



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República**

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

**Magíster en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Pamela Cinthya Ku Soria

**ASESORA:**

Mg. Miluska Vega Guevara

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2016**

## **Página del Jurado**

Dr. Sebastian Sánchez Diaz

Presidente

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

Secretario

Mg. Miluska Vega Guevara

Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios único divino creador del cielo y de la tierra, que irradia bendiciones a los seres humanos, a mis familiares quienes me han brindado todo el apoyo para concretar mis objetivos, amistades y a todas las personas que se esfuerzan por ser mejores cada día.

### **Agradecimiento**

A las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de ser profesionales competitivos; a los asesores Dr. Edwin Arce Álvarez, Mg. Miluska Vega Guevara y Mg. Orlando Díaz López, por compartir sus conocimientos y su valioso aporte en la revisión de la tesis y al Congreso de la República de Perú por su participación en el desarrollo de la presente investigación.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Pamela Cinthya Ku Soria, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 43825292, con la tesis titulada “La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República”.

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 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), 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 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, 12 de diciembre de 2016

Pamela Cinthya Ku Soria

D.N.I. 43825292

## Presentación

Señores miembros del Jurado

Se pone a su consideración el presente trabajo de investigación titulado “La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República”.

El tema es de interés, por tratarse de normas, hábitos, valores y comportamientos que son compartidos por los trabajadores en labores parlamentarias quienes ejecutan cotidianamente.

La investigación propuso estudiar la relación que existe entre las variables cultura organizacional y la gestión del talento humano; debido a que los recursos humanos se convierten en agentes activos e inteligentes que colaboran con la administración de los recursos de la institución como de apoyo a la gestión parlamentarias y función del congresista; en tal sentido, es importante conocer la interrelación entre ambas; con la finalidad de encontrar alternativas para contribuir con mejorar la situación actual.

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esta investigación se estructuró en ocho capítulos como: introducción; marco metodológico compuesto por variables, metodología, tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos; a su vez los resultados compuestos por resultados descriptivos y la contrastación de hipótesis; discusión donde se contrasta con otros resultados de investigación; conclusiones como respuesta a los objetivos; recomendaciones; referencias y apéndice. El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Postgrado de la Universidad y puesto a su disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Atentamente,

El autor

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>Capítulo I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes nacionales	15
1.1.2. Antecedentes internacionales	19
1.2. Fundamentación científica	21
1.2.1. Cultura organizacional	21
1.2.1.1. Dimensiones de la cultura organizacional	26
1.2.1.2. Modelo de cultura organizacional	27
1.2.1.3. Importancia de la cultura organizacional	29
1.2.2. Gestión del talento humano	29
1.2.2.1. Dimensiones de la gestión del talento humano	32
1.2.2.2. Modelo de gestión del talento humano	34
1.2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano	35
1.2.3. Conceptualización de percepción	35
1.2.4. Marco conceptual	37
1.3. Justificación	43
1.3.1. Justificación Teórica	43
1.3.2. Justificación Social o Práctica	43
1.4. Problema	44

1.5. Objetivos	46
1.6. Hipótesis	47
<b>Capítulo II: METODOLOGÍA</b>	<b>48</b>
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de las variables	50
2.3. Metodología	50
2.4. Tipo de investigación	51
2.5. Diseño de estudio	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Método de análisis de datos	60
<b>Capítulo III: RESULTADOS</b>	<b>62</b>
3.1. Presentación y análisis de los resultados descriptivos	63
3.2. Contrastación de hipótesis	68
<b>Capítulo IV: DISCUSIÓN</b>	<b>73</b>
<b>Capítulo V: CONCLUSIONES</b>	<b>80</b>
<b>Capítulo VI: RECOMENDACIONES</b>	<b>82</b>
<b>Capítulo VII: REFERENCIAS</b>	<b>84</b>
<b>Capítulo VIII: APÉNDICES</b>	<b>89</b>
8.1. Apéndice 1 Matriz de consistencia	
8.2. Apéndice 2 Instrumentos: cuestionarios de ambas variables	
8.3. Apéndice 3 Certificado de validez de los instrumentos	
8.4. Apéndice 4 Solicitud de permiso a la institución	
8.5. Apéndice 5 Matriz de datos de la prueba piloto	
8.6. Apéndice 6 Matriz de datos	
8.7. Apéndice 7 Artículo Científico	



### Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Características comparativas de la cultura organizacional.	27
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.	50
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.	50
Tabla 4	Número de colaboradores que conformaron la muestra de estudio.	54
Tabla 5	Baremo del cuestionario de cultura organizacional.	56
Tabla 6	Baremo del cuestionario de cultura organizacional por dimensiones.	57
Tabla 7	Baremo del cuestionario de gestión del talento humano.	57
Tabla 8	Baremo del cuestionario de gestión del talento humano por dimensiones.	58
Tabla 9	Juicio de expertos: relación de especialistas.	58
Tabla 10	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach de las variables.	59
Tabla 11	Rangos de confiabilidad.	59
Tabla 12	Estadísticos de fiabilidad general.	60
Tabla 13	Escala de correlación según el rango de valores.	61
Tabla 14	Cultura organizacional percibida por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	63
Tabla 15	Cultura organizacional percibida por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República según sus dimensiones.	64
Tabla 16	Gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	65

Tabla 17	Gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República según sus dimensiones.	66
Tabla 18	Cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	67
Tabla 19	Correlación entre cultura organizacional y gestión del talento humano.	68
Tabla 20	Correlación entre implicación y gestión del talento humano.	69
Tabla 21	Correlación entre consistencia y gestión del talento humano.	70
Tabla 22	Correlación entre adaptabilidad y gestión del talento humano.	71
Tabla 23	Correlación entre misión y gestión del talento humano.	72

## Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Modelo de cultura organizacional según Denison.	28
Figura 2	Esquema de correlación	52
Figura 3	Clasificación de las comisiones periodo legislativo 2015-2016.	55
Figura 4	Niveles de percepción de la cultura organizacional por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	63
Figura 5	Niveles de percepción de las dimensiones de la cultura organizacional por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	64
Figura 6	Niveles de percepción de la gestión del talento humano por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	65
Figura 7	Niveles de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	66
Figura 8	Niveles de percepción de la cultura organizacional y la gestión del talento humano por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República.	67

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República del Perú.

La investigación fue hipotética deductiva, descriptiva y correlacional, con diseño no experimental – transversal y enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 132 trabajadores del Departamento de Comisiones de la institución. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento se empleó el cuestionario tipo Likert, los cuales fueron debidamente validados por expertos y aplicados a los trabajadores de la muestra; permitiendo conocer la percepción de la cultura organizacional y la gestión del talento humano.

Finalmente, se evidenció que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano percibida por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República; concluye que la cultura organizacional y sus dimensiones se relacionan directa y significativamente con la gestión del talento humano siendo esta correlación de nivel moderado - alto aceptándose la hipótesis general y específicas.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, gestión del talento humano, implicación, consistencia.

## Abstract

The researches main objective was, to determine the relationship between organizational culture and human resource management perceived by workers of the Department of Committees of the Congress of the Republic of Perú.

The research was hypothetically deductive, descriptive and correlational, non-experimental design - transversal and quantitative approach. With a sample of 132 workers of the Department of Committees of the institution under study. To measure the study variables the survey technique was used as an research instrument the questionnaire, it was used as a tool structured in Likert type response, which were duly validated by experts and applied to the sample of workers; allowing to know the perception of organizational culture and human resource management.

Finally, it was shown that there is significant relationship between organizational culture and human resource management perceived by workers of the Department of Committees of the Congress of the Republic; It concludes that organizational culture and its dimensions are directly and significantly related to the human resource management, being a correlation of moderately - high level; accepting the general and specific hypotheses.

**Keywords:** Organizational culture, human resource management, involvement, consistency.