury**

**ASESOR:**

**Dr. Sotelo Estacio, Carlos W.**

**SECCIÓN**

**Maestría de Gestión de los servicios de la Salud**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Calidad de las prestaciones asistenciales**

**PERÚ – 2016**

**Dr. Roberto Marroquín Peña**

**Presidente**

**Mg. Nolberto Leyva Aguilar**

**Secretario**

**Dr. Carlos W. Sotelo Estacio**

**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios por ser el forjador de mi camino, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, al creador de mis padres y de las personas que más amo con mi más sincero amor.

A mi Papá por ayudarme a la construcción de mi proyecto de vida y siempre guiarme.

A mi Mamá porque tienes algo de Dios por la inmensidad de tu amor y por tus incansables cuidados.

**Agradecimiento**

Agradezco la confianza y el apoyo  
brindado por parte de mis padres, que  
sin duda alguna me han demostrado su  
amor, corrigiendo mis faltas y  
celebrando mis triunfos.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Marjury Rojas Barrios, estudiante del programa de maestría en Gestión Pública de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificada con DNI 43450455, con la tesis titulada: “Proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales del hospital Agurto Tello de Chosica, 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi 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 auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para tener 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 la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la idea de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de mayo del 2016

---

Marjury Rojas Barrios

DNI N° 43450455

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales del hospital Agurto Tello de Chosica, 2015”, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, es referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. Así como, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo, marco metodológico, presenta las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos. En el tercer capítulo, se presenta los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

En el cuarto capítulo, se expone la discusión; en el quinto capítulo, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos; en el sexto capítulo, las recomendaciones y; en el séptimo capítulo, las referencias de la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, se recibe con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseo que sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación,

La autora.

**INDICE**

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	37
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	42
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8. Métodos de análisis de datos	56
2.9. Aspectos éticos	56

<b>III. RESULTADOS</b>	57
3.1. Descripción de variables	58
3.2. Contrastación de hipótesis	61
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	68
<b>V. CONCLUSIONES</b>	73
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	76
<b>VII. REFERENCIAS</b>	78
<b>APÉNDICES</b>	82
A. Matriz de consistencia	83
B. Encuesta	84
C. Instrumento 1	85
D. Instrumento 2	86
E. Base de Datos - Proceso de selección de personal	87
F. Base de Datos - Niveles de eficiencia en el cumplimiento de metas	93
G. Formato de validación	99
H. Artículo científico	101



**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable proceso de selección de personal	45
Tabla 2: Operacionalización de la variable nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	45
Tabla 3: Análisis de consistencia interna de las variables proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	53
Tabla 4: Validación de instrumento proceso de selección de personal por juicio de experto	54
Tabla 5: Validación de instrumento nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	54
Tabla 6: Análisis de ítem-test entre las variables proceso de selección de personal y nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	55
Tabla 7: Aceptación del proceso de selección de personal por los profesionales que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	58
Tabla 8: Niveles de eficiencia en el cumplimiento de metas de los profesionales que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	59

Tabla 9:	Tabla cruzada entre los niveles de aceptación del proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas por los profesionales que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	60
Tabla 10:	Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov para la variable Proceso de selección de personal	61
Tabla 11:	Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov para la variable Nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	61
Tabla 12:	Correlación entre las variables proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas	62
Tabla 13:	Correlación entre la dimensión reclutamiento y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	64
Tabla 14:	Correlación entre la dimensión evaluación y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	65
Tabla 15:	Correlación entre la dimensión experiencia laboral y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	66

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Barras percepción del proceso de selección de personal por las personas que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	58
Figura 2: Barras Nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas del personal que labora en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015	59

## Resumen

El objetivo del siguiente trabajo fue determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales del hospital Agurto Tello de Chosica, 2015. El método empleado para la investigación fue el hipotético deductivo, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y descriptiva correlacional. La muestra fue de 145 profesionales de la salud que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015. Se utilizó el programa estadístico SPSSv21 para el análisis de las variables y cada una de las dimensiones. Los instrumentos utilizados permitieron comprobar que el 62% de los profesionales encuestados tienen una buena aceptación acerca del proceso de selección de personal, mientras que el 34% tienen una regular aceptación y finalmente el 4% tiene una mala aceptación. Además se observó que el 96% de los encuestados afirmaron que existe un buen nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas, mientras que sólo un caso percibió un regular nivel y finalmente el 3% percibieron un mal nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas. De acuerdo a los resultados, se concluyó que existe una relación significativa entre las variables proceso de selección de personal y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas, así como entre las dimensiones reclutamiento, evaluación y experiencia laboral y el nivel de eficiencia en el cumplimiento de metas de los profesionales que laboran en el hospital Agurto Tello de Chosica, 2015.

**Palabras claves:** Proceso, Selección de personal, Eficiencia, Cumplimiento de metas

## Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between the process of recruitment and the level of efficiency in order to achieve the institutional goals at Agurto Tello Chosica Hospital in 2015. The research method was deductive hypothetical and, the design was not experimental, cross-cutting and descriptive correlational. The sample consisted of 145 health professionals who work at Agurto Tello Chosica Hospital during the year 2015. The statistical program SPSS v21 was used to analyze the variables and each dimension of them. The instruments used allowed to test out that 62 percent of professionals surveyed have a good acceptance of the recruitment process, while the 34 percent have a regular acceptance and finally 4 percent have a bad acceptance. In addition, it was observed that 96 percent of surveyed accepted that there is a good level of efficiency in order to accomplish goals, while only certain group noticed a regular level and finally 3 percent perceived a poor level of efficiency in order to fulfill goals. According to the results, it was concluded that there is a significant relationship between the variables “recruitment process” and “the level of efficiency to accomplish goals”, as well as between the recruitment dimensions, evaluation and work experience and level of efficiency in accomplishing goals by the professionals who work at Agurto Tello Chosica Hospital in 2015.

**Keywords:** Process, Recruitment, Efficiency, goal compliance.