



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Magister en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Br. Edith Amada Lomparte Véliz

**ASESOR:**

Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**SECCIÓN**

**Ciencias Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

**PERÚ - 2016**

---

Dr. Roberto Marroquín Peña

**Presidente**

---

Dr. Abner Chávez Leandro

**Secretario**

---

Mgtr. Daniel Córdova Sotomayor

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mi querida familia por el apoyo y comprensión que me brindan para el logro de mi meta trazada.

En especial a mi hijo Renzo Angelo, por su paciencia y colaboración incondicional para el logro de mis metas trazadas.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo.

Agradezco profundamente a mi Asesor, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

A los Docentes, de la Maestría por ser guías en la conquista de nuestra meta y a todos los Maestros y compañeros y compañeras de estudio que me ayudaron a realizar este trabajo.

## Declaración Jurada

Yo, Edith Lomparte Veliz, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07394138, con la tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016”.

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 autoplagiada; es decir, no ha sido 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 la falta de 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 (representar 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, 10 de junio del 2016.

Firma.....

Edith Lomparte Veliz

DNI 07394138

## Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presentamos el presente trabajo de investigación: “Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016”. El mismo que ha sido realizado para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud.

La presente investigación tuvo como objetivo: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y su relación con la Cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.

En el trabajo mencionado describimos seis capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco referencial, hipótesis y variables, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

El autor

**Contenido**

	Página
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
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 A nivel internacional	15
1.1.2 A nivel nacional.	21
1.2 Fundamentación teórica	24
1.2.1 Talento humano	24
1.2.2 Cultura organizacional	32
1.3 Justificación	46
1.4 Problema	50
1.4.1 Problema principal	50
1.4.2 Problemas específicos	50
1.5 Hipótesis	51
1.5.1 Hipótesis general	51

1.5.2 Hipótesis específicas	51
1.6 Objetivos	51
1.6.1 Objetivo general	51
1.6.2 Objetivos específicos	52
<b>II. Marco Metodológico</b>	<b>53</b>
2.1 Variables	54
2.2 Definición conceptual	54
2.2.1 Gestión del talento humano	54
2.2.2 Cultura organizacional	54
2.3 Definición operacional	54
2.3.1 Gestión del talento humano	54
2.3.2 Cultura organizacional	55
2.4 Metodología	56
2.5 Tipos de estudio	56
2.6 Diseño	57
2.7 Población, muestra y muestreo	58
2.7.1 Población	58
2.7.2 Muestra	58
2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8.1 Técnica	59
2.8.2 Instrumento	59
2.9 Métodos de análisis de datos	60
2.10 Aspectos éticos	61
<b>III. Resultados</b>	<b>62</b>
3.1. Resultados descriptivos	63



3.1.1. Gestión del talento humano	63
3.1.2. Dimensiones de la gestión del talento humano	64
3.1.3. Cultura organizacional	66
3.1.4. Dimensiones de la cultura organizacional	67
3.2. Resultados correlacionales	68
3.2.1. Gestión del talento humano y cultura organizacional	68
3.2.2. Gestión del talento humano y dimensión producciones	69
3.2.3. Gestión del talento humano y dimensión valores	70
3.2.4. Gestión del talento humano y dimensión presunciones básicas	71
<b>IV. Discusión</b>	<b>72</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>79</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>81</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	<b>83</b>
<b>VIII. Anexos</b>	<b>89</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	90
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	92
Anexo 3: Carta de presentación y documento para validación por juicio de expertos completamente llenado y firmado por el asesor	97
Anexo 4: Base de datos de la investigación (excel)	104
Anexo 5: Fotos	116
Anexo 6: Artículo científico	117

## Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable cultura organizacional	56
Tabla 3	Grados de correlación	61
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	63
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.	64
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.	66
Tabla 7	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.	67
Tabla 8	Correlación entre la Gestión del talento humano y la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	68
Tabla 9	Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión producciones en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	69
Tabla 10	Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión valores en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	70
Tabla 11	Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión presunciones básicas en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	71

## Lista de figuras

		Página
Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016	63
Figura 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.	65
Figura 3	Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.	66
Figura 4	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Medico Naval Callao, 2016	67

## Resumen

Hoy en día, las organizaciones para lograr sus objetivos requieren de una serie de recursos, siendo el talento humano su recurso estratégico. La presente investigación, titulada “Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.

El estudio de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, contó con una muestra de 180 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó dos Cuestionarios para medir las variables de estudio y sus dimensiones.

Los resultados evidenciaron que existe relación directa moderada entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional ( $r=0,475$  y  $p=0,000$ ), asimismo se comprobó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la cultura organizacional: Producciones ( $r=0,365$  y  $p=0,000$ ), Valores ( $r=0,445$  y  $p=0,000$ ) y Presunciones básicas ( $r=0,477$  y  $p=0,000$ ) en el personal de enfermería del Centro Médico Naval del Callao. Concluyendo que en la medida que se incremente el nivel de la gestión del talento humano aumentarán los niveles de la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, cultura organizacional, producciones, valores, presunciones básicas

## Abstract

Today, organizations to achieve their goals require a series of resources, human talent being their strategic resource. The present research, entitled "Management of human talent and its relation to organizational culture in the nursing staff of the Naval Medical Center, Callao, 2016", aimed to establish the relationship between human talent management and organizational culture in the Nursing staff of the Naval Medical Center, Callao, 2016.

The correlational descriptive study, non-experimental, cross-sectional design, had a sample of 180 nursing professionals, who were given two questionnaires to measure study variables and their dimensions.

The results showed that there is a moderate direct relationship between the management of human talent and organizational culture ( $r = 0.475$  and  $p = 0.000$ ). It was also verified that there is a significant relationship between the management of human talent and the dimensions of the organizational culture:  $R = 0.365$  and  $p = 0.000$ , values ( $r = 0.445$  and  $p = 0.000$ ) and basic assumptions ( $r = 0.477$  and  $p = 0.000$ ) in the nursing staff of the Centro Naval del Callao. Concluding that as the level of human talent management increases, the levels of the organizational culture in the nursing staff of the Naval Medical Center, Callao, 2016 will increase.

**Keywords:** Human resource management, organizational culture, productions, values, basic assumptions