



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE LA  
ESCUELA NAVALDEL PERÚ, 2018**

Línea de investigación:  
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de  
Maestro en Administración

Autor:  
Acevedo Chuñocca, Richard Claudio

Asesor:  
Cuya Torres, Humberto Rubén  
ORCID: 0000-0002-4660-6054

Jurado:  
Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo  
Urquizo Maggia, José Antonio  
Ambrosio Reyes, Jorge Luis

Lima - Perú  
2023

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, quien guía mi vida por el camino del bien e ilumina mis pasos para mi desarrollo personal y profesional.

A mi asesor Humberto Cuya Torres por su colaboración en la tesis.

A los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal por transmitirnos sus conocimientos.

**DEDICATORIA**

A mis padres que siempre estuvieron conmigo dándome su apoyo, alentándome a ser una persona de valor y perseverante, a fin de que culmine con mis estudios.

## Índice

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	2
1.2. Descripción del problema (a nivel global y local) .....	2
1.3. Formulación del problema.....	5
1.4. Antecedentes.....	6
1.5. Justificación de la investigación .....	17
1.6. Limitaciones de la investigación .....	17
1.7. Objetivos.....	18
1.7.1. Objetivo General .....	18
1.7.2. Objetivos Específicos .....	18
1.8. Hipótesis.....	19
1.8.1. Hipótesis General .....	19
1.8.2. Hipótesis Específicas.....	19
II. Marco teórico.....	20
2.1. Marco conceptual.....	20
2.2. Definición de términos .....	33
III. Método.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35
3.2. Población y muestra.....	35
3.3. Operacionalización de variables.....	37
3.4. Instrumentos .....	38
3.5. Procedimientos.....	38
3.6. Análisis de datos .....	40
IV. Resultados.....	42
V. Discusión de resultados.....	73
VI. Conclusiones.....	76
VII. Recomendaciones.....	77
VIII. Referencias.....	78
IX. Anexos .....	83

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Matriz de Operacionalización: Gestión del Talento Humano. ....	37
<b>Tabla 2.</b> Matriz de Operacionalización: Cultura Organizacional.....	37
<b>Tabla 3.</b> Estadísticos de Fiabilidad. ....	39
<b>Tabla 4.</b> Escala de Likert. ....	39
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de correlación de Pearson. ....	40
<b>Tabla 6.</b> Hipótesis principal. ....	42
<b>Tabla 7.</b> Hipótesis secundaria H1. ....	43
<b>Tabla 8.</b> Hipótesis secundaria H2. ....	44
<b>Tabla 9.</b> Hipótesis secundaria H3. ....	45
<b>Tabla 10.</b> Resultados de la pregunta 1 del instrumento aplicado. ....	46
<b>Tabla 11.</b> Resultados de la pregunta 2 del instrumento aplicado. ....	47
<b>Tabla 12.</b> Resultados de la pregunta 3 del instrumento aplicado. ....	48
<b>Tabla 13.</b> Resultados de la pregunta 4 del instrumento aplicado. ....	49
<b>Tabla 14.</b> Resultados de la pregunta 5 del instrumento aplicado. ....	50
<b>Tabla 15.</b> Resultados de la pregunta 6 del instrumento aplicado. ....	51
<b>Tabla 16.</b> Resultados de la pregunta 7 del instrumento aplicado. ....	52
<b>Tabla 17.</b> Resultados de la pregunta 8 del instrumento aplicado. ....	53
<b>Tabla 18.</b> Resultados de la pregunta 9 del instrumento aplicado. ....	54
<b>Tabla 19.</b> Resultados de la pregunta 10 del instrumento aplicado. ....	55
<b>Tabla 20.</b> Resultados de la pregunta 11 del instrumento aplicado. ....	56
<b>Tabla 21.</b> Resultados de la pregunta 12 del instrumento aplicado. ....	57
<b>Tabla 22.</b> Resultados de la pregunta 13 del instrumento aplicado. ....	58
<b>Tabla 23.</b> Resultados de la pregunta 14 del instrumento aplicado. ....	59
<b>Tabla 24.</b> Resultados de la pregunta 15 del instrumento aplicado. ....	60
<b>Tabla 25.</b> Resultados de la pregunta 16 del instrumento aplicado. ....	61
<b>Tabla 26.</b> Resultados de la pregunta 17 del instrumento aplicado. ....	62
<b>Tabla 27.</b> Resultados de la pregunta 18 del instrumento aplicado. ....	63
<b>Tabla 28.</b> Resultados de la pregunta 19 del instrumento aplicado. ....	64
<b>Tabla 29.</b> Resultados de la pregunta 20 del instrumento aplicado. ....	65
<b>Tabla 30.</b> Resultados de la pregunta 21 del instrumento aplicado. ....	66
<b>Tabla 31.</b> Resultados de la pregunta 22 del instrumento aplicado. ....	67
<b>Tabla 32.</b> Resultados de la pregunta 23 del instrumento aplicado. ....	68
<b>Tabla 33.</b> Resultados de la pregunta 24 del instrumento aplicado. ....	69
<b>Tabla 34.</b> Resultados de la pregunta 25 del instrumento aplicado. ....	70
<b>Tabla 35.</b> Resultados de la pregunta 26 del instrumento aplicado. ....	71
<b>Tabla 36.</b> Resultados de la pregunta 27 del instrumento aplicado. ....	72

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 1 del instrumento aplicado. ....	46
<b>Figura 2.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 2 del instrumento aplicado. ....	47
<b>Figura 3.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 3 del instrumento aplicado. ....	48
<b>Figura 4.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 4 del instrumento aplicado. ....	49
<b>Figura 5.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 5 del instrumento aplicado. ....	50
<b>Figura 6.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 6 del instrumento aplicado. ....	51
<b>Figura 7.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 7 del instrumento aplicado. ....	52
<b>Figura 8.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 8 del instrumento aplicado. ....	53
<b>Figura 9.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 9 del instrumento aplicado. ....	54
<b>Figura 10.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 10 del instrumento aplicado. ....	55
<b>Figura 11.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 11 del instrumento aplicado. ....	56
<b>Figura 12.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 12 del instrumento aplicado. ....	57
<b>Figura 13.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 13 del instrumento aplicado. ....	58
<b>Figura 14.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 14 del instrumento aplicado. ....	59
<b>Figura 15.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 15 del instrumento aplicado. ....	60
<b>Figura 16.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 16 del instrumento aplicado. ....	61
<b>Figura 17.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 17 del instrumento aplicado. ....	62
<b>Figura 18.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 18 del instrumento aplicado. ....	63
<b>Figura 19.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 19 del instrumento aplicado. ....	64
<b>Figura 20.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 20 del instrumento aplicado. ....	65
<b>Figura 21.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 21 del instrumento aplicado. ....	66
<b>Figura 22.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 22 del instrumento aplicado. ....	67
<b>Figura 23.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 23 del instrumento aplicado. ....	68
<b>Figura 24.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 24 del instrumento aplicado. ....	69
<b>Figura 25.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 25 del instrumento aplicado. ....	70
<b>Figura 26.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 26 del instrumento aplicado. ....	71
<b>Figura 27.</b> Gráfico de los resultados de la pregunta 27 del instrumento aplicado. ....	72

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ, 2018” pretende determinar en qué medida la Gestión de Talento Humano incide en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Su estructura contiene: introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. Así, la presente investigación se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte inductivo. Ante esto, se utilizó la técnica de recolección de datos de la encuesta, cuyo principal instrumento usado para tal labor investigativa fue el cuestionario. Además, la población está constituida por 92 trabajadores de la Escuela Naval del Perú y la muestra respectiva alcanza los 75 trabajadores, todos ellos relacionados a la gestión del talento humano y la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú. Como principal hallazgo, se determinó la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio, obteniendo un coeficiente de correlación ( $r$ ) de Pearson equivalente a 0,858 y una significancia bilateral de 0.00. En consecuencia, se concluyó que la aplicación de la Gestión de Talento Humano permitiría un efecto en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Se recomendó que para efectuar una adecuada Gestión de Talento Humano se desempeñe una integración del personal, es decir, organizarlo, recompensarlo, a fin de permitir su desarrollo personal.

**Palabras clave:** gestión, talento humano, recursos humanos, cultura organizacional.

## Abstract

The present research work entitled "MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CIVIL PERSONNEL OF THE NAVAL SCHOOL OF PERU, 2018" aims to determine to what extent Human Talent Management affects the organizational culture of the civilian personnel of the Naval School of Peru, 2018. Its structure contains: introduction, theoretical framework, methodology, results, discussion, conclusions and recommendations. Thus, this research is characterized by being a quantitative approach, with a non-experimental design and inductive cut. Given this, the survey data collection technique was used, whose main instrument used for such investigative work was the questionnaire. In addition, the population is made up of 92 workers from the Naval School of Peru and the respective sample reaches 75 workers, all of them related to the management of human talent and organizational culture among the civilian personnel of the Naval School of Peru. As the main finding, the existence of a significant relationship between the study variables was determined, obtaining a Pearson correlation coefficient ( $r$ ) equivalent to 0.858 and a bilateral significance of 0.000. Consequently, it was concluded that the application of Human Talent Management would allow an effect on Organizational Culture in the civilian personnel of the Naval School of Peru, 2018. It was recommended that in order to carry out an adequate Human Talent Management, an integration of the personnel be carried out, that is, organize them, reward them, in order to allow their personal development.

**Keywords:** management, human talent, human resources, organizational culture.



## I. Introducción

En base a lo establecido por el Reglamento de Grados de la Escuela Universitaria de Postgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal se realizó la investigación que lleva por título **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ, 2018”** dentro del marco científico aceptado para optar al grado de Maestro en Administración y a su vez, realizar un aporte que busque la solución de la problemática existente en dicha Escuela Naval del Perú. Así, la presente investigación se compone de una serie de capítulos distribuidos de la siguiente manera: **Capítulo I:** Se describe el planteamiento del problema, antecedentes, problemática de la investigación, objetivos, justificación, alcance y limitaciones. **Capítulo II:** Está conformado por el marco teórico de la investigación, es decir, se definen las teorías generales y específicas pertinentes en la investigación referentes a la gestión del talento humano y la cultura organizacional. **Capítulo III:** Se relaciona con el método requerido y usado en la investigación junto con la identificación y análisis de cada variable, así también los instrumentos, procesamiento de información y el manejo de los datos. **Capítulo IV:** Se muestran los resultados obtenidos tanto descriptivos como correlaciones, empleando para ello tablas y gráficos respectivos. **Capítulo V:** Se discuten los resultados en contraste con las investigaciones previas que abarcaron nuestra problemática. **Capítulo VI y VII** se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó al concluir la investigación respectivamente. **Por último,** se pueden visualizar las referencias y anexos.

### **1.1. Planteamiento del problema**

Las empresas, en general, consideran que la gestión del talento humano debe ser reconocida como el principal activo de la empresa; ya que son los trabajadores los que toman decisiones y operan en la empresa. Por ello, la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional son temas especializados en la gestión y distribución de recursos dentro de cualquier institución, por lo que se debe optimizar su monitoreo entre sus miembros, a fin de convertirse en un espacio adecuado y óptimo para sus clientes y trabajadores.

Así, se considera a la Gestión de Talento Humano, como el componente más valioso dentro de cualquier institución, porque es la fuerza motora de una empresa; asimismo, la cultura organizacional se enfoca en los roles que cumple un trabajador dentro de la institución. Se cree además que es la parte central de la institución, debido a que ahí se ubican las responsabilidades y labores que efectúan los integrantes. A tal efecto, Monsalve (1989) considera que la cultura tiene su origen en la vida en comunidad, se organizan a través de los beneficios que la sociedad le otorga y simboliza una razón que propicia el desarrollo de la colectividad.

Así, en este trabajo de investigación, se hace enfoque en la Gestión del Talento Humano y su relación con la Cultura Organizacional, a fin de demostrar su grado de especificación y relevancia entre ambos componentes. Esto se desarrolló en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Ubicado en distrito la Punta - Callao

### **1.2. Descripción del problema (a nivel global y local)**

En el plano mundial se percibe que los avances de la tecnología y la globalización son parte de un contexto de grandes cambios, incorporaciones y continuidades de las empresas y, es el empeño de las personas las que aseguran una gestión con cambios y

lo que se ha conseguido ante estos desafíos. Sin embargo, el rol que cumple las características humanas para conseguir el éxito en todo proceso de transformación organizacional se basa en la actitud, desempeño y competencia entre los cuales se ubica la visión limitada de los jefes, no fomentar grupos de trabajo eficientes o un ambiente óptimo colectivo ante métodos y garantías frente a los resultados, no definir lo importante que es el proceso y la necesidad de una implementación urgente, no promover modificaciones en la cultura organizacional y no diseñar estrategias que impulsen el cambio. Tomándose en cuenta lo último, la incertidumbre que lo nuevo provoca, lo esperado ante consecuencias desagradables y deficiencia al comunicar, se han formado obstáculos que no hacen posible el cambio (Pardo y Díaz, 2014).

En el contexto peruano, según la información del INEI para el 2017, el 73% de los puestos de trabajo son informales. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la explotación laboral es recurrente en contextos de informalidad y pobreza extrema. Por ello, lo sucedido en las Malvinas es una muestra de lo que significan las labores forzadas en el Perú y que caracteriza a muchas empresas pequeñas.

En este contexto, la gestión humana posee una mayor importancia porque tiene un nexo con la legislación laboral, la integridad de los dueños de las empresas y la información que los empleados deben poseer acerca de lo que les corresponde. En la actualidad, las organizaciones necesitan que sus logros se guíen hacia la gestión ética y responsable del talento. No significa que el estado abandone lo jurídico y tributario (para promover la formalización y asegurar la normatividad actual), sino que trabaje cooperativamente con empresarios y empleados, a fin de establecer un mejor conocimiento acerca de derechos laborales.

La Escuela Naval es un centro de estudio superior público y militar, en este centro de educación superior se forman los cadetes, futuros oficiales de la Marina de Guerra del Perú, quienes son atendidos por el personal civil, que a su vez están conformados por personal profesional, los cuales tienen diferentes roles. Existe personal docente, que enseñan temas de ingeniería, química, matemática, comunicación, estadística y otros; el personal técnico, los cuales cumplen funciones de técnicos de sistemas, electricista, técnico en mantenimiento de piscina y otros; personal auxiliar, como bibliotecarios, archivadores, secretarías y otros.

En esta institución los que lideran son los jefes de Departamentos del Personal Civil, que son oficiales en actividad y en situación en retiro, los cuales han llevado estudios de posgrado en la Marina y fuera de él. De igual forma el jefe de personal de los empleados civiles es un Oficial.

Es aquí donde se ubica el objeto de estudio. Puesto que se ha observado un problema referente a la poca importancia que le brindan al factor humano y en definir la cultura organizacional, pese a ello existen inconvenientes más específicos dentro del Centro Superior de Estudios como la que es percibida por los trabajadores. Estos refieren la presencia de una inadecuada planificación de estrategias para alcanzar las metas y objetivos, ineficiencia en los procesos de contratación de personal, débil comunicación entre los directivos y los trabajadores, la omisión o poca motivación que reciben los colaboradores al momento de plantear los objetivos, poca importancia en la toma de decisiones y solución de conflictos por parte de los responsables de la entidad, falta de capacitación y preparación necesaria en los colaboradores, disminuido conocimiento en aspectos relativos a determinadas funciones; y, principalmente, las pocas ganas o energía, así como falencia para liderar a todo el talento humano dentro de la institución.

Esto genera en los trabajadores incomodidad y disgusto, usuarios con mala atención, clima laboral tensionado y, lo más importante, es que se percibe en los trabajadores una falta de identidad con la institución, lo que posiblemente se relacione también con la no consecución de los objetivos planteados.

Frente a este problema, se ha planteado esta investigación orientada al análisis de la actitud y la ejecución de todo el personal civil que labora en la Escuela Naval del Perú; y reconocer con ello el escenario sobre el cuál se desenvuelven, ver si existen acciones de innovación en cuanto a la cultura organizacional, así como explorar el tratamiento que se le da a dicho personal, partiendo de la base de una adecuada Gestión del Talento Humano. Así, básicamente, se pretende conocer si la gestión del talento humano podría generar cambios fundamentales en la cultura organizacional de esta institución. Teniendo como fin último la aplicabilidad de dichos resultados, valorando y resaltando las habilidades y destrezas de todos los colaboradores de este centro de estudios, definiendo unas primeras recomendaciones para que de esta manera logren una mayor presencia, mejores resultados y reconocimiento como institución pública.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

1) ¿Qué relación existe entre Integrar personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

- 2) ¿Qué relación existe entre Desarrollar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
- 3) ¿Qué relación existe entre Auditar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

#### **1.4. Antecedentes**

##### **1.4.1. Investigaciones internacionales recientes.**

**Universidad:** Universidad Andina Simón Bolívar.

**Autor:** Galarza (2016).

**Título:** Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** Esta investigación tuvo como finalidad establecer el grado de influencia entre cultura organización y la coordinación interdepartamental, se desarrolló en el “Ministerio del Trabajo”, organismo encargado de asegurar que se cumpla la normatividad laboral y de los recursos humanos, encargado de la regulación y el control de las obligaciones laborales ejecutando con eficiencia procesos transparentes y democráticos con el enfoque de una administración totalizadora. Este trabajo tuvo fue de corte cualitativo, y se hizo uso del *focus group* con el objetivo de que los participantes profundicen las variables y los rasgos de la influencia de los valores de la Cultura Organizacional en la coordinación interdepartamental, lo que permitió conocer las opiniones de los trabajadores. En el análisis cualitativo, se estableció que la mayor cantidad de personas dijo que existen aspectos positivos en la institución; la responsabilidad, se posiciona mejor en el

trabajo, y el respeto influye más cuando se da la coordinación entre las áreas; la efectividad tiene menor practica quizás porque los trámites molestos y, por último, la escasa fluidez en la tramitología interna que se refleja en la relación negativa con los usuarios. Es necesario que se promuevan otros valores organizacionales como el sentimiento pertenencia hacia los mismos y la mejora de la productividad, para que en todo el proceso de producción las funciones se cumplan siguiendo el mismo fin. Por último, esta investigación aporta una propuesta de consolidación de los valores que se sustente en los resultados hallados para quienes toman decisiones en este ministerio.

**Universidad:** Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.

**Autor:** Peña (2013).

**Título:** Gestión del talento humano en la cultura organizacional de Cromado Duro Barquisimeto-Lara.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** Es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, de campo, no experimental, se propuso como objetivo general: el análisis de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Cromado Duro de Barquisimeto estado Lara. Teóricamente, la investigación siguió lo planteado por Schein (1976), cuyo concepto amplía la definición de los comportamientos de grupos de trabajo, valores dominantes influidos por la organización y la filosofía de la empresa. Se utilizó un cuestionario cerrado, tipo Likert, con las alternativas: Muy Necesario (MN), Poco Necesario (PN), Necesario (N), Innecesario (IN) y Ni Necesario Ni Innecesario (NI), validado por juicio de expertos cuya confiabilidad fue

considerada alta (0,9756), aplicado a quince (15) trabajadores de la empresa Cromado Duro. Los resultados demuestran una tendencia positiva en el indicador relacionado con la necesidad de seleccionar actividades conjuntas de vinculación social y comunicación de los trabajadores a través de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la corporación, ello de acuerdo con la condición: Muy Necesario, obtenida con el sesenta por ciento (60%) de los casos que así lo determinan. Se concluyó que los emprendimientos sociales se relacionan con la comunicación, lo que lleva al trabajador a ser pieza importante en la organización. Se recomienda que la selectividad de estrategias, objetivos y procesos, sean organizados dentro de un programa de acción social.

**Universidad:** Universidad de Oriente.

**Autor:** Alemán y González (2012).

**Título:** La cultura organizacional como factor importante en la gestión de recursos humanos.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** La cultura organizacional se refiere al sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distinguen a una organización de la otra. Toda entidad empresarial tiene una cultura, objetivos, valores, estilos de administración y normas diferentes para realizar sus actividades, en tal sentido el objetivo General de esta investigación fue. La cultura organizacional como factor importante en la gestión de recursos humanos, sus objetivos específicos fueron; Describir los tipos de cultura, Indicar las ventajas y desventajas de los tipos de cultura organizacional, describir los



elementos culturales que prevalecen en las organizaciones, Identificar la relevancia de la cultura organizacional en la gestión efectiva. Desde esta perspectiva y en una óptima metodología se diseñó la investigación, como un estudio documental, de modalidad descriptiva y técnicas de análisis y recolección de información se pudo determinar que es necesario tomar en cuenta la cultura organizacional como un factor importante en la gestión de recursos humanos.

**Universidad:** Universidad Rafael Urdaneta.

**Autor:** Guerrero (2012).

**Título:** Gestión del talento humano y cultura organizacional en la educación básica Primaria.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** Tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio Escolar San Francisco N.º 2. Tuvo como teoría lo propuesto por Robbins (2007), Robbins y De Cenzo (2008), Davis y Newstrom (2006), Daft (2007), Gibson et al. (2006), Hill y Jones (2006), Kreitner y Kinicki (2006), Álvarez (2008), entre otros. La investigación fue descriptiva, de campo, correlacional, con un diseño no experimental, transeccional. Tuvo una población de 81 sujetos distribuidos: once (11) directivos y 85 docentes. Se utilizó un cuestionario versionado con 36 ítems validado por cinco expertos y determinada la confiabilidad mediante la fórmula Alfa Cronbach con resultado de 0,988 para la variable Gestión Del Talento Humano y 0,989, para Cultura organizacional. Tuvo un nivel de significancia de 0.01, lo cual indica que hay una relación significativa

entre las variables objeto de esta investigación. Se concluyó que los gerentes objeto de esta investigación presentan un dominio medio de la Gestión del Talento Humano para la Cultura Organizacional en instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio Escolar San Francisco N.º 2.

**Universidad:** Universidad Rafael Beloso Chacín.

**Autor:** Leal y Terán (2009).

**Título:** Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** Esta investigación buscó determinar el nivel de relacionamiento entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en las empresas aseguradoras de la región costeña de Maracaibo en Venezuela. Fue una investigación de corte positivista, de tipo descriptiva- correlacional, tuvo un diseño no experimental, transeccional. La población se conformó por 18 gerentes y 175 empleados. Para el recojo de la información se utilizó un cuestionario compuesto de 57 ítems que fue validado por juicio de experto; análisis discriminante y mediante el coeficiente de Cronbach arrojando valores de 0.87. Se hizo uso del método de estadística de las dos mitades para la confiabilidad y la correlación de Spearman que arrojó un valor de 0.86. Para el procesamiento de la información se utilizó programas de estadística y se midió la tendencia central y variabilidad. Se concluye que entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano existe una correlación moderada, por ello se requieren los procesos de convocatoria, selección y monitoreo del personal. Para mejorar las conductas y las estrategias de control, es importante que se utilice los distintos componentes de la cultura organizacional de los trabajadores.

**Universidad:** Universidad Rafael Landívar.

**Autor:** De León (2013).

**Título:** Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu.

**Grado:** Licenciatura.

**Resumen:** El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. El estudio realizado fue bajo carácter descriptivo, debido a que se analizó la situación de las cosas en el tiempo presente. Crecimiento profesional y personal, estabilidad emocional y diálogo en el trabajo en equipo, desempeño, nivel de productividad, motivación, reconocimiento del logro e incentivos, retroalimentación y cultura evaluativa y la variable cultura organizacional, con sus dimensiones: Identidad, organización, trabajo en equipo, capacitación, reconocimiento. Como instrumento se utilizó el denominado Cuestionario de Gestión de Talento Humano, basado en Torres et al. (2010). Los resultados establecieron que existe una correlación aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, debido a que aseguran que no poseen un espacio determinado que sea responsable de la gestión.

#### **1.4.2. Investigaciones nacionales recientes.**

**Universidad:** Universidad Cesar Vallejo.

**Autor:** Alejos y Sánchez (2017).

**Título:** Gestión del talento humano y clima organizacional en el Personal Administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia de San Martín de Porres - Lima.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** El objetivo principal del trabajo de investigación fue establecer el grado de correlación entre Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional entre los integrantes del área administrativa del Hospital Cayetano Heredia, Urbanización Ingeniería San Martín de Porres - Lima 2014. La pregunta que guio la investigación fue “¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en el personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia, Urbanización Ingeniería San Martín de Porres - Lima 2014?”. Fue un trabajo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La población la conformaron 456 personas y como muestra se tomaron a 180 personas. Se utilizaron cuestionarios para medir el clima organizacional y la gestión del talento humano, la confiabilidad obtenida fue de .819 y .935 con lo que garantizó la confiabilidad del instrumento. Luego del recojo y procesamiento de información, se demostró que no existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Se evidenció una correlación positiva y fuerte (0,6370), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.01.

**Universidad:** Universidad Cesar Vallejo.

**Autor:** Espinoza (2017).

**Título:** Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la región Lima - Callao 2015.

**Grado:** Doctorado.

**Resumen:** El objetivo de la investigación fue conocer la correlación entre la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú - 2015. La investigación

tuvo un carácter positivista, con un diseño no experimental, el estudio correlacional de corte transversal, se utilizaron dos instrumentos, con escala tipo Likert, validados por expertos. Las variables investigadas fueron; gestión del talento humano con sus dimensiones: Desarrollo personal y profesional, comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo, motivación desempeño y niveles de productividad, resultados reconocimiento y estímulos, reflexión y cultura evaluativa y la variable cultura organizacional, con sus dimensiones: Identidad, organización, trabajo en equipo, capacitación, reconocimiento. Para el recojo de información se empleó un cuestionario aplicado a una población de 237 docentes distribuidos en cuatro instituciones educativas. Se determinó que el grado de correlación existente entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional fue alta, el resultado fue 0.815 de acuerdo la significancia del coeficiente.

**Universidad:** Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Autor:** Tinoco (2017).

**Título:** El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** El objetivo general de la presente investigación fue analizar las opiniones del docente-empleado acerca del desarrollo de la gestión del talento humano en UCIC. La población es de 628 docentes y pertenecen a las 16 empresas del grupo Intercorp, la muestra fue probabilístico al azar simple teniendo la participación de 31 docentes-empleados de los 115. Para la investigación se empleó el método descriptivo. Para su objetivo, la investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión del talento humano constituido por 19 preguntas en la escala de Likert (total

desacuerdo, desacuerdo, ni acuerdo ni desacuerdo, acuerdo, total acuerdo). Se concluyó que hay la necesidad de desarrollar las potencialidades del ser humano, transmitiendo conocimientos y desarrollo de competencias.

**Universidad:** Universidad César Vallejo.

**Autor:** Mendoza (2017).

**Título:** Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público, Perú-2017.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** La investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de relacionamiento que existe entre Gestión del talento humano y cultura organizacional en los miembros de una institución educativa. Tuvo un diseño correlacional, como muestra a 20 miembros de la institución: la directora, el personal docente y el personal administrativo. Se utilizó para la recolección de información a la encuesta, con dos cuestionarios como instrumentos; el primero compuesto de 30 ítems para medir la gestión del talento humano, dicho cuestionario fue elaboración del autor del estudio, para lo cual se tomó como sustento la teoría de Chiavenato (2009), además de ser validado estadísticamente por Pearson y por juicio de expertos. El segundo cuestionario utilizado fue el elaborado por Fischman (2009) para medir la cultura organizacional, estuvo dividido en 4 dimensiones. Posteriormente al análisis de los resultados, se evidenció que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la cultura organizacional en los miembros de la institución educativa, de acuerdo con Spearman es  $R = 0.854$  (con una alta correlación) donde existe un nivel de significancia  $p = 0.000$  que es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), con ello se da por válida hipótesis alterna y se elimina la hipótesis nula.

**Universidad:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

**Autor:** Soto (2017).

**Título:** Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo - Huancayo, 2014.

**Grado:** Maestría.

**Resumen:** El trabajo de estudio que llevó por título "Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla distrito El Tambo-Huancayo, 2014", fue de tipo básica, porque con lo que se conozca se consolidará las teorías en temas educativos; es además descriptiva debido a que analiza el comportamiento de las variables de estudio; y de diseño correlacional ya que mide el nivel de relacionamiento entre: Manejo del talento humano y clima laboral; es de corte transversal porque se realizó en un momento específico del año 2014. La investigación se efectuó en dos instituciones estatales de la provincia de Huancayo, de la región Junín. Para el análisis se contó con una muestra no probabilística que estuvo conformada por 79 docentes. Al momento del recojo de información se contó con una encuesta para cada variable. Como instrumento se contó con dos cuestionarios validados por juicio de expertos (promedio 83%), tuvo una fiabilidad de 0,897 y de 0,936, respectivamente, con el alfa de Cronbach, con lo que comprueba la validez de ambos instrumentos. Con los resultados se comprueba que no existe relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Clima laboral ( $r = 0,062$  donde  $p < 0,05$ ). Por esta razón se concluye el clima laboral que existe en cada institución educativa no guarda relación con el manejo del talento humano que realizan los directivos. Un hecho igual se evidencia

con las variables Manejo del talento humano con la dimensión: Ambiente de trabajo ( $r = 0,018$ ) y con la dimensión: Motivación por el trabajo ( $r = -0,020$ ), sin embargo, en este caso se presencié una relación negativa pero muy baja.

**Universidad:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

**Autor:** Vinueza (2017).

**Título:** Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador.

**Grado:** Doctorado.

**Resumen:** Esta investigación impulsó la propuesta de un modelo de gestión de talento humano que se sustente en el clima organizacional para mejorar la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba Ecuador. La metodología utilizada se enmarcó como un estudio de tipo correlacional, con un diseño transversal y de campo. La población de estudio se conformó por todos los miembros que trabajan en la empresa de embutidos, un total de 170 trabajadores. Con una muestra de tipo aleatoria se determinó una cantidad de 118 trabajadores. Para el recojo de información se utilizaron técnicas como análisis documental, ficha de procesos y la encuesta. Los resultados demuestran que el modelo de gestión del talento humano que se sustenta en el clima organizacional junto con la satisfacción de los trabajadores guarda estrecha relación con las teorías y criterios científicos de hacer uso de tecnologías, publicaciones de suficiente calidad y frecuencia. Debido a ello se acepta que las organizaciones son útiles para fomentar ambientes laborales óptimos referentes a la calidad de vida y la productividad. Se concluye que el modelo de gestión aplicado en la empresa de



embudidos sobre los niveles de la satisfacción laboral tiene un efecto significativo y positivo.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Con la investigación realizada se podrá brindar ayuda a las organizaciones y/o instituciones para que obtengan, desarrollen, mantengan y conserven la cantidad y el perfil idóneo de trabajadores, específicamente el personal civil de la Escuela Naval del Perú; debido a que la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional poseen gran relevancia para el desarrollo de las empresas, debido a que hacen posible la consecución de las metas y mejoran el trabajo administrativo.

La presente investigación tiene importancia para la gestión del talento humano dentro de una organización y/o institución, porque gracias a una buena gestión empresarial será posible maximizar la productividad y los recursos de cualquiera empresa, ya sean pública o privada. Por esta razón, la gestión del talento humano tiene que fomentar que las personas estén satisfechas con su trabajo y que el ánimo de los equipos se mejore hasta que se garantice la existencia de un buen clima laboral. Además, todo guarda relación con la Cultura Organizacional, porque los trabajadores de una empresa deben sentir que el ambiente de trabajo es también su hogar.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

#### **1.6.1. Alcance.**

Esta investigación comprende al personal civil (profesionales, personal técnico y administrativo) que labora en la Escuela Naval del Perú acerca de la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional.

#### **1.6.2. Espacio.**

El lugar donde se realizó la investigación fue en la Escuela Naval del Perú ubicado en el distrito La Punta provincia del Callao.

### **1.6.3. Tiempo**

La encuesta para esta investigación se dio en el segundo semestre académico del año 2018.

### **1.6.4 Limites**

Fue difícil contar con la predisposición de todo el personal civil para ser evaluados por la encuesta, porque afirmaban que no contaban con el tiempo necesario para responder las preguntas, para ello se elaboró un cronograma adecuado en base al criterio de la disponibilidad de sus horarios.

En lo que se refiere a la economía, la investigación fue autofinanciada; por esta razón, no se les entregó a las personas encuestadas alguna retribución; en parte esta fue la razón por la que al principio los trabajadores no tuvieron buena predisposición para ser evaluados.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- 1) Determinar la relación que existe entre Integrar personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.
- 2) Determinar la relación que existe entre Desarrollar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.
- 3) Determinar la relación que existe entre Auditar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis General**

La aplicación de la Gestión de Talento Humano permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

### **1.8.2. Hipótesis Específicas**

- 1) La aplicación de la Integración de personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.
- 2) La aplicación del Desarrollo de las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.
- 3) La aplicación de Auditorías a las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Marco conceptual**

#### **2.1.1. Gestión del Talento Humano.**

Chiavenato (2011, p. 7), nos indica que en la gestión de talento humano se debe enfatizar “ya sea director, gerente, jefe o supervisor”, es decir, cada administrador debe desempeñar, en su trabajo, las cuatro fases que forman el transcurso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Así, la “administración de recursos humanos está relacionada con estas funciones, pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas, a saber”. Por ello, el autor establece los siguientes componentes:

- a) Estudio y delineación de puestos
- b) Delineación de cargos
- c) Reclutamiento y elección de trabajadores
- d) Convenio de aspirantes escogidos
- e) Orientación e integración de nuevos funcionarios
- f) Gerencia de puestos y remuneraciones
- g) Alicientes remunerativos y prestaciones laborales
- h) Valoración del ejercicio de los trabajadores
- i) Diálogo con los trabajadores
- j) Formación y progreso de trabajadores
- k) Progreso de la empresa
- l) Limpieza, seguridad y calidad laboral
- m) Nexos con los trabajadores y vínculos sindicales.

Además, según el mismo autor, para contar con “verdadero talento humano”, se deben seguir seis procesos o pasos a fin de establecer una buena selección del personal y/o procesos de gestión del talento humano. Así, consideramos lo que nos indica Chiavenato (2009, pp. 15-16), y tomamos las siguientes dimensiones:

- a) Integrar a las personas
- b) Organizar a las personas
- c) Recompensar a las personas
- d) Desarrollar de las personas
- e) Retener a las personas
- f) Auditar a las personas

## **2.1.2. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.**

### **2.1.2.1. *Integrar a las personas.***

Son mecanismos que se articulan con el objetivo de adherir nuevos integrantes en la empresa y son a los que se llaman sistemas de racionamiento o abastecimiento de personas, agrega selección y elección de miembros (Psicólogos, Sociólogos). Está relacionado con la División de incorporación y elección de personal, que determina el perfil de los espacios de trabajo de la organización, así como los procesos necesarios cuando se integra nuevo personal en las organizaciones. Así, esta dimensión tiene dos indicadores: Reclutamiento y Selección.

- **Reclutamiento:** Es el momento del proceso administrativo de recursos humanos que está concatenado con otros niveles como la selección, la dotación de capacidades y el filtro riguroso. En definitiva, este sistema fijará sus objetivos

promover y elegir a trabajadores atendiendo las demandas de la empresa.

- **Selección:** Es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo.

#### **2.1.2.2. Organizar a las personas.**

Métodos que se siguen para establecer las diligencias que los trabajadores desempeñan en sus organizaciones, y guiar y hacer seguimiento del logro que debe tener un diseño organizacional y diseño de puestos, análisis y representación de puestos, guiado de los trabajadores y medición del logro (estadísticos, analistas de cargos y salarios). Así, esta dimensión tiene dos indicadores: Diseño de puestos y Evaluación de desempeño.

- **Diseño de puestos:** Chruden y Sherman, citados por Chiavenato (1992) definen un cargo como: "parte mínima de la empresa, en el que el grupo de deberes y responsabilidades lo diferencias de los otros ". Los que debe hacerse y las funciones de un puesto, que compete a las personas que lo realiza, otorgan las facultades para que los trabajadores formen parte de la finalidad de una entidad.
- **Evaluación del desempeño:** Es una secuencia ordenada y sistemática con enfoque cuantitativa y cualitativa que mide la efectividad con el que los trabajadores desempeñan sus funciones y características de trabajo para el que fueron contratados. Su finalidad es determinar la validez, el grado de efectividad y las capacidades de las personas, principalmente, su aporte a las empresas.

#### **2.1.2.3. Recompensar a las personas.**

Los procedimientos que se usan para promover la competencia de los trabajadores y la obtención de las necesidades personales. Así, incluyen recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar). Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Remuneración, Prestaciones e Incentivos.

- **Remuneración:** La retribución a contrapartida ofrecida para intercambiar la prestación de un servicio o cesión de activos. Además, constituyen parte de todo pago o contrapartida entre dos o más partes por el préstamo de algún factor del que le es necesario; es decir, es el importe que una fracción acredita a otra por haberle facilitado unos servicios o activos.
- **Prestaciones:** Son complementos que contribuyen al sueldo que las empresas asignan a sus integrantes, que tienen un factor económico y sociocultural, que se derivan de los vínculos del trabajo y los contratos.
- **Incentivos:** Es un método que se relaciona con una recompensa o castigo a una característica de su comportamiento. Así, la finalidad de un incentivo es provocar que el acto positivo se repita. Se asume que la persona que es objeto de ello se comportará como un ente lógico que evalúa el costo y el beneficio.

#### **2.1.2.4.      *Desarrollar a las personas.***

Incluye la elaboración de los procesos a emplear para instruir y aumentar el desarrollo profesional y personal, así como las habilidades para desempeñar su función en la organización. Implica la elaboración de procedimientos de capacitación, plan de carrera profesional, planes de promoción y desarrollo, entre otros. Así, esta dimensión tiene cuatro indicadores: Formación, Desarrollo, Aprendizaje y Administración del conocimiento.

- **Formación:** La instrucción académica se circunscribe a lo referente al currículum profesional en donde se plasma la experiencia del candidato. Establece en un período tiempos a lo largo de la cual la persona cursó estudios dados.
- **Desarrollo:** Es la superación de las personas, cambio personal, crecimiento humano, son un grupo mixto de métodos que buscan, por medio del cambio, que la persona asuma maneras distintas de pensar que le hacen posible producir nuevas actitudes, que se vean reflejados en la mejora de su calidad de vida y de la consecución de sus logros.
- **Aprendizaje:** Se establece que el aprendizaje como una serie de modificaciones permanentes en la conducta de una persona generado por su experiencia (Feldman, 2005). En primer lugar, aprender es efectuar una modificación del comportamiento. En segundo lugar, aquel cambio dado debe mantenerse en el tiempo. En tercer lugar, otro indicador importante es el carácter práctico del aprendizaje o de otras formas de experiencia (p.ej., observando a otras personas).
- **Administración del conocimiento:** Administrar el conocimiento es el acto de transformar del conocimiento tácito (operatividad específica) en explícito (conocimiento documentado y replicable) para que pase a ser un factor relevante de la organización. Además, atribuye el uso correcto de los datos e información para convertirlos en conocimiento y entendimiento.

#### **2.1.2.5. Retener a las personas.**

Son los procedimientos usados para fomentar los ambientes propicios y condiciones positivas para las funciones de las personas que incluye la administración de la



disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, así como el mantenimiento de las relaciones sindicales (médicos, enfermeras, ingenieros de seguridad, especialistas en capacitación de vida). Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Higiene y seguridad, Calidad de vida y Relaciones con los empleados y los sindicatos.

- **Higiene y seguridad:** Se refiere al corpus normativo donde se establecen métodos que buscan la garantizar la salud física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al espacio donde se realizan. Es decir, que tiene un enfoque de prevención debido a que apunta hacia la salud y a la satisfacción de las personas, de esta forma prevenir enfermedades y su consecuente ausencia sea esta temporal o definitiva del ambiente laboral.
- **Calidad de vida:** Es la idea que promueve las garantías óptimas de vida en espacios de trabajo donde el desempeño de funciones debe contar con un punto de vista positivo de los involucrados: dueños de las empresas, directivos, cargos intermedios y empleados.
- **Relaciones con los empleados y los sindicatos:** Es la terminología que se usa para delimitar las competencias entre los sindicatos y los empleadores. La mayoría de las instituciones utilizan las relaciones laborales o relaciones con los técnicos especializados que funcionan como nexo entre los trabajadores y la dirección. Por estas razones, los sindicatos son colectividades que canalizan las demandas de los integrantes que se relacionan entre los obrero-patronales en los espacios donde desempeñan funciones.

#### **2.1.2.6.      *Auditar a las personas.***

Se establecen los procesos a emplear con el propósito de conducir y examinar lo

que realizan los trabajadores y verificar el cumplimiento de metas, así como registrar indicadores de desempeño y métodos usados para guiar y supervisar la funcionalidad de los trabajadores y constatar los logros obtenidos. Tiene además una base de datos y sistemas de información gerenciales (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina). Así, esta dimensión tiene dos indicadores: Banco de datos y Sistemas de información administrativa.

- **Banco de datos:** Una base de datos se puede definir como un centro donde se acopia información que está organizada. Además, es una serie de información que se relacionan entre sí, estos datos son recabados por los sistemas de información de una organización específica.
- **Sistemas de información administrativa:** Según Murcki (1998, p. 80), el sistema de información administrativo es:

“El sistema que examina y recupera los datos provenientes del ambiente que captura los datos a partir de las transacciones y operaciones efectuadas dentro de la empresa que filtra, organiza y selecciona los datos y los presenta en forma de información a los gerentes, proporcionándoles los medios para generar la información”.

Además, para Bosehino (1987), el sistema de información administrativo lo conforman “los canales de flujo de transformación que retroalimentan datos de operaciones para análisis, decisiones administrativas y aplicaciones, para poder ejercer control, con el fin de que la organización alcance sus objetivos”.

### **2.1.3. Investigaciones internacionales de teorías en Gestión del Talento Humano.**

Martínez et al. (2007), sostienen que la gestión del talento humano:

“Es una estrategia que tiene como objetivo, darle valor al trabajador como persona, para poder llevar a la empresa a un estado de calidad total. Dicha gestión se lleva a cabo a través de diferentes acciones o actividades que permiten a la empresa, disponer de toda la capacidad y compromiso de los empleados para cumplir con los objetivos de la organización y de esta manera ser competitivos en el mundo actual” (p. 2).

Chiavenato (2009, p. 42) Al hablar acerca de la gestión de talento humano, en tiempos contemporáneos, que surgen alternativas que reemplazan el trabajo de dichas áreas conformadas por personas. Las estrategias de RH son responsabilidades que les pertenecen a los líderes de línea en cualquier empresa y ellos pasa a ser luego en los que administran el talento humano, por su parte las labores técnicas y burocráticas de menor relevancia se le asignan a un personal que es subcontratado (outsourcing).

#### **2.1.4. Investigaciones nacionales de teorías en Gestión del Talento Humano.**

Las organizaciones necesitan administrar de modo eficiente a sus empleados, para ello deben desplegar una serie de estrategias relacionamiento interpersonal, promoviendo un buen ambiente de trabajo, otorgando satisfacción personal y laboral, con la finalidad de contar con trabajadores conformes y satisfechos del trabajo en su empresa. Esto permitirá una mayor identificación con la empresa, con sus líderes y con las metas de la organización, y fidelizarlos con los objetivos institucionales, para que ofrezcan lo mejor de sí, se guíen bajo las mismas metas y deseos colectivos de la empresa (Galeano, 2012).

Asimismo, Medina (2008) dice que “el talento es el mayor patrimonio de las organizaciones y cada vez más va a suponer la diferencia estratégica entre las

empresas excelentes y las meramente medianas, siendo el talento el recurso más valioso y escaso, es, con frecuencia el peor gerenciado” (p. 23).

### **2.1.5. Cultura Organizacional.**

Para estudiar la cultura organizacional y en general lo referente a la teoría organizacional, aparecen en el sentido de la urgencia por saber la forma en la que funcionan las empresas teniendo por objetivo la productividad, por lo que su conceptualización se enmarca en ese sentido.

Ahmed et al. (2012, p. 164) la cultura como las características que son parte de los individuos en un colectivo que insiste con el tiempo aun y en las situaciones que existan modificaciones en la conformación de sus primeros miembros.

Finalmente, establece la cultura como la sistematización de la mente en colectivo, que diferencia a los integrantes de una empresa de otras empresas.

Así, también tenemos a Ahmed et al. (2012, p. 295) quienes indican que está conformada por dos elementos: sustancia y formas. La sustancia está constituida por ideologías, las cuales incluyen:

1. Creencias
2. Valores
3. Normas

Estas formas son el elemento observable de la cultura y, además, se puede manifestar a través de símbolos (como oficinas y uniformes), lenguaje (ademanos y rumores), narrativas (historias y leyendas) y prácticas (como rituales y ceremonias).

Además, Schein (1992, p. 15), menciona que esta función podría reconocerse entre los gerentes y jefes. De este modo, asegura baja el enfoque de la cultura organizacional, que los administradores se acondicionan con las herramientas que poseen en su entorno y buscan manejar con eficiencia las condiciones que la situación al interior de la empresa le demanda.

### **2.1.6. Dimensiones de la Cultura Organizacional.**

Según Denison (2001, pp. 17-19), se utiliza el instrumento en el cual se divide en cuatro dimensiones o rasgos culturales, que son: Implicación; Consistencia; Adaptabilidad y Misión.

#### **2.2.6.1. Implicancia.**

Según Denison (2001), las instituciones capaces otorgan capacidad autónoma a sus integrantes, se aglutinan entorno a grupos y despliegan competencias de las personas en todos los grados. Los integrantes de las instituciones se comprometen con sus labores y tienen sentimiento de pertenencia a sus organizaciones. Los integrantes de cualquier escala del organigrama tienen capacidad de decisión en las labores y se tiene en cuenta al momento de establecer la finalidad (p. 17).

Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Empoderamiento, Trabajo en equipo y Desarrollo de capacidades.

- **Empoderamiento:** Las personas poseen autonomía, decisión y talento para estar al frente de las labores. El hecho ocasiona identificación y compromiso por la empresa (Denison, 2001, p. 17).
- **Trabajo en equipo:** La validez se basa en una labor comunitaria con una finalidad de beneficio en común, donde todos se reconocen con responsabilidad.

La institución se sustentará en el trabajo de todos para conseguir el mismo fin (Denision, 2001, p. 17).

- **Desarrollo de capacidades:** La institución revierte de manera seguida con el objetivo de hacer crecer las habilidades y competencias de sus miembros para asegurar la competitividad y sacar provecho a las alternativas de negocio (Denision, 2001, p. 17).

#### **2.2.6.2. Consistencia.**

“Las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores” (Denision, 2001, p. 18).

Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Valores centrales, Acuerdo y Coordinación e integración.

- **Valores centrales:** Las personas que integran las empresas tienen un grupo de ideas que posean espíritu identitario y un grupo delimitado de deseos (Denision, 2001, p. 18).
- **Acuerdo:** Los que conforman las empresas tienen la capacidad de establecer consensos en asuntos importantes. Ello incluye, por una parte, establecer un pacto sobreentendido, y por otro, la potestad de resolver conflictos donde surjan (Denision, 2001, p.18).

- **Coordinación e integración:** Distintas áreas tienen la capacidad de coordinar para lograr objetivos en comunes. Los límites de las organizaciones no significan obstáculos para el desarrollo del trabajo (Denision, 2001, p. 18).

### **2.2.6.3. Adaptabilidad.**

Las empresas que se encuentran muy adheridas cuentan con problemas para evolucionar y responder mejor ante la dificultad. Integración interna y hábito externa son difíciles de ser consensuados, pero se detalla para generar efectividad en las organizaciones. Los ambientes de adaptación tienen a sus clientes como paradigma, aceptan los peligros y aprenden de lo que se ha equivocado, y tienen la capacidad de establecer cambios. Existe una mejora constante para crear lo mejor de los clientes. Las empresas en donde se promueve altamente la adaptabilidad experimentan con frecuencia mejores ventas y crecimiento de su mercado (Denision, 2001, p. 18).

Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Orientación al cambio, Orientación al cliente y Aprendizaje organizativo.

- **Orientación al cambio:** La empresa tiene la capacidad para propiciar nuevos ambientes que promuevan el cambio. Tiene la posibilidad de reconocer de manera correcta el ambiente del negocio, tener reacciones inmediatas ante el contexto y los nuevos cambios (Denision, 2001, p. 18).
- **Orientación al cliente:** Las empresas identifican a sus clientes y determina con anticipación lo que necesitan a futuro. Demuestra el nivel de compromiso de la organización por satisfacer lo que los usuarios necesitan. (Denision, 2001, p 18).

- **Aprendizaje organizativo:** La organización recepciona, traduce y cambia indicadores del contexto en alternativas que motiven la novedad, adquiriendo nuevas nociones y potenciando talento (Denision, 2001, p. 18).

#### **2.2.6.4. Misión.**

Lo más distintivo en una organización es tener en claro la visión. La empresa que no ha definido de manera correcta su derrotero se conducirá a la deriva. Las organizaciones de éxito conocen sus objetivos y una finalidad correcta que establece objetivos generales y puntos de vista estratégicos, a la par poseen una idea de lo que se quiere lograr en el futuro. La mayor cantidad de problemas se presentan en las empresas que necesitan cambiar su perspectiva. Es importante el liderazgo que establezca el futuro y que apoye puntos de vista en común (Denision, 2001, p. 19). Así, esta dimensión tiene tres indicadores: Propósitos y dirección estratégica, y Objetivos y metas.

- **Propósitos y dirección estratégica:** Tener delimitada la finalidad de manera clara y presentar la manera en la que cada persona, desde su puesto, para poder contribuir al desarrollo de la organización (Denision, 2001, p. 19).
- **Objetivos y metas:** A la misión, la visión y la estrategia se pueden relacionar con las metas y objetivos que posibiliten a los trabajadores un derrotero exacto a su labor (Denision, 2001, p.19).

#### **2.1.7. Investigaciones internacionales de teorías en Cultura Organizacional.**

Robbins y Timothy (2009), denominan a la cultura organizacional “elusiva, intangible, implícita y se da como algo garantizado”. Pero cada organización desarrolla “un conjunto nuclear de suposiciones, entendimiento y reglas implícitas



que gobiernan el comportamiento cotidiano en el lugar de trabajo” (p. 556).

Además, Aguirre (2014, p. 158) la define como:

“Conjunto de elementos interactivos compartidos por miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia, por ello, podemos observar que toda organización difiere de otra de acuerdo con su razón de ser; es decir, si bien no todas las organizaciones son idénticas, todas se enfocan en que la misión se cumpla”.

### **2.1.8. Investigaciones nacionales de teorías en Cultura Organizacional.**

Según Morales (2018), la cultura organizacional se relaciona con el grupo humano con el que la empresa cuenta y que tienen en común los mismos códigos y una manera establecida de realizar las cosas.

Asimismo, Dumler (2018, p. 35) indica que la cultura organizacional constituye “los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como en un conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzo a los principios básicos; principios y procedimientos que perduran porque tienen un significado para los miembros de la organización”.

## **2.2. Definición de términos**

- **Base Naval:** Espacio que cuenta con las condiciones para que sea posible estacionarse, concentrarse, aprovisionarse y repararse los miembros de las fuerzas marinas.
- **Calidad:** Es la certeza de que cuando se recibe un producto o un servicio, la calidad es esencial para el usuario ya que asegura la confiabilidad y también el nivel de los que reciben el producto.

- **Cambio organizacional:** Es un proceso por el cual facilita a la organización que se adopten a los nuevos retos del entorno en que se vive.
- **Cultura:** Se refiere al aspecto del que forma parte el conocimiento, las creencias, la moral, las costumbres y todos los hábitos y destrezas ganadas por las personas más allá del entorno familiar hasta su vida en la sociedad a la que pertenece.
- **Desarrollo empresarial:** Es un proceso donde el factor humano podrá ser competitivo frente a cualquier manejo de una organización la cual brinda beneficios a las organizaciones para su mejora continua.
- **Escuela Naval:** Institución encargada de la formación académica, cultural y militar de oficiales para la Marina de Guerra del Perú.
- **Gestión:** Son los comportamientos, o labores que hacen posible que ocurra distintas actividades o deseos. En otros términos, una gestión abarca todos los requisitos que tienen por objetivo solucionar una problemática o hacer posible un proyecto. En el contexto comercio-empresarial, gestionar es lo mismo que administrar un negocio.
- **Gestión del talento humano:** Tiene por objeto la administración de trabajadores que trabajan en una organización, y estas son portadoras del conocimiento que no pueden tratarse descontextualizada o independientemente de las personas como seres sociales.
- **Recursos humanos:** Recursos humanos: Es el aporte del grupo de trabajadores de una empresa. Sin embargo, se suele llamar así con frecuencia a la acción de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los miembros de la empresa.
- **Talento:** Es la característica singular que posee alguien en un rubro determinado, donde ha mostrado mayor pericia para desempeñar su función. Las personas talentosas son capaces de desarrollar su potencial al máximo.

### **III. Método**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación posee un corte de tipo cuantitativo debido a que se formula una problemática que está delimitado y las preguntas son específicas respecto de los objetivos propuestos.

Además, mediante el diseño de la investigación, el autor logra obtener todos los datos que sean necesarios para el desarrollo del proyecto de investigación. Así, la información que se ha recolectado comprueba o rechaza la hipótesis. Cabe señalar que esta investigación es de tipo no experimental tradicional y de corte inductivo.

El diseño de la investigación es no experimental y de corte inductivo de acuerdo con las siguientes consideraciones: primero, se refiere al diseño no experimental tradicional, porque no se manipulan las variables y solo nos enfocamos en la observación dentro del contexto (natural) en el que se presentan; segundo, inductivo porque se analizan solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general.

En este diseño se observó la influencia de la gestión del talento humano y la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, año 2018.

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población.**

La población para la investigación está conformada por 92 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Escuela Naval del Perú. Entre los que se considerará solamente al personal civil y con grado de instrucción técnico o universitario y se desempeñan en atender como clientes a los Cadetes de la Escuela Naval. De esta

forma, se han considerado trabajadores profesionales en diversas áreas, técnicos, auxiliares, docentes y administrativos. En ese sentido, se han exceptuado trabajadores de menor rango, tales como personal de limpieza y de seguridad.

### 3.2.2. Muestra.

La muestra se constituyó de 75 personas relacionadas a la gestión del talento humano y la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú. El personal civil que labora en este centro superior tienen condición laboral como nombrados y contratados y mencionaron haber llenado otros cuestionarios anteriormente para otros estudios de investigación sin embargo es necesario mencionar que antes de realizar el llenado de las preguntas del cuestionario se les orientó y explicó sobre el llenado de la misma para obtener resultados fidedignos. En la determinación de la muestra óptima para la investigación se utilizó el muestreo probabilístico simple. Para determinar la muestra de la población, se hizo necesaria la utilización de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Donde:

n: Es el tamaño de la muestra para el trabajo de campo.

Z = Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza. En ese caso, su valor = 1.96.

EE = Margen de error estándar de la estimación, se ha considerado 5 % (0.05).

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

N = Población.

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% (0.05)

tenemos:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 92}{(0.05)^2 (92-1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = \frac{0.25 * 3.8416 * 92}{(0.0025) (91) + (0.25) * 3.8416}$$

$$n = \frac{0.25 * 353.4272}{0.2275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{88.3568}{1.1879} = 75$$

$$n = 75$$

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Matriz de Operacionalización: Gestión del Talento Humano.*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	X1) Integrar personas	X1.1. Reclutamiento
		X1.2. Selección
	X2) Desarrollar a las personas	X2.1. Formación
		X2.2. Desarrollo
		X2.3. Aprendizaje
		X2.4. Administración del conocimiento
	X3) Auditar a las personas	X3.1. Banco de datos
		X3.2. Sistemas de información administrativa

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 2.**

*Matriz de Operacionalización: Cultura Organizacional.*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Y1) Implicación	Y1.1. Empoderamiento
		Y1.2. Trabajo en equipo
		Y1.3. Desarrollo de capacidades
	Y2) Consistencia	Y2.1. Valores centrales
		Y2.2. Acuerdo
		Y2.3. Coordinación e integración
		Y3.1. Orientación al cambio

Y3) Adaptabilidad	Y3.2. Orientación al cliente
	Y3.3. Aprendizaje organizativo
Y4) Misión	Y4.1. Propósitos y dirección estratégica
	Y4.2. Objetivos y metas

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4. Instrumentos

Se han empleado como instrumento el cuestionario, el cual permite obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, en este caso empleados del Área de Recursos Humanos de la Escuela Naval del Perú. Para ello, se ha considerado en la investigación, que tiene un corte cuantitativo, la opinión de un número finito de personas.

El modelo de cuestionario es de tipo cerrado y se elaboró teniendo en cuenta la pregunta principal en la investigación, a partir de la cual se debe responder la hipótesis, cuyas variables dependientes e independientes nos formulan la investigación.

### 3.5. Procedimientos

#### 3.5.1. SPSS, versión 24.

Se tabuló toda la información haciendo uso de este programa, en su versión en español. Además, la información procesada son datos que fueron obtenidos durante la fase de recolección. Por ello, el uso de este software estadístico SPSS 24.

#### 3.5.2. Alfa de Cronbach.

Es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

**Tabla 3.**  
*Estadísticos de Fiabilidad.*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,936	27

*Nota.* Elaboración propia.

Se necesita establecer que el coeficiente de alfa Cronbach tiene que fluctuar entre 0 y 1, con la respuesta 1 se comprende la presencia de consistencia ideal de los ítems o preguntas para expresar la variable en análisis. Así, el autor debe calcular el alfa de Cronbach y comprobar que se sitúe entre mayor que cero y menor que uno.

### 3.5.3. Escala de Likert.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la escala de Likert, que es un instrumento que permite medir y determinar la conformidad la personas que se encuesta, por lo que constituye una de las maneras más confiables de medir opiniones, percepciones y comportamientos.

Así, en el presente trabajo se empleará la siguiente valoración:

**Tabla 4.**  
*Escala de Likert.*

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

*Nota.* Adaptado de la Escala Tipo Likert<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Fuente: [http://formacion.educalab.es/pluginfile.php/49819/mod\\_imscp/content/4/escala\\_tipo\\_likert.html](http://formacion.educalab.es/pluginfile.php/49819/mod_imscp/content/4/escala_tipo_likert.html)

### 3.5.4. Coeficiente de Correlación de Pearson.

**Tabla 5.**

*Coeficiente de correlación de Pearson.*

Valor del coeficiente de correlación	Definición
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja-leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta
1	Función lineal perfecta

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.6. Análisis de datos

Con respecto a las técnicas que permitieron el análisis de datos en la investigación, ello se dio a partir del empleo de la encuesta, la cual se aplicó sobre una representación colectiva amplia, que utiliza estándares para la interrogación, obteniéndose con ello información específica que sirva para establecer mediciones precisas, presentadas en el bloque de resultados pertinente.

Así también, para determinar la validación hipotética, se consideró un nivel de significancia apropiado, el cual se describe a continuación.

#### **Nivel de significancia bilateral.**

Se utilizó para probar la hipótesis ya que mide la probabilidad de que un evento ocurra. Su aceptación se dará cuando el coeficiente de significancia bilateral sea menor a 0.05; el cual es un nivel de la probabilidad de error y se fija antes de probar las hipótesis inferenciales. Si supera el valor de 0.05, el investigador dudará de generalizar a la población. Si no la supera, el investigador podrá hacer generalizaciones.



Regla de decisión:

Si  $p\text{-valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$  (Hipótesis nula)

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , aceptar  $H_0$  (Hipótesis nula)

## IV. Resultados

### 4.1. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis principal.

H1: La aplicación de la Gestión de Talento Humano permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Ho: La aplicación de la Gestión de Talento Humano no permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

#### Tabla 6.

##### *Hipótesis principal.*

		Gestión de Talento Humano	Cultura organizacional
Gestión de Talento Humano	Pearson Correlación	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Cultura Organizacional	Pearson Correlación	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Nota.* Elaboración propia.

#### Interpretación:

Se halla una correlación positiva, que de acuerdo con el coeficiente de Pearson (r) es de 0.858 (85.8%). Además, posee un grado de significancia bilateral de 0.00 inferior al indicador máximo de 0.05 (5%). De acuerdo con ello, la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.

**Hipótesis secundarias H1.**

H1: La aplicación de la Integración de personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Ho: La aplicación de la Integración de personas no permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

**Tabla 7.**

*Hipótesis secundaria H1.*

		Integrar personas	Cultura organizacional
Integrar personas	Pearson	1	,841**
	Correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Cultura organizacional	Pearson	,841**	1
	Correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Nota.* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Se halla una correlación positiva, que de acuerdo con el coeficiente de Pearson (r) es de 0.841 (84.1%). Además, posee un grado de significancia bilateral de 0.00 inferior al indicador máximo de 0.05 (5%). De acuerdo con ello, la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula, rechazada.

**Hipótesis secundarias H2.**

H1: La aplicación del Desarrollo de las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Ho: La aplicación del Desarrollo de las personas no permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

**Tabla 8.**

*Hipótesis secundaria H2.*

		Desarrollar a las personas	Cultura organizacional
Desarrollar a las personas	Pearson Correlación	1	,686**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Cultura organizacional	Pearson Correlación	,686**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Nota.* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Se halla una correlación positiva, que de acuerdo con el coeficiente de Pearson (r) es de 0.686 (68.6%). Además, posee un grado de significancia bilateral de 0.00 inferior al indicador máximo de 0.05 (5%). De acuerdo con ello, la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula, rechazada.

**Hipótesis secundarias H3.**

H1: La aplicación de Auditorías a las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Ho: La aplicación de Auditorías a las personas no permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

**Tabla 9.**

*Hipótesis secundaria H3.*

		Auditar a las personas	Cultura organizacional
Auditar a las personas	Pearson	1	,845**
	Correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Cultura organizacional	Pearson	,845**	1
	Correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Nota.* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Se halla una correlación positiva, que de acuerdo con el coeficiente de Pearson (r) es de 0.845 (84.5%). Además, posee un grado de significancia bilateral de 0.00 inferior al indicador máximo de 0.05 (5%). De acuerdo con ello, la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula, rechazada.

## 4.2. Análisis e interpretación de resultados

P1.- ¿Considera Ud. que la Gestión de Talento Humano influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 10.**

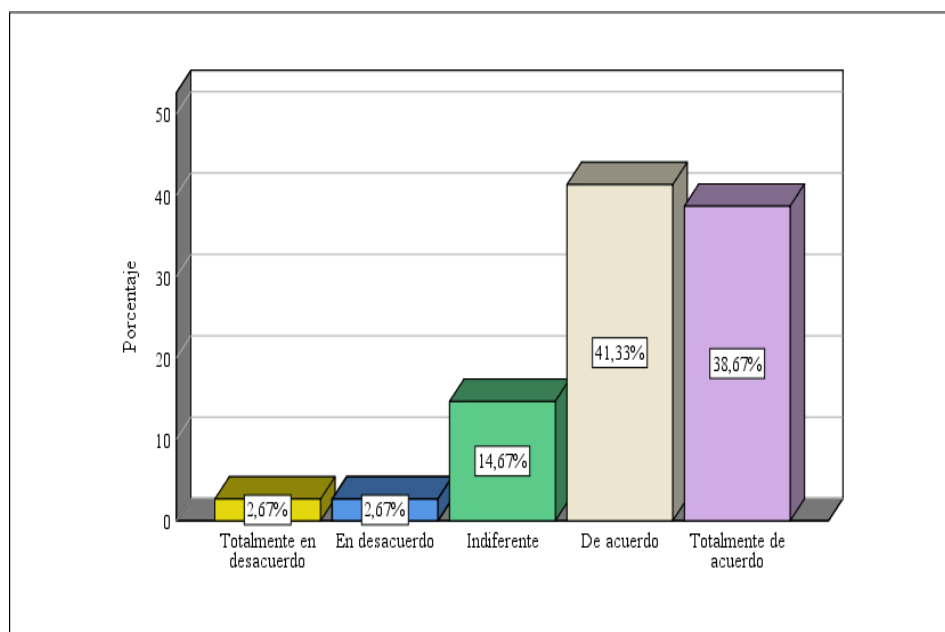
*Resultados de la pregunta 1 del instrumento aplicado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	2	2,67
En desacuerdo	2	2,67
Indiferente	11	14,67
De acuerdo	31	41,33
Totalmente de acuerdo	29	38,67
Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 1.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 1 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación

En vista de los resultados, se obtuvo principalmente que el 2,67% (2) está totalmente en desacuerdo y un 2,67% (2) se encuentra en desacuerdo 14,67% (11) indicó que son indiferentes, el 41,33% (31) está de acuerdo y el 38,67% (29) afirma estar totalmente de acuerdo en que la Gestión del Talento Humano influye en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

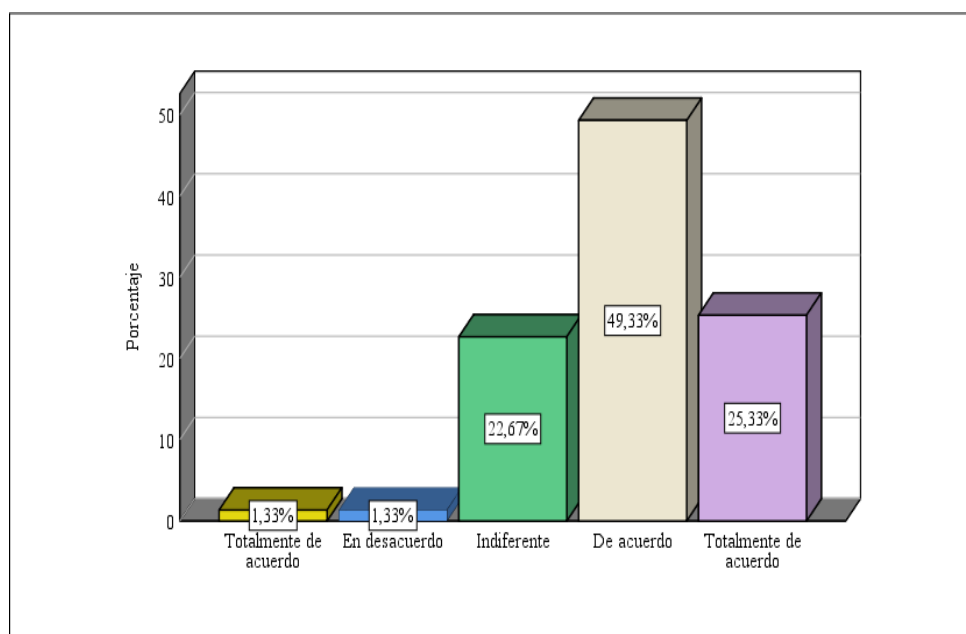
P2.- ¿Considera Ud. que Integrar personas incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 11.**  
*Resultados de la pregunta 2 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,33
	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	17	22,67
	De acuerdo	37	49,33
	Totalmente de acuerdo	19	25,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 2.**  
*Gráfico de los resultados de la pregunta 2 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación

En vista de los resultados, se obtuvo principalmente que el 49,33% (37) indicó estar de acuerdo, el 25,33% (19) está totalmente de acuerdo, el 22,67% (17) afirma estar indiferente, y una minoría menciona estar en desacuerdo 1,33% (1) y el 1,33% (1) demuestra estar en total desacuerdo al hecho de que Integrar Personas incide en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

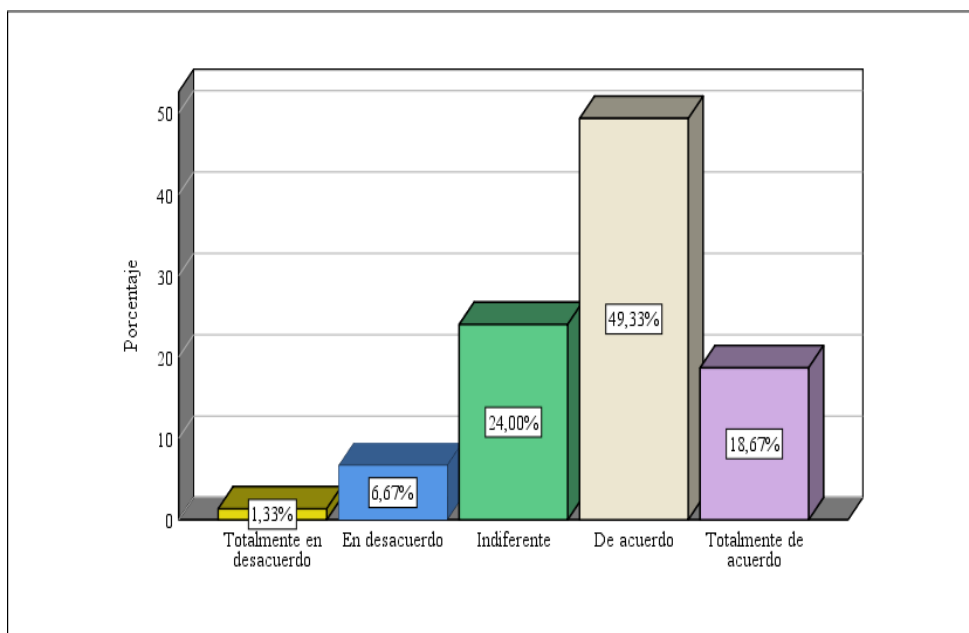
P3.- ¿Considera Ud. que el proceso de reclutamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 12.**  
*Resultados de la pregunta 3 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,33
	En desacuerdo	5	6,67
	Indiferente	18	24,00
	De acuerdo	37	49,33
	Totalmente de acuerdo	14	18,67
	Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3.**  
*Gráfico de los resultados de la pregunta 3 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En vista de los resultados, se obtuvo principalmente que el 49,33% (37) indicó estar de acuerdo, el 24,00% (18) es indiferente y el 18,67% (14) afirma estar totalmente de acuerdo, en estar en desacuerdo 6,67% (5) y un 1,33% (1) en minoría menciona estar en total desacuerdo, quedando demostrado con que la Cultura Organizacional contribuye en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.



P4.- ¿Considera Ud. que el proceso de selección impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 13.**

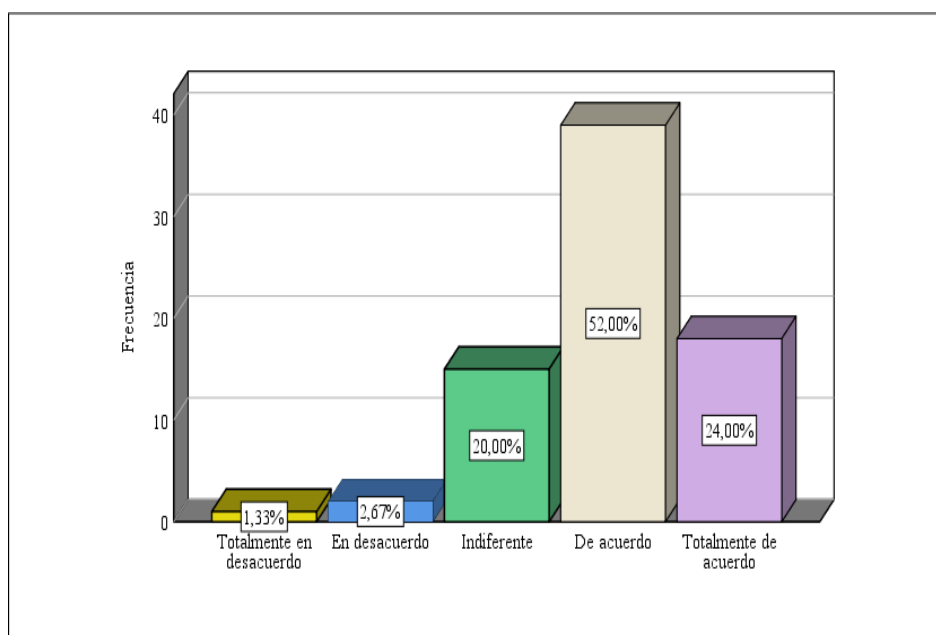
*Resultados de la pregunta 4 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,33
	En desacuerdo	2	2,67
	Indiferente	15	20,00
	De acuerdo	39	52,00
	Totalmente de acuerdo	18	24,00
	Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 4 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En vista de los resultados obtenidos, se demostró principalmente que el 52,00 % (39) indicó estar de acuerdo, el 24,00% (18) está totalmente de acuerdo, el 20,00% (15) afirma ser indiferente, una minoría en desacuerdo (2,67%) (2), y total desacuerdo (1,33%) (1), quedando hecho de que el Proceso de selección influye en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P5.- ¿Considera Ud. que Desarrollar a las personas contribuye a mejorar en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 14.**

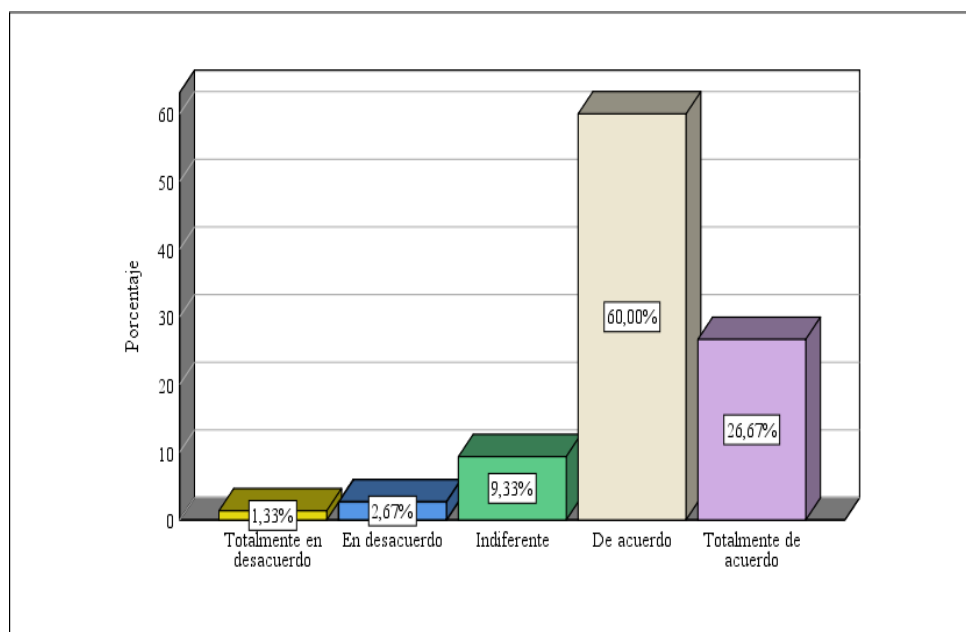
*Resultados de la pregunta 5 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,33
	En desacuerdo	2	2,67
	Indiferente	7	9,33
	De acuerdo	45	60,00
	Totalmente de acuerdo	20	26,67
	Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 5 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### Interpretación

De acuerdo a los resultados, se destacó que el 60,00% (45) está de acuerdo y el 26,67%, (20) totalmente de acuerdo, una minoría como el 9,33% se muestra indiferente, 2,67% (2) están en desacuerdo y otra minoría 1,33 (1) está en total desacuerdo. La mayoría demuestra la importancia de desarrollar a las personas en valores, actitudes y cualidades a favor de sí mismo y la organización, impactarán en la cultura de esta y la mejora.

P6.- ¿Considera Ud. que el proceso de formación contribuye a mejorar la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 15.**

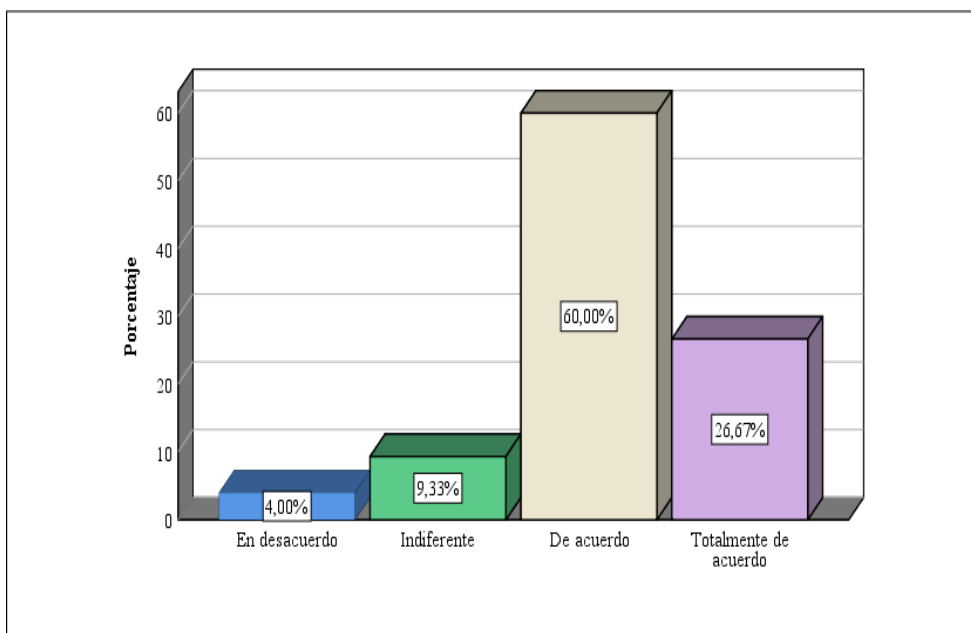
*Resultados de la pregunta 6 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	4,00
	Indiferente	7	9,33
	De acuerdo	45	60,00
	Totalmente de acuerdo	20	26,67
	Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 6 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Conforme a los resultados obtenidos, cabe resaltar que el 60,00 % (45) indicó estar de acuerdo y el 26,67% (20) está totalmente de acuerdo, un 9,33% (7) se muestra indiferente y otra minoría 4,00% (3) está en desacuerdo, en vista que la mayoría totalmente de acuerdo y en acuerdo, estas respuestas muestran que el proceso de formación contribuye a mejorar la cultura organizacional y satisface las inquietudes del personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P7.- ¿Considera Ud. que el proceso de desarrollo contribuye a mejorar la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 16.**

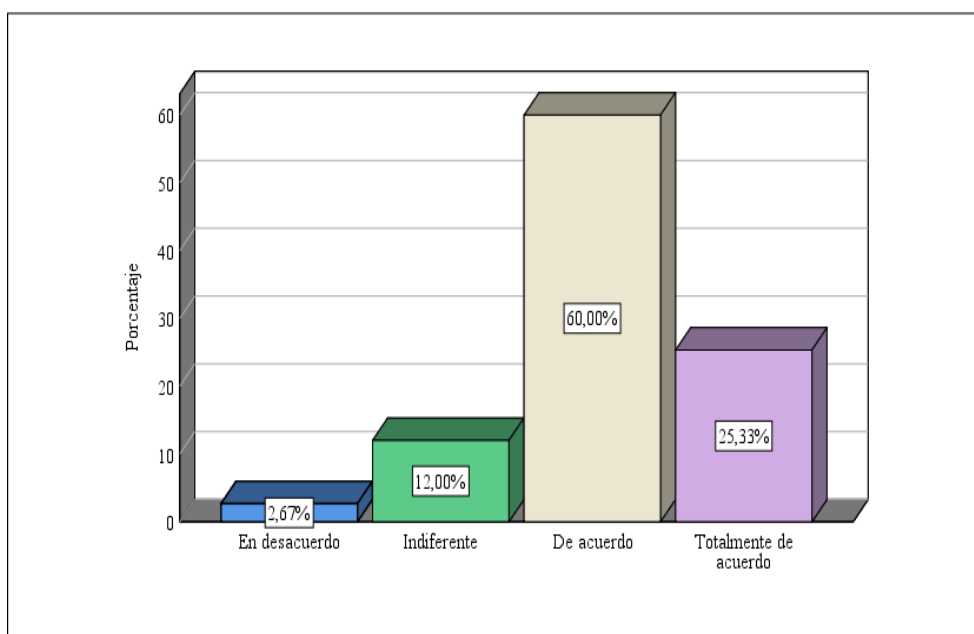
*Resultados de la pregunta 7 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,67
	Indiferente	9	12,00
	De acuerdo	45	60,00
	Totalmente de acuerdo	19	25,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 7 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos, cabe destacar que el 60,00 % (45) indicó estar de acuerdo y el 25,33%, (19) totalmente de acuerdo, 12,00% (9) se muestra indiferente y un 2,67% (2) está en desacuerdo. Al evidenciar que la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo demuestra que el proceso de desarrollo contribuye en la mejora de la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

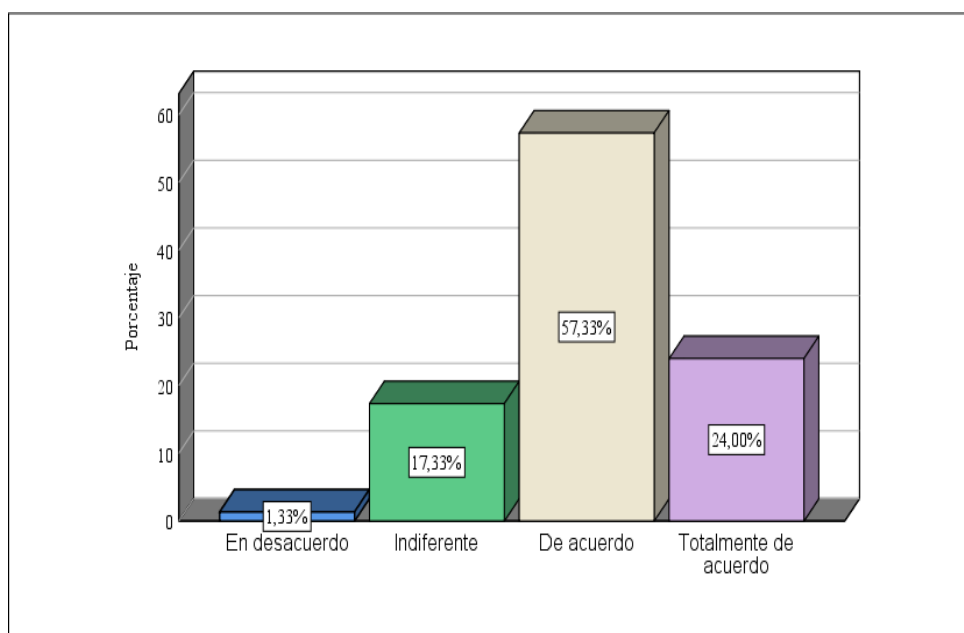
P8.- ¿Considera Ud. que el Aprendizaje permite la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 17.**  
*Resultados de la pregunta 8 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	13	17,33
	De acuerdo	43	57,33
	Totalmente de acuerdo	18	24,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8.**  
*Gráfico de los resultados de la pregunta 8 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Conforme a los resultados obtenidos, se halló de forma principal que el 57,33 (43) % y el 24,00% (18) aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, en ese orden, con la consideración dada. Además, solo en minoría el 17,33% (13) se muestra indiferente y un 1,33% (1) afirma estar en desacuerdo ante el hecho de que el aprendizaje impacte en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P9.- ¿Considera Ud. que el proceso de administración de conocimiento permite mejorar la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 18.**

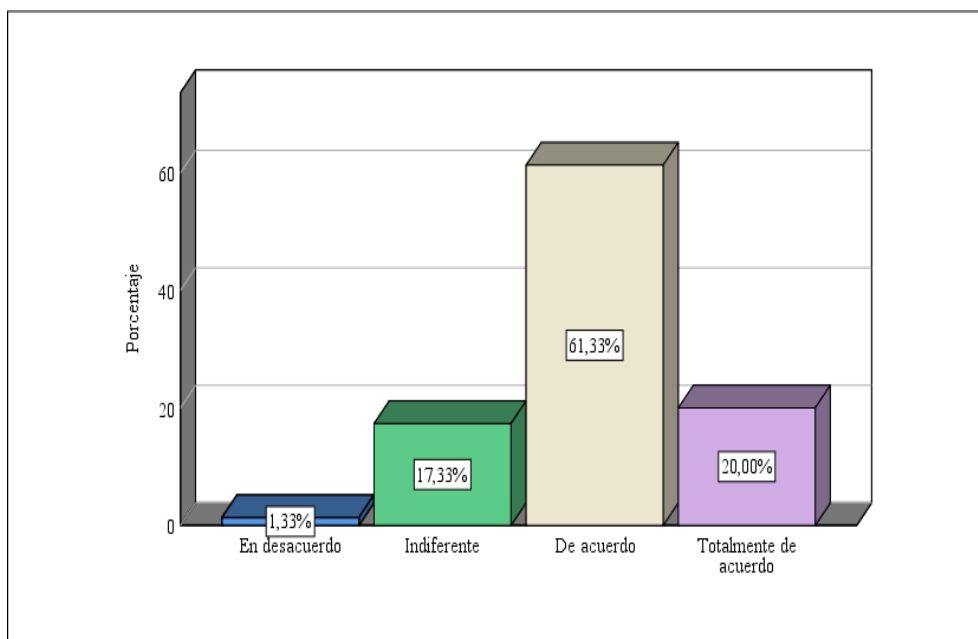
*Resultados de la pregunta 9 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	13	17,33
	De acuerdo	46	61,33
	Totalmente de acuerdo	15	20,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 9 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Según los resultados que se obtuvieron, se pudo determinar principalmente que el 61,33% (46) indicó estar de acuerdo; el 20,00%, (15) totalmente de acuerdo y el 17,33% (13) no está de acuerdo ni en desacuerdo y otra minoría 1,33 (1) está en desacuerdo en que la administración del conocimiento incide en la recuperación de la cultura organizacional.

P10.- ¿Considera Ud. que Auditar a las personas afecta la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 19.**

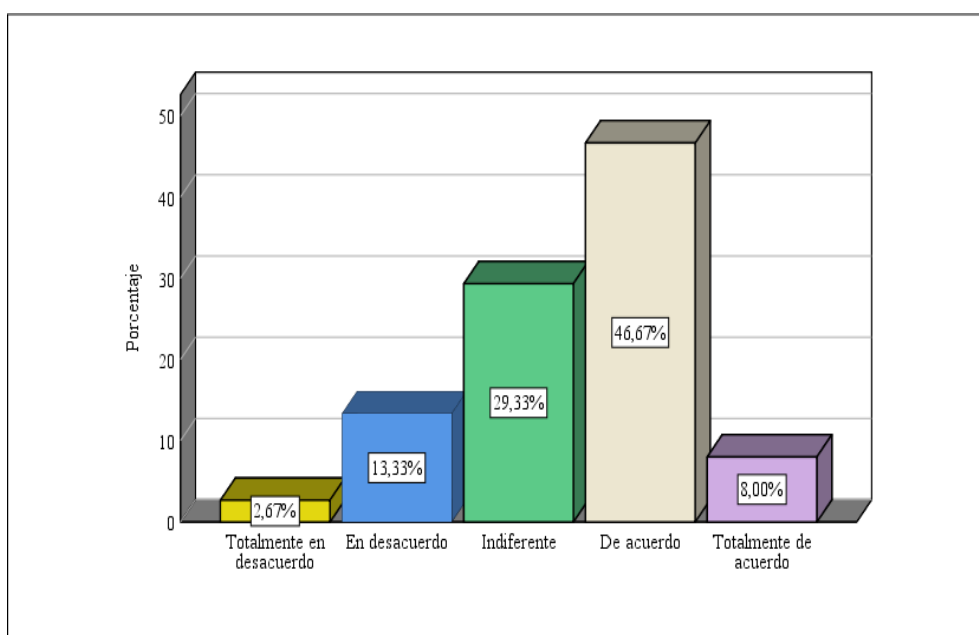
*Resultados de la pregunta 10 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,67
	En desacuerdo	10	13,33
	Indiferente	22	29,33
	De acuerdo	35	46,67
	Totalmente de acuerdo	6	8,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 10.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 10 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De acuerdo a los resultados mostrados en el gráfico, se destacó que el 46,67 % (35) indicó estar de acuerdo, el 29,33 % (22) es indiferente y el 13,33 % (10) está en desacuerdo mientras un 8,00% (6) está totalmente de acuerdo y 2,67% está en total desacuerdo con que la auditoria a las personas afecta la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P11.- ¿Considera Ud. que el Banco de datos incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 20.**

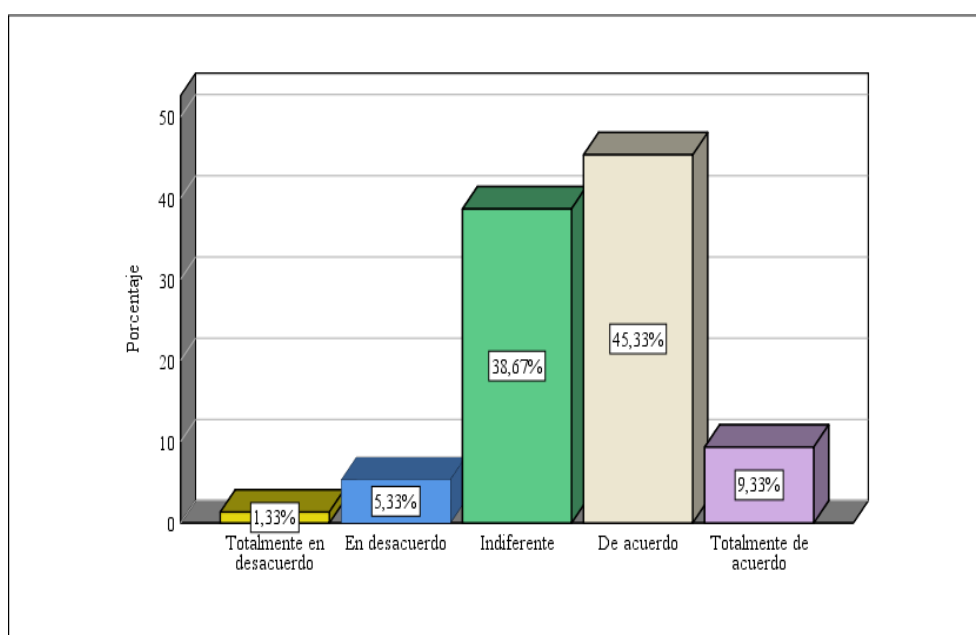
*Resultados de la pregunta 11 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,33
	En desacuerdo	4	5,33
	Indiferente	29	38,67
	De acuerdo	34	45,33
	Totalmente de acuerdo	7	9,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 11.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 11 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Según los resultados obtenidos, se halló de manera principal que el 45.33 % (34) y el 9,33% (7) aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con la consideración. Además, el 38.67% (29) afirma estar indiferente, 5,33% (4) está en desacuerdo y una pequeña minoría como el 1,33% (1) está en total desacuerdo acerca de que el banco de datos incida en la cultura organizacional entre el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.



P12.- ¿Considera Ud. que los Sistemas de información administrativa permite la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 21.**

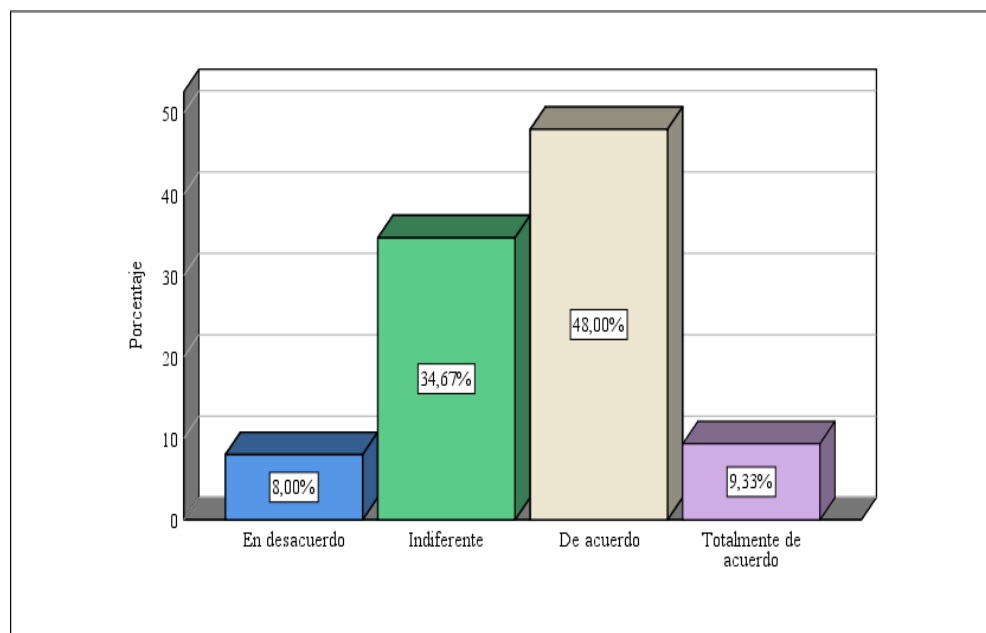
*Resultados de la pregunta 12 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	8,00
	Indiferente	26	34,67
	De acuerdo	36	48,00
	Totalmente de acuerdo	7	9,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 12.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 12 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos, destacó el hallazgo de que el 48,00% (36) indicó estar de acuerdo, el 34,67 %, (26) ser indiferente, un 9,33% (7) está totalmente de acuerdo, una minoría del 8,00% (6) está en desacuerdo. A estos resultados se demuestra que gracias a los sistemas de información administrativa es posible optimizar la cultura organizacional.

P13.- ¿Considera Ud. que los miembros del personal civil están comprometidos con su trabajo (implicancia) y que ello mejora la cultura organizacional de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 22.**

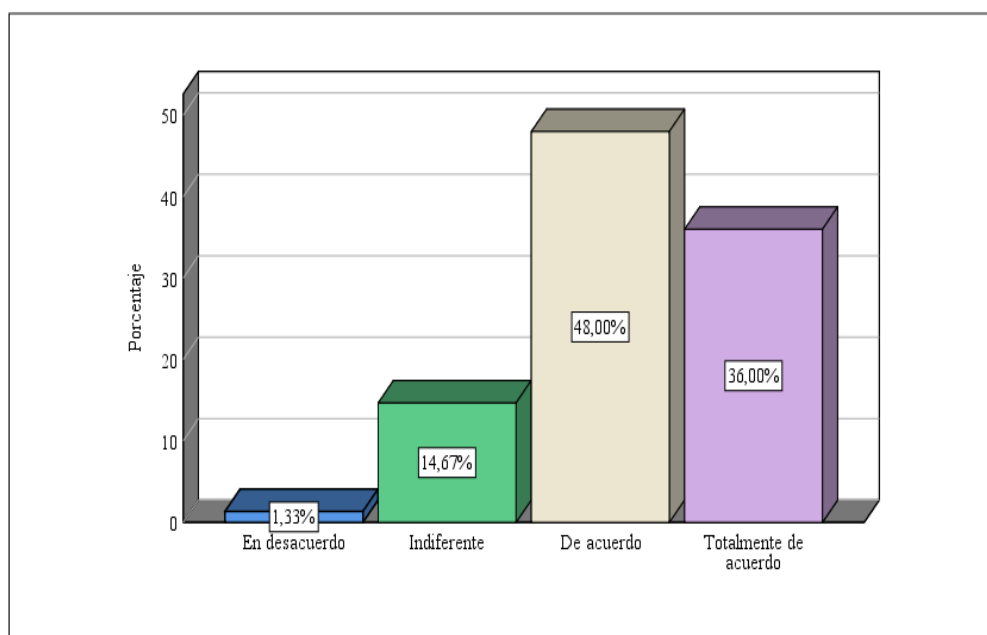
*Resultados de la pregunta 13 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	11	14,67
	De acuerdo	36	48,00
	Totalmente de acuerdo	27	36,00
	Total	75	100,0

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 13.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 13 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Según lo plasmado en el gráfico, se observa que el 48,00% (36) indicó estar de acuerdo con la consideración señalada y el 36,00 % (27), que la sostiene de forma total. Asimismo, un 14.67% (11) afirma ser indiferente y solo una minoría 1,33 (1) está en desacuerdo, por ello que se puede señalar que el compromiso de los miembros influye en la cultura organizacional.

P14.- ¿Considera Ud. que el Empoderamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 23.**

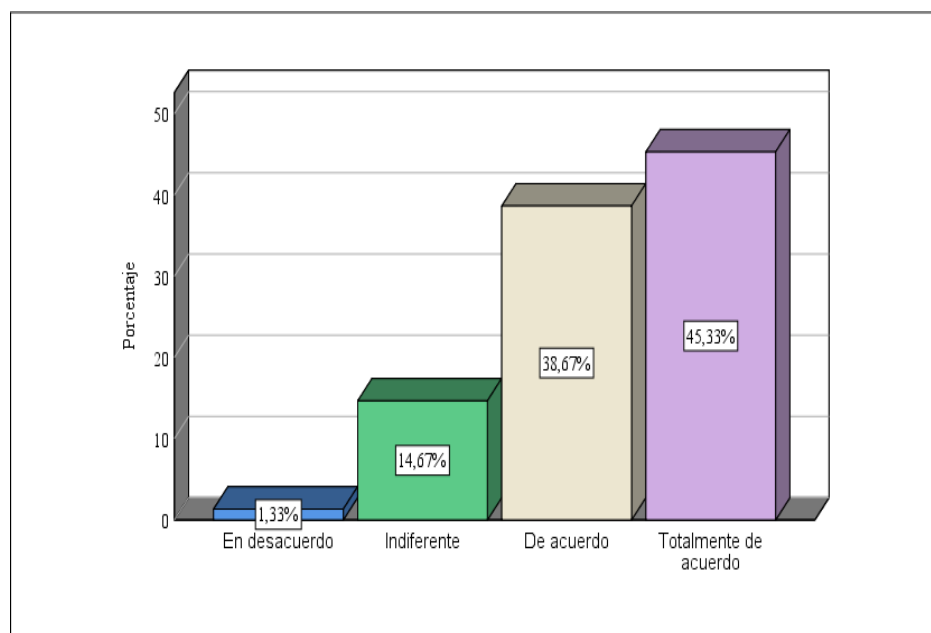
*Resultados de la pregunta 14 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	11	14,67
	De acuerdo	29	38,67
	Totalmente de acuerdo	34	45,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 14.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 14 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados obtenidos, es importante destacar que un 45.33% (34) se muestra totalmente de acuerdo, así como el 38.67% (29) de personas manifiesta estar de acuerdo con la proposición. Asimismo, un 14.67% (11) se muestra indiferente y un 1,33 (1) está en total desacuerdo en sus respuestas. Por ello, se puede asumir que el empoderamiento contribuye en la cultura organizacional.

P15.- ¿Considera Ud. que el Trabajo en equipo incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 24.**

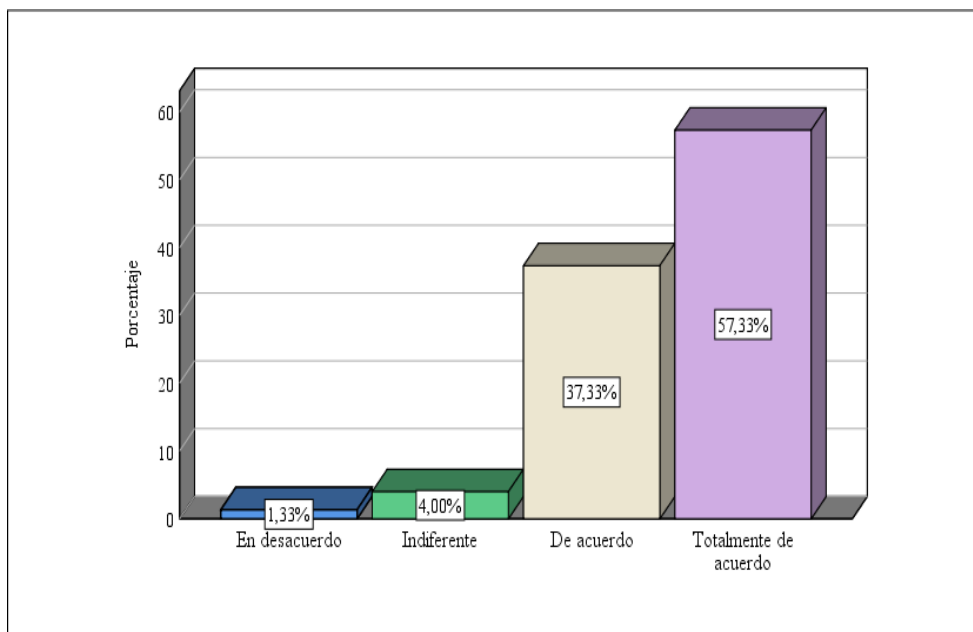
*Resultados de la pregunta 15 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	3	4,00
	De acuerdo	28	37,33
	Totalmente de acuerdo	43	57,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 15.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 15 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En concordancia con lo mostrado, se observa de forma notable que el 37.33% (28) está de acuerdo junto con el 57.33% (43) que señala estar totalmente de acuerdo con la proposición señalada. Solo una minoría se muestra indiferente como el 4,00% (3) y en desacuerdo 1.33 (1). Esto lleva a la inferencia de que el Trabajo en equipo tiene un rol relevante en la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P16.- ¿Considera Ud. que el Desarrollo de capacidades incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 25.**

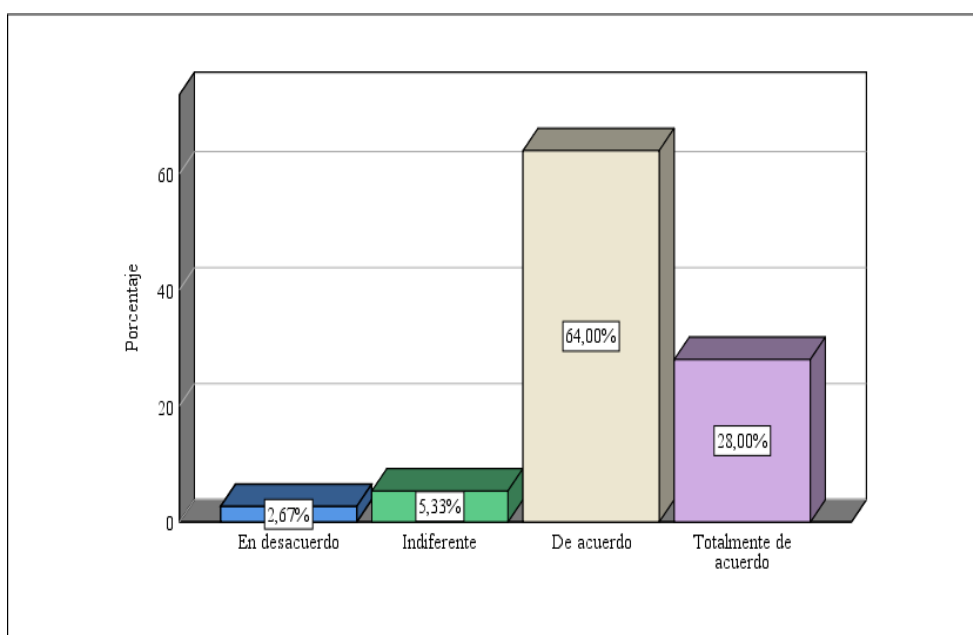
*Resultados de la pregunta 16 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,67
	Indiferente	4	5,33
	De acuerdo	48	64,00
	Totalmente de acuerdo	21	28,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 16.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 16 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados, fue posible afirmar que un 64,00% (48) manifiesta estar de acuerdo y el 28,00%, (21) totalmente de acuerdo con la pregunta, solo una minoría se muestra indiferente 5,33 % (4) y en desacuerdo 2,67% (2). Es posible afirmar que existe incidencia del Desarrollo de capacidades en la cultura organizacional para la institución en estudio.

P17.- ¿Considera Ud. que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas (consistencia), ello impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 26.**

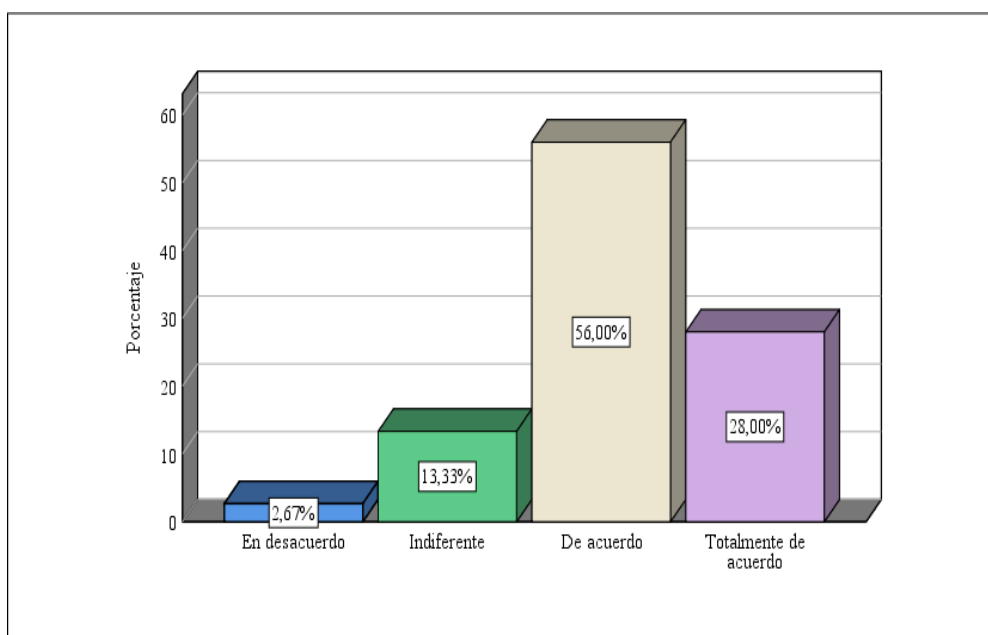
*Resultados de la pregunta 17 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	2,67
	Indiferente	10	13,33
	De acuerdo	42	56,00
	Totalmente de acuerdo	21	28,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 17.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 17 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Los resultados de la gráfica favorecen el tema de investigación; así se puede colegir que las organizaciones alcanzan la efectividad cuando poseen consistencias en sus estructuras y sistemas, lo que impacta en la cultura organizacional. Un 56,00% (42) de encuestados afirma su acuerdo con esta idea, mientras que un 28,00% (21) lo hace de manera absoluta. Solo una minoría se muestra indiferente 13,33 (10) y un 2,67% (2) están en desacuerdo.

P18.- ¿Considera Ud. que los Valores centrales inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 27.**

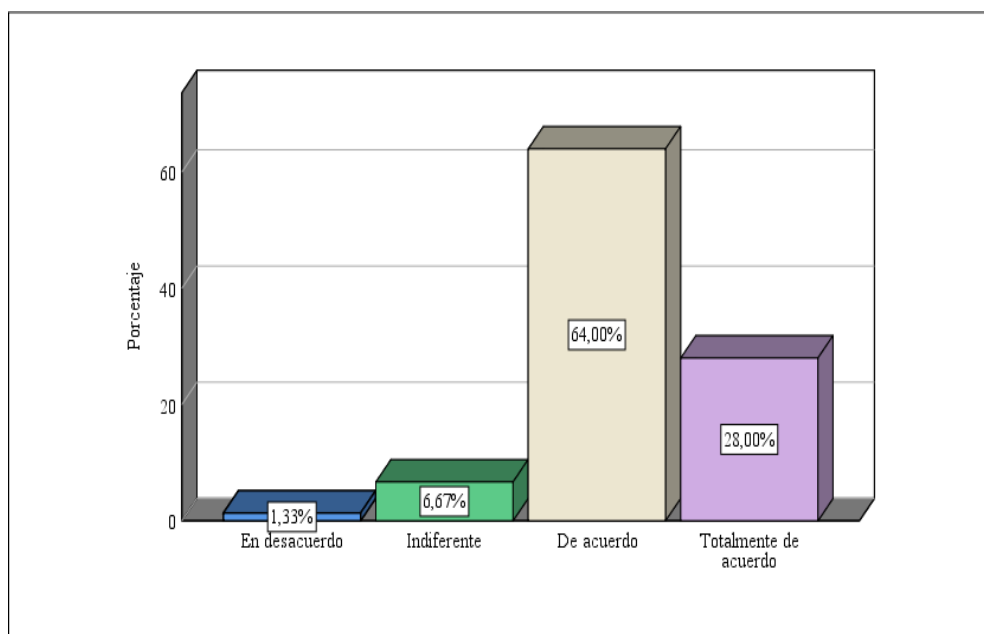
*Resultados de la pregunta 18 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	5	6,67
	De acuerdo	48	64,00
	Totalmente de acuerdo	21	28,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 18.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 18 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Conforme a los resultados, se obtuvo principalmente que el 64,00% (48) responden estar de acuerdo y el 28,00% (21) totalmente de acuerdo respecto a la proposición. Solo una minoría se muestra indiferente 6,67% (5) y en desacuerdo 1,33% (1). Esto permite inferir que los valores centrales inciden significativamente en la manifestación de una cultura organizacional adecuada dentro del personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.

P19.- ¿Considera Ud. que los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos y que ello contribuye en la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 28.**

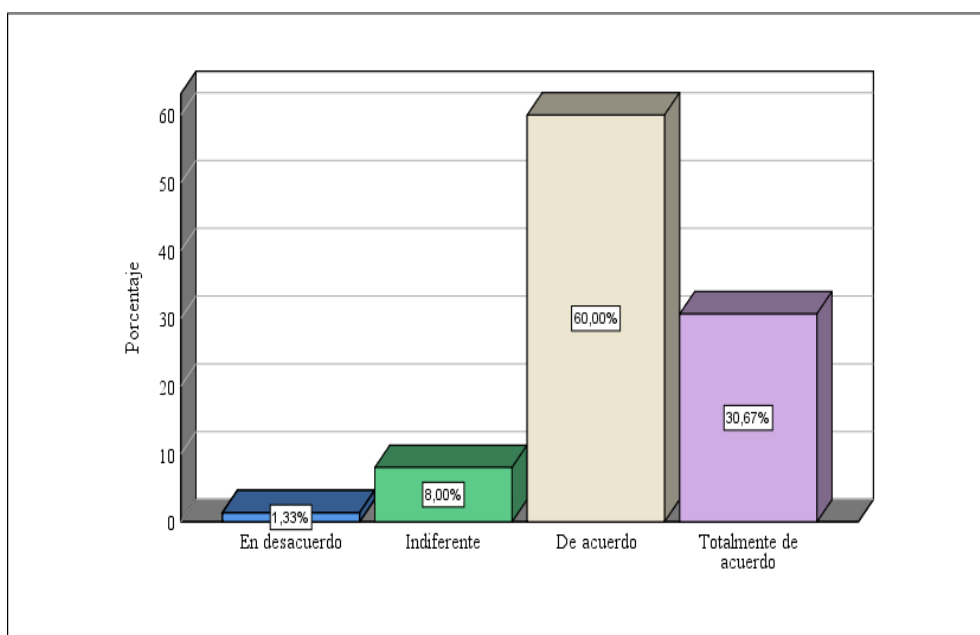
*Resultados de la pregunta 19 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	6	8,00
	De acuerdo	45	60,00
	Totalmente de acuerdo	23	30,67
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 19.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 19 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

La información que se visualiza en el gráfico, permite afirmar que el 60,00% (45) de encuestados está de acuerdo, mientras que el 30,67%, (23) totalmente de acuerdo, con que los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos y que esto a su vez ayuda a la cultura de organización de la mencionada institución, pese a eso solo una minoría demuestra estar indiferente 8,00% (6) y un 1,33% está en desacuerdo.



P20.- ¿Considera Ud. que la Coordinación e integración contribuyen en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 29.**

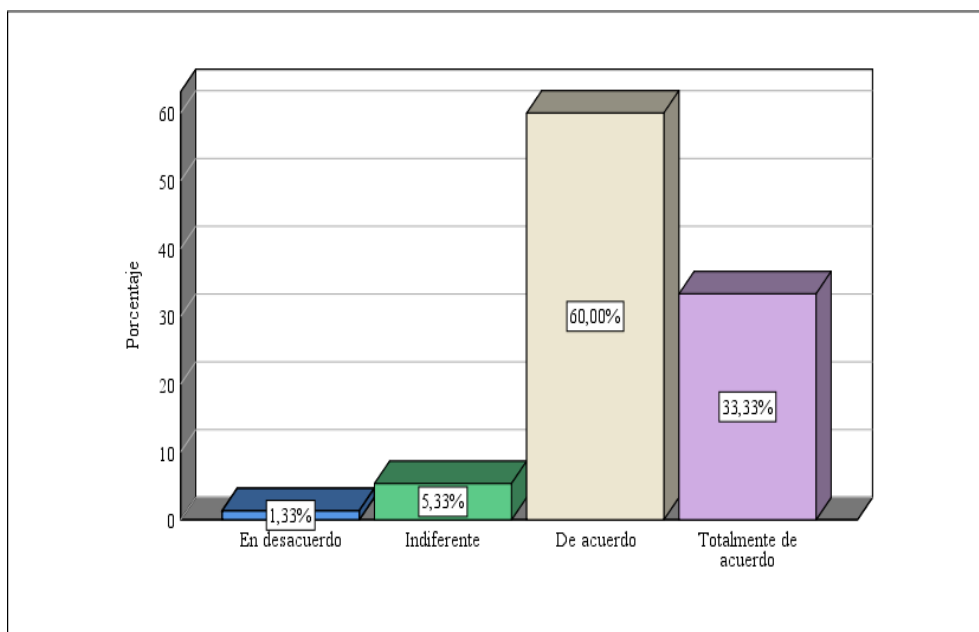
*Resultados de la pregunta 20 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	4	5,33
	De acuerdo	45	60,00
	Totalmente de acuerdo	25	33,33
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 20.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 20 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con los resultados, se pudo evidenciar que un 60,00% (45) manifiesta estar de acuerdo y otro 33,33%, (25) totalmente de acuerdo, con la idea presentada, solo un 5,33% (4) se muestra indiferente y un 1,33% (1) está en desacuerdo. Es contundente que la Coordinación e integración en esta entidad proporciona mejoras a la cultura organizacional del personal civil administrativo de la Escuela Naval.

P21.- ¿Considera Ud. que la Adaptabilidad permitirá la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 30.**

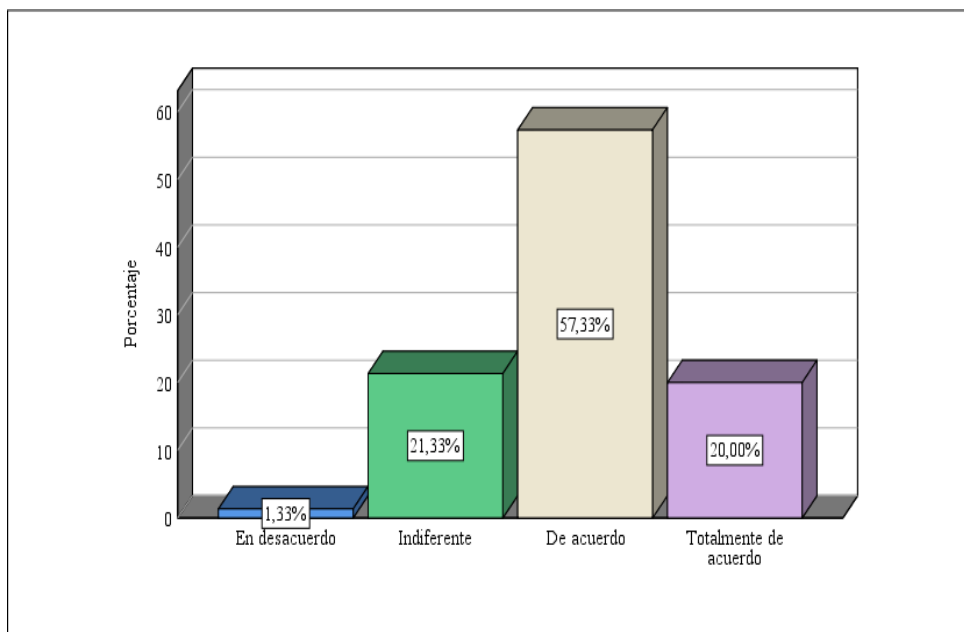
*Resultados de la pregunta 21 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	16	21,33
	De acuerdo	43	57,33
	Totalmente de acuerdo	15	20,00
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 21.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 21 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En la gráfica queda demostrado que el 57.33% (43) de encuestados manifiesta estar de acuerdo con el planteamiento, mientras que el 20,00% (15) lo manifiesta de manera contundente y un 21.33%, (16) indiferente y un 1,33% (1) está en desacuerdo. A partir de ello, se puede asegurar que la Adaptabilidad mejora la cultura organizacional de la institución.

P22.- ¿Considera Ud. que la Orientación al cambio influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 31.**

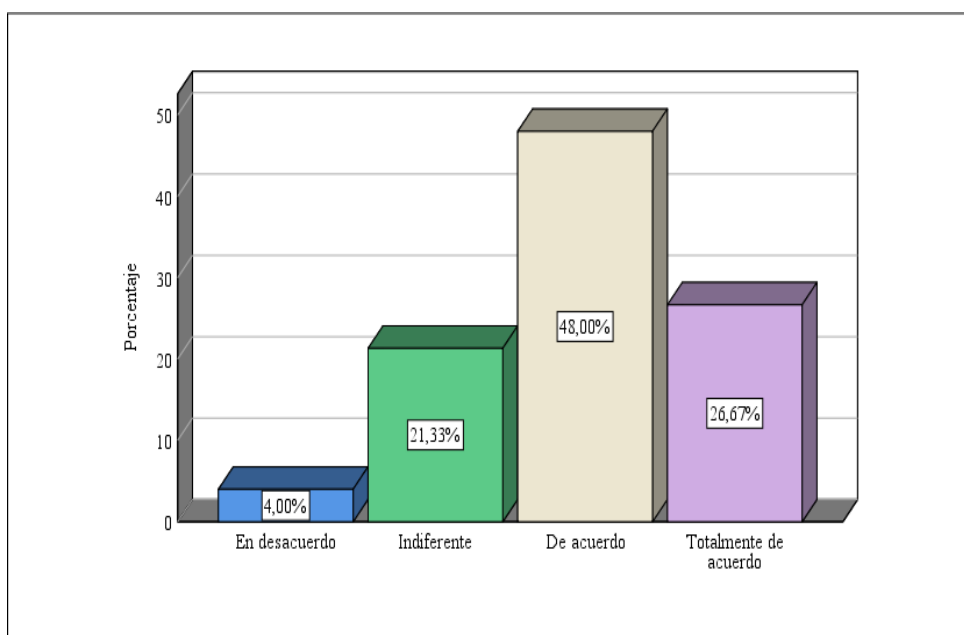
*Resultados de la pregunta 22 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	4,00
	Indiferente	16	21,33
	De acuerdo	36	48,00
	Totalmente de acuerdo	20	26,67
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 22.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 22 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Con base a estos resultados, es posible indicar de manera principal que un 48,00% (36) y un 26,67% (20) de encuestados afirma estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con que la orientación al cambio incide en la cultura organizacional en el ámbito del personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Solo una minoría se muestra indiferente como 21,33% (16) y un 4,003% (3) está en desacuerdo.

P23.- ¿Considera Ud. que la Orientación al cliente contribuye para mejorar en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 32.**

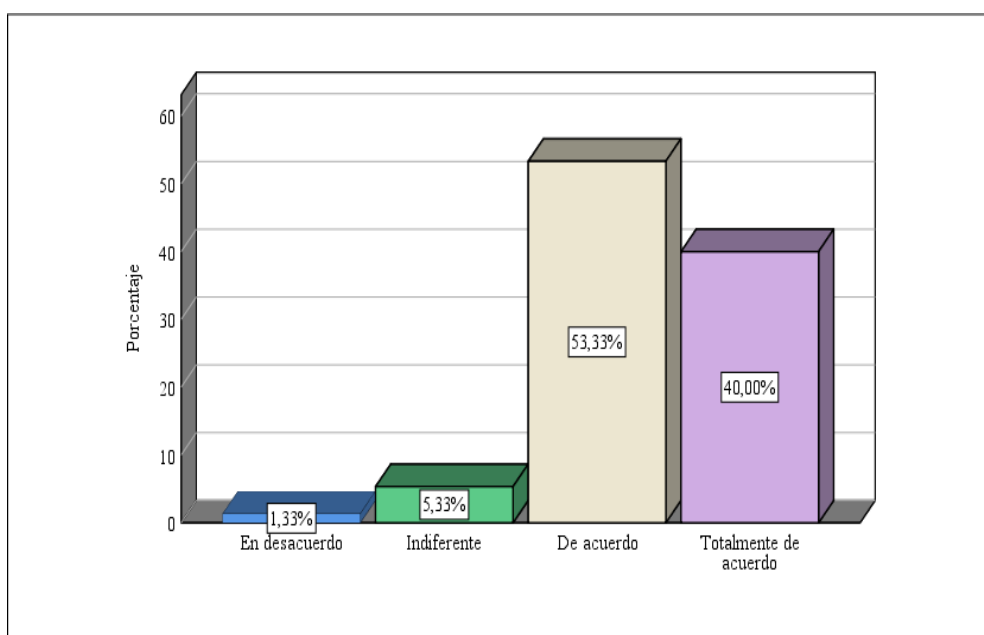
*Resultados de la pregunta 23 del instrumento aplicado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	1	1,33
Indiferente	4	5,33
De acuerdo	40	53,33
Totalmente de acuerdo	30	40,00
Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 23.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 23 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

En función a lo que se observa en el gráfico, una amplia mayoría (53.33%) (40) manifiesta estar de acuerdo y otra mayoría (40,00%) (30) está totalmente de acuerdo con la proposición. Por ello se puede decir que la práctica de orientación al cliente es preponderante como sinónimo de apoyo a hacia una cultura organizacional optimizada. Solo unos pocos mencionan indiferencia 5,33 % (4) y un 1,33% está en desacuerdo.

P24.- ¿Considera Ud. que el Aprendizaje organizativo contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 33.**

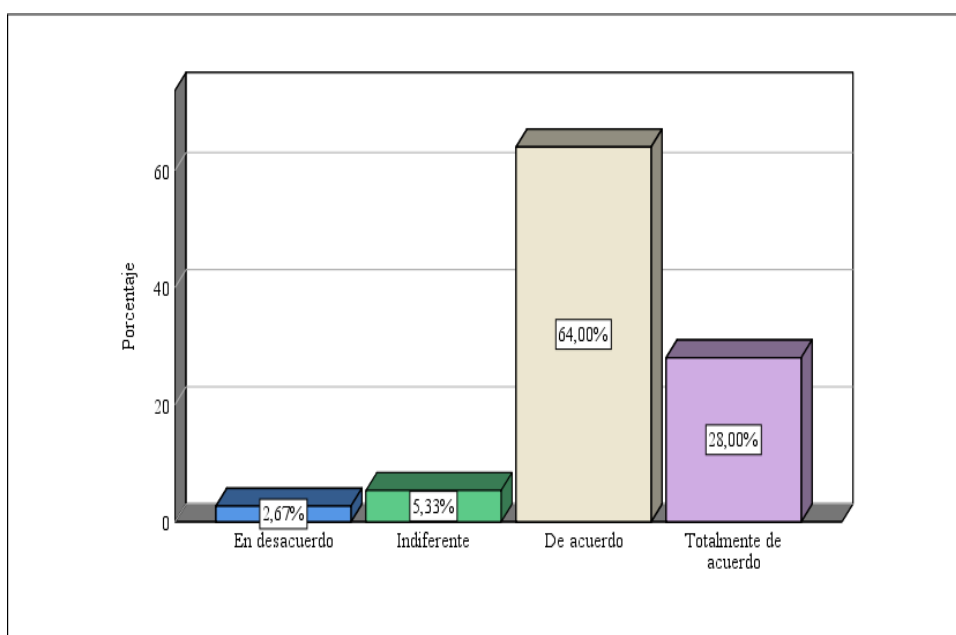
*Resultados de la pregunta 24 del instrumento aplicado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	2	2,67
Indiferente	4	5,33
De acuerdo	48	64,00
Totalmente de acuerdo	21	28,00
Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 24.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 24 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Dados estos resultados, se destaca de forma evidente que un 64,00% (48) de encuestados, junto a otro 28,00% (21) de la misma muestra, mencionan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con la afirmación de que el aprendizaje organizativo contribuye en la cultura organizacional. Cabe mencionar que una minoría se muestra indiferente 5,33% (4) y un 2,67% (2) está en desacuerdo.

P25.- ¿Considera Ud. que la misión incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 34.**

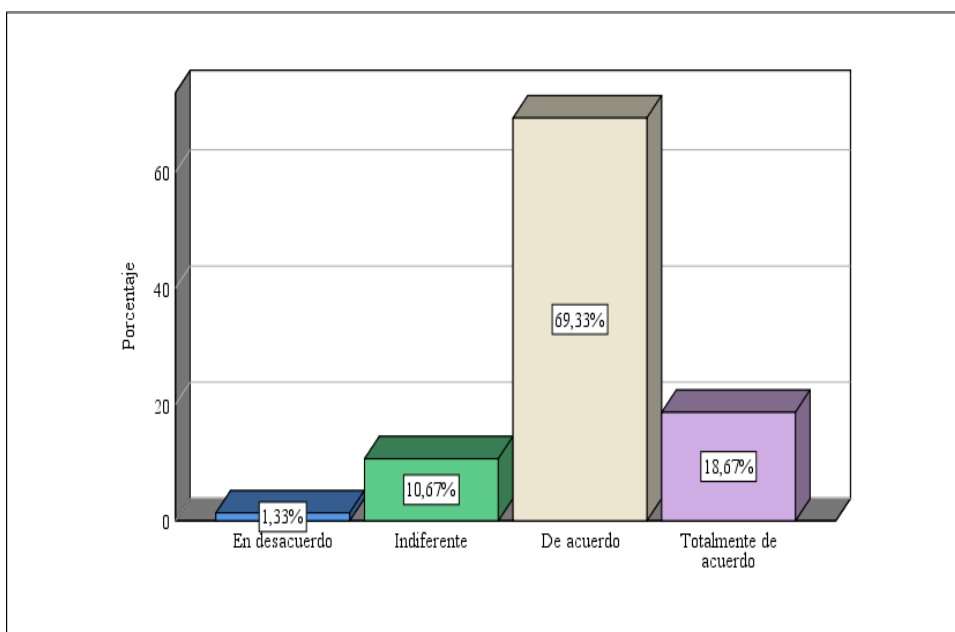
*Resultados de la pregunta 25 del instrumento aplicado.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1,33
	Indiferente	8	10,67
	De acuerdo	52	69,33
	Totalmente de acuerdo	14	18,67
	Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 25.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 25 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Los contundentes resultados demuestran principalmente que el (69,33%) (52) respondieron que están o de acuerdo y otros respondieron estar totalmente de acuerdo (18,67%) (14) un 10,67% (8) se muestra indiferente y un 1,33% (1) está en desacuerdo. Se demuestra con estos resultados que la misión organizativa, en tanto su presencia omnipresente en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, incide fuertemente en la cultura organizacional de la misma.

P26.- ¿Considera Ud. que los Propósitos y dirección estratégica inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 35.**

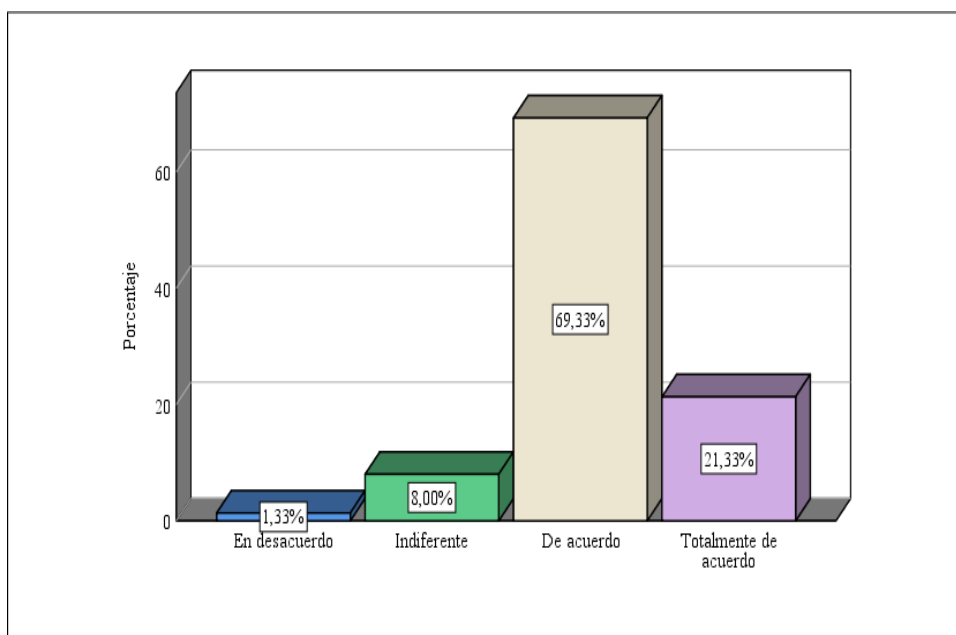
*Resultados de la pregunta 26 del instrumento aplicado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	1	1,33
Indiferente	6	8,00
De acuerdo	52	69,33
Totalmente de acuerdo	16	21,33
Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 26.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 26 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Conforme a los resultados, se evidenció que en mayoría un 69,33% (52) ha señalado su conformidad en estar de acuerdo y un 21,33% (16) totalmente de acuerdo. solo una minoría 8,003% (6) muestra estar indiferente y un a1,33% (1) está en desacuerdo. Por ello es posible afirmar que los propósitos y dirección estratégica de una organización influyen en su cultura correspondiente.

P27.- ¿Considera Ud. que los Objetivos y metas inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

**Tabla 36.**

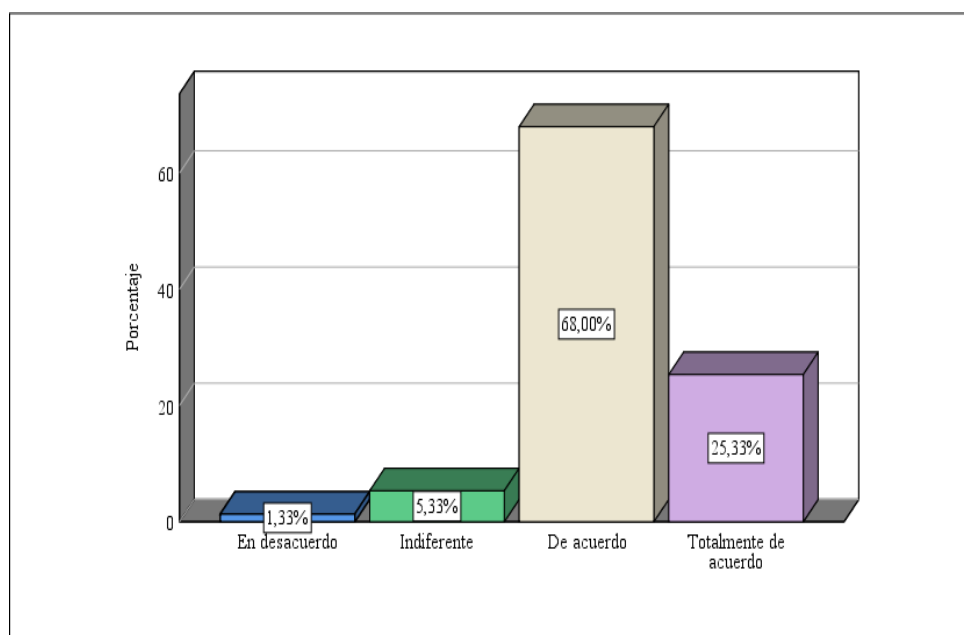
*Resultados de la pregunta 27 del instrumento aplicado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	1	1,33
Indiferente	4	5,33
De acuerdo	51	68,00
Totalmente de acuerdo	19	25,33
Total	75	100,00

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 27.**

*Gráfico de los resultados de la pregunta 27 del instrumento aplicado.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Tomando en consideración los resultados obtenidos, se evidenció que un (68,00%) (51) afirma estar de acuerdo y un 25,33 % (19) muestra totalmente de acuerdo con la proposición. Por lo que es asumible que los objetivos y metas de la entidad influyen considerablemente en la cultura organizacional de su personal civil. Solo una minoría se muestra indiferente 5,33% (4) y un 1,33% (1) está en desacuerdo.



## V. Discusión de resultados

La aplicación de la Gestión de Talento Humano sí permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Así, el 41.33% de las respuestas de las personas de acuerdo y el 38.67% que están totalmente de acuerdo del total de 75 participantes. El grado de relación que se encontró fue positivo y tuvo un índice de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0,858 (85.8%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es inferior a la significación máxima de 0.05 (5%), cuyos resultados son equiparables con Espinoza (2017) en el trabajo de estudio que denominó “*Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la región Lima - Callao 2015*”, ya que según este estudio el coeficiente de relación entre las mismas variables, “gestión del talento humano” y “cultura organizacional”, alcanzó el valor de 0.815 (81.5%). Resultados de ambos estudios a partir de los cuales se deduce que la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional es alta.

Esto afirma que se cumple la teoría de Chiavenato (2011) en su obra *Administración de Recursos Humanos*, quien manifiesta que para contar con “verdadero talento humano” se deben seguir determinados procesos con el fin de establecer una buena selección de personal. Entre estos procesos destacan el integrar a las personas, desarrollar sus capacidades y auditar sus actividades a fin de potenciarlos y verificar sus resultados. Es así que puede implementarse una adecuada gestión del talento humano. Además, justamente, en relación a ello, Denison (2001) en su obra *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* declara que las instituciones capaces otorgan capacidad autónoma a sus integrantes, se aglutinan entorno a grupos y despliegan competencias de las personas en todos los grados. Los integrantes de las instituciones se comprometen con sus labores y

tienen sentimiento de pertenencia a sus organizaciones. Los integrantes de cualquier escala del organigrama tienen capacidad de decisión en las labores y se tiene en cuenta al momento de establecer la finalidad. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización.

### **Hipótesis secundaria N.º 1**

La aplicación de la Integración de personas sí permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Así, el 49.33% de las respuestas de las personas que están de acuerdo y el 25.33% están totalmente de acuerdo, del total de 75 de los participantes. El grado de relación que se encontró es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.841 (84.1%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es inferior a la significación máxima de 0.05 (5%), lo que se obtuvo es comparable con lo que establecen Leal y Terán (2009) en la tesis titulada “*Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras*”, donde los autores recomiendan aprovechar el arraigo de los factores de la cultura organizacional presentes en sus trabajadores para fortalecer la unificación de conductas, y así establecer mecanismos de control, intervención o reconocimiento, claramente identificados por su personal.

### **Hipótesis específica N.º 2**

La aplicación del Desarrollo de las personas sí permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Así, el 60% de los que respondieron las encuestas estuvieron de acuerdo y el 26.67% se encontraron totalmente de acuerdo, del total de 75 participantes. El grado de relación que se encontró es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.686 (68.6%), con un nivel de

significancia bilateral de 0.00 que es inferior a la significación máxima de 0.05 (5%), lo que se obtuvo concuerda con lo mencionado por Tinoco (2017) en el trabajo de estudio conocido como *“El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp”*. Con lo cual se puede indicar concluyentemente que se hace latente la necesidad de desarrollar las potencialidades del ser humano, tanto en los compromisos individuales como a nivel de equipo en la organización.

### **Hipótesis específica N.º 3**

La aplicación de Auditorías a las personas sí permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Así, el 46.67% de los que respondieron a la encuesta están de acuerdo y solo el 8,00% estuvo totalmente de acuerdo, del total de 75 participantes. El grado de relación encontrado fue positivo con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.845 (84.5%), con un nivel de significancia bilateral de

0.00 que es inferior a la significación máxima de 0.05 (5%), lo obtenido concordó con lo que indicaron Leal y Terán (2009) en la tesis titulada *“Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras”*, cuya investigación evidencia una correlación moderada para ambas fuentes de información, ponderando que la cultura organizacional puede desarrollarse una gestión efectiva del talento humano, requiriéndose varios procesos para su ejecución propios de una auditoría integral (admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo) del personal, con el cual lograr su adaptación a los requerimientos del sistema empresarial, a fin de cumplir activamente con los objetivos establecidos.

## VI. Conclusiones

- 6.1. Se concluyó que la aplicación de la Gestión de Talento Humano permitiría un efecto en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Fundamentando esta conclusión, se halló una correlación positiva alta, con un coeficiente de Pearson igual a 0,858.
- 6.2. Se concluyó que la aplicación de la Integración de personas permitiría un efecto en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Fundamentando esta conclusión, se halló una correlación positiva alta, con un coeficiente de Pearson igual a 0,841.
- 6.3. Se concluyó que la aplicación del Desarrollo de las personas permitiría un efecto en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Para dar fundamento a esta conclusión, se ha observado que existe una correlación positiva media, con un coeficiente de Pearson igual 0.686.
- 6.4. Se concluyó la aplicación de Auditorías a las personas permitiría un efecto en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018. Para dar fundamento a esta conclusión, se indica que existe una correlación positiva alta, con un coeficiente de Pearson igual a 0,845.

## VII. Recomendaciones

- 7.1. Se recomienda al jefe de la oficina de Personal de la Escuela Naval del Perú que para efectuar una adecuada Gestión de Talento Humano se desempeñe una adecuada integración del personal, así también, organizarlo, recompensarlos, permitir su desarrollo, retenerlos adecuadamente y auditarlos para evaluar su correspondiente desempeño.
- 7.2. Se recomienda al jefe de la oficina de Personal de la Escuela Naval del Perú que, en el proceso de integración de personas a la organización, se desarrolle un proceso de reclutamiento y selección pertinente que garantice y cumpla con los requerimientos de la organización y pueda adaptarse correctamente a su cultura organizacional.
- 7.3. Se recomienda al jefe de la oficina de Personal de la Escuela Naval del Perú implementar procesos para efectuar el crecimiento personal, superación, desarrollo humano y que den como resultado el logro de las metas personales y la mejora de la calidad de vida del personal.
- 7.4. Se recomienda al jefe de la oficina de Personal de la Escuela Naval del Perú establecer procesos de control de actividades que realiza el personal y verificar el cumplimiento de objetivos, así como registrar indicadores de desempeño.

## VIII. Referencias

- Ahrmed, P. K., Shepherd, C. D., Ramos Garza, L. y Ramos Garza, C. (2012). *Administración de la innovación*. México: Pearson.
- Alejos, G. y Sánchez, Y. R. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en el Personal Administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia de San Martín de Porres – Lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4598>
- Alemán, M. y González, S. (2012). *La cultura organizacional como factor importante en la gestión de recursos humanos*. Maturín: Universidad de Oriente. [http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1786/2/658.3145\\_A386\\_01.pdf](http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1786/2/658.3145_A386_01.pdf)
- Angeles, A. R. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Ate Vitarte.
- Arbulu, M. J. (2016). “*Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Chiclayo, San Martín – 2016*”. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, San Martín.
- Bernal, D. M. (2014). *Importancia del cliente interno y externo en las organizaciones*. Diplomado en alta Gerencia, Bogotá.
- Chávez, F. E. (2015). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los administrativos de las instituciones educativas de la Red 08 – UGEL 02 - 2015*. Tesis Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Los Olivos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. D. F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-/documentos/chiavena.pdf>

- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (5 ed.). Santafé Bogotá, Colombia: Nomos S.A. <http://www.educacion-holistica.org/notepad/documentos/Derecho%20y%20legislacion/Libros/Administraci%C3%3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9 ed.). México: McGraw- Hill.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. Tesis para optar el título de psicólogo industrial, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Denison , D. R. (2001). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.) The International Handbook of Organizational Culture and Climate .* Chichester: John Wiley y Sons.
- Dumler, F. (18 de agosto de 2018). Una vez más hablemos de cultura organizacional. *Gestión en el Tercer Milenio*, 9-13. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03\\_n6/hablemos.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/hablemos.htm)
- Espinoza, J. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la región Lima – Callao 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4827>
- Farfán, R. G. (2017). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5538>
- Feldman, R. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana*. México: MC- Grill Hill.

- Galarza, C. (2016). *Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo*. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar.  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5436>
- Gómez Paz, J. (2010). *Calidad Total y Recursos Humanos Un estudio sobre la gestión de la calidad total y los recursos humanos en la industria hotelera de la provincia de Salta*. Tesis Maestría, Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina.
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la educación básica Primaria*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.  
<https://docplayer.es/15942194-Universidad-rafael-urdaneta-vice-rectorado-academico-decanato-de-postgrado-e-investigacion-maestria-en-gerencia-educativa.html>
- Ignacio de la Cruz, L. (2014). *Gestión de Recursos Humanos*.  
[http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion\\_recursos\\_humanos.pdf](http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf)
- INEI. (2018). *Censo Nacional 2017. XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1541/tomo4.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1541/tomo4.pdf)
- Kunas, M. (2012). *Implementación de calidad de servicio basada en ISO/IEC 20000*. Reino Unido.
- Leal, M. y Terán, W. (2009). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras*. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacín.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/cicag/articulo/gestion-del-talento-humano-y-cultura-organizacional-en-las-empresas-aseguradoras>
- Martínez, W., Zamora, F. y Zepeda, L. (2007). *El Conflicto*. Colombia Trillas.



- Mendoza, C. E. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú - 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11851>
- Morales, O. (20 de 8 de 2018). *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/11/11/la-cultura-organizacional-si-importa/>
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. D.C. *Suma de Negocios*, 5(11),39-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Peña, N. (2013). *Gestión del talento humano en la cultura organizacional de Cromado Duro Barquisimeto-Lara*. Barquisimeto: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. <https://es.scribd.com/doc/264697138/Tesis-Gestion-Del-Talento-Humano-en-La-Cultura-Organizacional>
- Robbins y Timothy. (2009). *Comportamiento Organizacional teoría y práctica* (4ta ed.). <https://es.slideshare.net/sanamuro/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p7ma-edicin>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Soto, F. O. (2017). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5035>
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8982>

Vega, U. (2015). *Gestión de Retribuciones: "Una Perspectiva Estratégica"*. Tesis Maestría, Universidad del País Vasco, Brasil.

Vinueza, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6557>

## **IX. Anexos**

**ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

AUTOR: ACEVEDO CHUÑOCCA, RICHARD (UNFV - MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN)

**TÍTULO DE LA TESIS:** GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> 1. ¿Qué relación existe entre Integrar personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> 1. Determinar la relación que existe entre Integrar personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La aplicación de la Gestión de Talento Humano permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> 1. La aplicación de la Integración de personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>X=Gestión de Talento Humano</p> <p><b>Dimensiones e Indicadores:</b> X.1. Integrar personas X.1.1. Reclutamiento X.1.2. Selección</p> <p>X.2. Desarrollar a las personas X.2.1. Formación X.2.2. Desarrollo X.2.3. Aprendizaje X.2.4. Administración del conocimiento</p> <p>X.3. Auditar a las personas X.3.1. Banco de datos X.3.2. Sistemas de información administrativa</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva-explicativa</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método de investigación:</b> Inductivo</p> <p><b>Población:</b> La población está compuesta por 92 trabajadores o personal civil (personal profesional, técnico, auxiliar, docente y administrativos) contratados y nombrados en la Escuela Naval del Perú 2018.</p>

<p>2. ¿Qué relación existe entre Desarrollar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre Auditar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre Desarrollar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre Auditar a las personas y la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p>	<p>2. La aplicación del Desarrollo de las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p> <p>3. La aplicación de Auditorías a las personas permitiría un efecto en la Cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Y=Cultura organizacional</p> <p><b>Dimensiones e Indicadores:</b></p> <p>Y1=Implicación Y1.1. Empoderamiento Y1.2. Trabajo en equipo Y1.3. Desarrollo de capacidades</p> <p>Y2=Consistencia Y2.1. Valores centrales Y2.2. Acuerdo Y2.3. Coordinación e integración</p> <p>Y3=Adaptabilidad Y3.1. Orientación al cambio Y3.2. Orientación al cliente Y3.3. Aprendizaje organizativo</p> <p>Y4=Misión Y4.1. Propósitos y dirección estratégica Y4.2. Objetivos y metas</p>	<p><b>Muestra:</b> Estará constituida por 75 trabajadores o personal civil (personal profesional, técnico, auxiliar, docentes y administrativos) contratados y nombrados en la Escuela Naval del Perú 2018.</p> <p><b>Técnicas</b> La técnica aplicada fue la encuesta.</p> <p><b>El instrumento</b> para la recolección de datos que se ha utilizado fue el cuestionario.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información:</b> Se tabuló la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 24 en español.</p>
---	---	---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Matriz de Operacionalización de la variable X: Gestión del Talento Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM / PREGUNTA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  (X)	X1) Integrar personas	Gestión de talento humano	¿Considera Ud. que la Gestión de Talento Humano influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Integrar personas	¿Considera Ud. que Integrar personas incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X1.1. Reclutamiento	¿Considera Ud. que el proceso de reclutamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X1.2. Selección	¿Considera Ud. que el proceso de selección impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
	X2) Desarrollar a las personas	Desarrollar a las personas	¿Considera Ud. que Desarrollar a las personas contribuye a mejorar en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X2.1. Formación	¿Considera Ud. que el proceso de formación contribuye a la mejora de la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

		X2.2. Desarrollo	¿Considera Ud. que el proceso de desarrollo mejora la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X2.3. Aprendizaje	¿Considera Ud. que el proceso de aprendizaje permite mejorar la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X2.4. Administración del conocimiento	¿Considera Ud. que el proceso de administración del conocimiento permite mejorar la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
	X3) Auditar a las personas	Auditar a las personas	¿Considera Ud. que Auditar a las personas afecta la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X3.1. Banco de datos	¿Considera Ud. que el Banco de datos incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		X3.2. Sistemas de información administrativa	¿Considera Ud. que los Sistemas de información administrativa permite la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

Fuente: Elaboración propia.

**Matriz de Operacionalización de la variable Y: Cultura Organizacional**

CULTURA ORGANIZACIONAL (Y)	Y1) Implicación	Implicación	¿Considera Ud. que los miembros del personal civil están comprometidos con su trabajo (implicancia) y ello mejora la cultura organizacional de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y1.1. Empoderamiento	¿Considera Ud. que el Empoderamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y1.2. Trabajo en equipo	¿Considera Ud. que el Trabajo en equipo incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y1.3. Desarrollo de capacidades	¿Considera Ud. que el Desarrollo de capacidades incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
	Y2) Consistencia	Consistencia	¿Considera Ud. que los miembros de la organización son efectivos cuando son consistentes y están bien integrados (consistencia), y ello impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?



		Y2.1. Valores centrales	¿Considera Ud. que los Valores centrales inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y2.2. Acuerdo	¿Considera Ud. que los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos y ello contribuye en la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y2.3. Coordinación e integración	¿Considera Ud. que la Coordinación e integración contribuyen en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
	Y3) Adaptabilidad	Adaptabilidad	¿Considera Ud. que la Adaptabilidad permitirá en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y3.1. Orientación al cambio	¿Considera Ud. que la Orientación al cambio influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y3.2. Orientación al cliente	¿Considera Ud. que la Orientación al cliente contribuye para mejorar en la Cultura Organizacional en el personal civil de la

			Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y3.3. Aprendizaje organizativo	¿Considera Ud. que el Aprendizaje organizativo contribuyen en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
	Y4) Misión	Misión	¿Considera Ud. que la misión incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y4.1. Propósitos y dirección estratégica	¿Considera Ud. que los Propósitos y dirección estratégica inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?
		Y4.2. Objetivos y metas	¿Considera Ud. que los Objetivos y metas inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO C: CUESTIONARIO

### “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ, 2018”

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Estimado señor(a), agradeciendo anticipadamente por su colaboración, a continuación, se presenta un conjunto de ítems, para lo cual se le pide responder las preguntas con total sinceridad. No se preocupe que la encuesta es anónima.

Esta encuesta es parte de mi tesis en la ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO de la *UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL*. Por ello, estoy realizando una investigación acerca de la influencia que ejerce la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en el área de Recursos Humanos de la Escuela Naval del Perú, en el distrito del Callao, periodo 2018. No tardará más de cinco minutos en completarla y será de gran ayuda para mi investigación.

**INSTRUCCIONES:** Para responder el cuestionario, marcar con una “X”

Considere:

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (X)</b>						
<b>X1) Integrar personas</b>						
1	¿Considera Ud. que la Gestión de Talento Humano influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
2	¿Considera Ud. que Integrar personas incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
3	¿Considera Ud. que el proceso de reclutamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
4	¿Considera Ud. que el proceso de selección impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
<b>X2) Desarrollar a las personas</b>						
5	¿Considera Ud. que Desarrollar a las personas contribuye a la mejora de la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
6	¿Considera Ud. que el proceso de formación contribuye a la mejora de la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
7	¿Considera Ud. que el proceso de desarrollo contribuye a mejorar la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					

8	¿Considera Ud. que el Aprendizaje permite la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
9	¿Considera Ud. que el proceso de administración de conocimiento permite mejorar la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
<b>X3) Auditar a las personas</b>						
10	¿Considera Ud. que Auditar a las personas afecta la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
11	¿Considera Ud. que el Banco de datos incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
12	¿Considera Ud. que los Sistemas de información administrativa permite la mejora en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL (Y)</b>						
<b>Y1) Implicación</b>						
13	¿Considera Ud. que los miembros del personal civil están comprometidos con su trabajo (implicancia) y que ello mejora la cultura organizacional de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
14	¿Considera Ud. que el Empoderamiento contribuye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
15	¿Considera Ud. que el Trabajo en equipo incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
16	¿Considera Ud. que el Desarrollo de capacidades incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
<b>Y2) Consistencia</b>						
17	¿Considera Ud. que lo miembros de las organizaciones son efectivos cuando son consistentes y están bien integrados (consistencia), ello impacta en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
18	¿Considera Ud. que los Valores centrales inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
19	¿Considera Ud. que los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos y que ello contribuye en la cultura organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
20	¿Considera Ud. que la Coordinación e integración contribuyen en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
<b>Y3) Adaptabilidad</b>						
21	¿Considera Ud. que la Adaptabilidad permitirá en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
22	¿Considera Ud. que la Orientación al cambio influye en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					

23	¿Considera Ud. que la Orientación al cliente contribuye para mejorar la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
24	¿Considera Ud. que el Aprendizaje organizativo contribuyen en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
Y4) Misión						
25	¿Considera Ud. que la misión incide en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
26	¿Considera Ud. que los Propósitos y dirección estratégica inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					
27	¿Considera Ud. que los Objetivos y metas inciden en la Cultura Organizacional en el personal civil de la Escuela Naval del Perú, 2018?					