



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y la administración del talento humano de
los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Salcedo Rodríguez, Flavio César (ORCID: 0000-0003-1733-8246)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi madre, por ser la responsable de mis triunfos desde que soy un niño. A mi padre, por darme su apoyo cuando más lo necesité. A la madre de mi hijo, por enseñarme a no rendirme, por ser mi soporte y apoyo cada vez que quise rendirme durante estos cinco años. Finalmente dedico la investigación a mi hijo, el motivo de mi crecimiento y mis ganas de seguir creciendo como profesional y como persona.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme cada mañana la oportunidad de realizar la investigación. Agradezco a mi asesor, el Dr. Abraham Cárdenas, por su constante instrucción en la investigación. Agradezco a la universidad César Vallejo, mi alma mater, por formarme como profesional durante cinco años.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable Cultura organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	20
Tabla 2. Niveles de la dimensión Regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	21
Tabla 3. Niveles de la dimensión Normas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	22
Tabla 4. Niveles de la dimensión Valores dominantes en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	23
Tabla 5. Niveles de la dimensión Filosofía de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	24
Tabla 6. Niveles de la dimensión Reglas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	25
Tabla 7. Niveles de la dimensión Clima organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	26
Tabla 8. Niveles de la variable Administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	27
Tabla 9. Niveles de la dimensión Conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	28
Tabla 10. Niveles de la dimensión Habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	29
Tabla 11. Niveles de la dimensión Juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	30
Tabla 12. Niveles de la dimensión Actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	31
Tabla 13. Prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smimova	32
Tabla 14. Correlación de la variable cultura organizacional y conocimiento	33

Tabla 15. Correlación de la variable cultura organizacional y habilidad	34
Tabla 16. Correlación de la variable cultura organizacional y compromiso laboral	34
Tabla 17. Correlación de la variable cultura organizacional y compromiso laboral	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Porcentajes de la variable Cultura organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	20
Figura 2. Porcentajes de la dimensión Regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	21
Figura 3. Porcentajes de la dimensión Normas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	22
Figura 4. Porcentajes de la dimensión Valores dominantes en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	23
Figura 5. Porcentajes de la dimensión Filosofía de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	24
Figura 6. Porcentajes de la dimensión Reglas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	25
Figura 7. Porcentajes de la dimensión Clima organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	26
Figura 8. Porcentajes de la variable Administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú	27
Figura 9. Porcentajes de la dimensión Conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	28
Figura 10. Porcentajes de la dimensión Habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	29
Figura 11. Porcentajes de la dimensión Juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	30
Figura 12. Porcentajes de la dimensión Actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú	31

RESUMEN

La presente investigación de desarrollo en la ONG Comparte Perú ubicada en el distrito de Los Olivos. Se busca determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de dicha organización no gubernamental. Para esto se empleó el instrumento de la encuesta a los voluntarios para la recopilación de datos que nos permitan conseguir conclusiones más acertadas.

Luego de recopilar los datos se tabularon de manera que se puedan interpretar y representar en conclusiones que fueron presentadas al director general de la ONG junto con las recomendaciones de la investigación para que puedan ser puestas en práctica si el director así lo cree conveniente. Se garantiza la transparencia de toda la investigación al respetar la redacción y cita textual según normas APA. De la misma forma toda la investigación se desarrolló según los formatos establecidos y bajo el asesoramiento de un doctor especializado en administración que sirvió de mentor durante el extenso proceso.

PALABRAS CLAVE:

Cultura organizacional, talento humano, voluntarios, gubernamentales, ONG.

ABSTRACT

The present development investigation in the ONG Comparte Peru located in the district of Los Olivos. The aim is to determine the relationship between the organizational culture and the management of the human talent of the volunteers of said non-governmental organization. For this, the instrument used in the survey of volunteers was used to collect data that allows us to reach more accurate conclusions.

After compiling the data, they were tabulated so that they can be interpreted and represented in conclusions that were presented to the NGO's director general along with the recommendations of the investigation so that they can be put into practice if the director considers it convenient. The transparency of all research is guaranteed by respecting the wording and textual quotation according to APA standards. In the same way, all the research was carried out according to the established formats and under the advice of a doctor specialized in administration who served as a mentor during the extensive process.

KEYWORDS:

Organizational culture, human talent, volunteers, government, NGOs.

I. INTRODUCCIÓN

Desde siempre, las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) han tenido como principal activo al capital humano, conocido también como voluntarios. Sin ellos no podrían existir beneficiarios de las diferentes iniciativas sociales, ya que son los voluntarios quienes ponen en ejecución la misión de una ONG. Ellos son la base formadora de la cultura dentro de cada organización que definirá su forma de trabajo, valores, creencias, principios, entre otros. La cultura organizacional y la administración del talento humano se ven reflejada mediante el nivel de satisfacción de los voluntarios al realizar sus funciones para alcanzar las metas de la ONG.

Internacionalmente, Cortés (21 de marzo 2016) manifiesta que de acuerdo a la investigación realizada por el Instituto de Innovación Social de Esade se determinó que los principales retos que afrontan las entidades no lucrativas son la habilidad de poder de adaptación de los voluntarios en diferentes escenarios, la flexibilidad de horarios y el esfuerzo que realizan reflejado en cada beneficiario. Es por ello, que la selección de cada voluntario es fundamental para poder esquematizar un perfil general según las necesidades que tenga la ONG. Se valora más la manera en como hacen cada actividad y no el conocimiento empírico que se pueda manejar al respecto.

Con respecto a la cultura y manera de desarrollar los programas sociales, las ONG buscan que los voluntarios compartan una misma idea. En Brasil, Almeida y Barros (junio 22, 2013) expresan que la cultura formada por el voluntariado ha causado que los perfiles de los voluntarios sean generados gracias al interés por saber de qué manera aportar a la sociedad siguiendo diferentes programas que buscan beneficiar a una parte de la sociedad. Los voluntarios comparten una misma cultura de ponerse en el lugar del potencial beneficiario para identificar la problemática y como poder resolverlas según el contexto social. El compartir la misma cultura al momento de desarrollar un programa social es fundamental para que el voluntario se comprometa con el fin del desarrollo del programa de la ONG.

Por otra parte, la administración del talento humano tiene presente la manera en la que los voluntarios sienten satisfacción con el trabajo que realizan para poder fidelizar su trabajo y retenerlos dentro de la organización. Vecina, Chacón y Sueiro (enero 1, 2009) afirman que debido a que la compensación de tipo económico y monetario están descartadas por completo, se necesita indagar de qué manera los

voluntarios obtendrán una satisfacción personal sobre cada tarea que realicen para la organización. De esta forma, si el voluntario consigue sentirse a gusto en el ambiente que trabaja y una gratificación por cada tarea que realiza, se podrá asegurar que el voluntario decidirá quedarse en la ONG y empezará a formar parte de la cultura de la misma.

A nivel nacional existen diferentes programas en los cuales se otorga un reconocimiento a las personas que tienen un protagonismo importante en los diferentes programas sociales en todo el país. Al respecto, Responsabilidad Social UPC (Julio 12, 2019) indica Protagonistas del Cambio UPC más allá de ser un programa de Responsabilidad Social, sirve para generar diversas alianzas y promover la búsqueda del emprendimiento de la sociedad peruana. Hace casi una década reconoce a los jóvenes con espíritu emprendedor en todo el territorio nacional buscando el crecimiento de las habilidades y competencias que manejan a través de un training, Inmersión en el ecosistema social y mentorías. Esto quiere decir que no solamente se busca reconocer los programas sociales que existen, sino también incentivar al crecimiento y desarrollo del talento humano en cada organización y que sean estos protagonistas los encargados de difundir los conocimientos adquiridos con sus pares de cada programa social a nivel nacional.

Bashir y Verma (2017) nos presentan una investigación en la cual indican que para el éxito de una organización es necesario priorizar en la disminución de costo siempre ante de todo. Esta teoría ha sido refutada principalmente por las organizaciones sin fines de lucro, ya que priorizan la calidad del servicio brindado y la difusión del trabajo de la organización antes que el costo generado. Sin embargo, difundir el talento que posee la organización y los logros que consiguen no asegura que la organización esté correctamente encaminada, ya que es indispensable que una ONG tenga una esencia que se refleje en cada decisión y acción que realicen.

Sobre la cultura de una ONG, Domenack (enero 29, 2018) señala que en la actualidad cada organización sin fines de lucro viene buscando un reconocimiento a nivel social, quieren crear un valor agregado en la marca y en lo que hacen; por ejemplo, tener claro qué cosa dirán, cómo lo dirán y cuándo lo van a decir a los grupos de interés que prioriza cada ONG, todo esto con la necesidad de poder transmitir una cultura de trabajo y asegurar que sus voluntarios también la

comparten. De esta manera las ONG ya no se centran únicamente en los beneficiarios a los cuales van dirigidos los programas sociales, también se enfocan en lograr un reconocimiento para la marca y que la sociedad pueda conocer la cultura que comparte la marca en cada proyecto que emprende.

El principal problema de las ONG es encontrar la manera de poder fidelizar y retener a los voluntarios evitando que dejen los programas a media gestión y poder continuar con las habilidades que cada voluntario aporta individualmente. Gil (junio 25, 2019) menciona que para disponer de las habilidades blandas se debe brindar una capacitación efectiva por parte de un coach o profesional que se especialice en voluntariado que logre identificar las habilidades de cada voluntario y poder fidelizarlo de manera que continúe en la organización. La correcta fidelización de los voluntarios es mediante el sentimiento de importancia que la ONG puede brindarle al voluntario y que este último se sienta parte vital del proyecto que se realiza.

Comparte Perú es una ONG fundada el 19 de octubre en el año 2014 por jóvenes que compartían un deseo de contribuir a la mejora de la educación en nuestro país. La misión de Comparte es apoyar en la sociedad a través de programas de refuerzo en educación básica escolar, impulsando el talento de jóvenes y niños de poblaciones vulnerables de Lima. Sobre Comparte, Massey (noviembre 15, 2017) afirma que desarrollan diferentes programas, de los cuales se destaca “Comparte en tu Cole” que busca ayudar a solucionar el problema identificado en la educación pública de nuestro país mediante talleres de nivelación académica y talleres multidisciplinarios donde adolescentes y niños van aprendiendo mediante el juego y su propia creatividad a confiar en ellos mismos y en las cosas que son capaces de lograr. Los programas que Comparte brinda buscan afianzar la confianza que cada niño y adolescente debe poseer y no dejar que el entorno social donde crecen frustren sus ganas de aprender, crecer y creer en sí mismos.

Anualmente, Comparte convoca voluntarios a través de diversos medios para la realización de los proyectos. Sin embargo, al recibir voluntarios de diferentes partes de Lima y lugares cercanos a la ciudad, no logran difundir y compartir una única cultura de trabajo que consiga que los voluntarios se identifiquen con la ONG y puedan mantenerse a lo largo del tiempo con la organización; ya que presentan

un alto índice de rotación de voluntarios Nadie discute que Comparte ha conseguido importantes logros dentro del contexto social donde se desarrollan sus programas, pero aún no han conseguido que los voluntarios compartan y difundan una misma cultura de trabajo y poder fidelizar a los voluntarios con los proyectos sociales que realiza la organización.

A través de este estudio se busca poder determinar de qué manera se muestra la relación entre la administración del talento humano con la cultura organizacional de Comparte y como los voluntarios tienen la posibilidad de desarrollar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos que pueden poner en práctica en cada intervención. Anwar (2018) indica en su publicación científica que las organizaciones de hoy buscan optimizar recursos y utilizar todos los que tengan a disposición para conseguir ventajas frente a las situaciones que se presentan. En este estudio se busca comprobar si la ONG Comparte Perú utiliza todos sus recursos de manera ventajosa a través de la difusión de una cultura organizacional en la que cada voluntario puede tener la actitud y el juicio necesario para solucionar problemas que se presenten espontáneamente. Siendo una organización sin fines de lucro, el principal problema de la ONG es poder captar y mantener a sus voluntarios a lo largo del tiempo administrando correctamente el talento humano que tiene en cada intervención y compartiendo la cultura de la organización. Comparte busca que el compromiso de los voluntarios sea con la cultura de la organización y puedan, en conjunto, compartir y desarrollar la esencia de la ONG.

El problema principal de la presente investigación es el siguiente: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020?

Los problemas específicos planteados en la presente investigación son cuatro y se presentan a continuación:

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020?

Esta investigación busca aportar a la mejora del problema encontrado en la ONG Comparte Perú después de realizar una previa observación del mismo para potenciar y determinar las ventajas competitivas que posee la ONG. Baz y Rubio (2015) indican en su investigación que las ventajas competitivas de una organización son un conjunto de capacidades y métodos que unen para conseguir un objetivo determinado. Se busca determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la organización antes mencionada y de qué manera se puede mejorar para que la organización obtenga resultados positivos y pueda emplear lo obtenido partiendo de la presente investigación.

La investigación se realizará utilizando el instrumento de la encuesta y la representación de resultados mediante programas estadísticos. Los resultados obtenidos con la investigación serán presentados al director general de la ONG Comparte Perú para que pueda tomar la decisión de utilizar la investigación como herramienta de mejora para la cultura organizacional y administración del talento humano de la organización.

La hipótesis principal de la presente investigación es que la cultura organizacional tiene relación con la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

Las hipótesis específicas presentadas en la investigación son cuatro y se mencionan a continuación:

La cultura organizacional tiene relación con el conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

La cultura organizacional tiene relación con la habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

La cultura organizacional tiene relación con el juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

La cultura organizacional tiene relación con la actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

Los objetivos específicos planteados en la presente investigación son cuatro y se presentan a continuación:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre la investigación se presentan diferentes trabajos que afirman la existencia del problema y han logrado conseguir detectar con exactitud la manera de contrarrestarlo. Las investigaciones encontradas son de carácter internacional y nacional. Internacionalmente se muestran algunos hallazgos relevantes con relación a la investigación, los cuales se presentarán a continuación.

Virginia, María (2016) en su tesis desarrollada para la obtención de la maestría en psicología organizacional y empresarial, planteó identificar la cultura de INTA al momento del cambio que tuvo la organización a partir del proceso de internalización del Plan Estratégico Institucional y su incidencia en el proceso de cambio organizacional que se plantea. El trabajo fue desarrollado bajo un diseño descriptivo. Las técnicas cualitativas que se emplearon fueron el análisis de material recogido en trabajo de campo y la información recaudada a través de 17 talleres y plenarios realizados. Se obtuvo también crónicas de los formadores y coordinadores de los talleres realizados bajo la técnica de observación participante. La población utilizada en la investigación fue de 4323 personas que conformaban la organización y la muestra fue de 7100 personas. La conclusión principal a la que pudo llegar la investigadora fue que la cultura de INTA es retratada en determinados momentos donde se pueden detectar las formas, espacios y vestimentas que muestran que los miembros se sienten parte de la organización y se nota un claro orgullo de pertenecer a la compañía. Finalmente se afirma que se han dado respuesta a todos los objetivos que se propusieron en la investigación y la hipótesis planteada fue comprobada correctamente.

Quirós, Francisco (2015) en su tesis presentada para acceder al grado de doctor en administración de empresas y comercialización, propuso como objetivo general comparar las temáticas tratadas en el mundo académico y empresarial en relación a la administración de recursos humanos y la conducta organizacional. La investigación se desarrolló con la metodología del análisis semántico. Las técnicas empleadas fueron el Algoritmo Naive Bayes y el análisis Clúster. La primera técnica se usó para la clasificación de textos, mientras que la segunda técnica se usó para la recuperación y clasificación de textos. La conclusión que se obtuvo de la investigación fue la constatación de los temas de recursos humanos que se consideran de mayor importancia para empresarios y científicos en base a sus

diferentes publicaciones, artículos científicos y memorias empresariales. Se pudo constatar las diferencias relativas entre ambas posturas; sin embargo, existen muchísimos más temas de interés que despiertan curiosidad entre científicos y empresarios, los cuales utilizan para satisfacer sus propios intereses.

Serna, Héctor y Calderón, Gregorio (2009) en su investigación sobre la administración del talento humano y sus relaciones con la cultura organizacional, presentaron como objetivo principal encontrar el impacto que se genera entre la cultura organizacional y la administración del talento humano partiendo de teorías de diversos autores. El diseño empleado en la investigación fue correlacional, ya que permitió identificar relación entre ambas variables. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta a través de envíos a las gerencias generales y gerencias de recursos humanos para obtener respuestas relacionadas entre ambas gerencias. La población con la que se trabajó en la investigación fue de 199 empresas del territorio colombiano del sector industrial bajo un procedimiento aleatorio sencillo. La conclusión principal que se obtuvo fue la incidencia positiva que se detectó de la cultura organizacional en la administración del talento humano dado que las empresas están orientadas estratégicamente a procesos que reduzcan costos.

Bahamón, Carolina; Cortes, Vanessa; Piñeros, Diana y Rojas, Olga (2014) en su trabajo de grado para obtener el título de especialistas en gerencia de talento humano, indicaron como objetivo principal identificar los cambios que se generaron en la administración del talento humano en distintas empresas de Bogotá. El diseño que utilizaron los investigadores es correlacional porque busca identificar relación entre las variables. La técnica utilizada es la encuesta aplicada a personas que tienen un vínculo laboral con las empresas, se usaron también informes ejecutivos de algunas organizaciones y otras fuentes secundarias. La población y muestra utilizada fue de 55 profesionales del área de talento humano. La principal conclusión obtenida afirma que, a pesar de tener diferentes denominaciones de área como recursos humanos, gestión humana, desarrollo humano o talento humano, la esencia del área y las funciones que realizan siguen siendo las mismas para las grandes empresas y las pymes también.

Terán, Wilfredo (2009) en su investigación realizada en la universidad Rafael Belloso Chacín presentó como objetivo principal determinar si existe relación entre

la cultura organizacional y la administración del talento humano en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago en Maracaibo. La metodología utilizada en la investigación fue descriptivo correlacional. La técnica que se empleó fue la encuesta aplicada a una población de 193 colaboradores de las diferentes empresas aseguradoras. La conclusión que se obtuvo fue la afirmación de la existencia de relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago Maracaibo.

Bernal, Elvira y Vargas, José (2017) en su investigación publicada en la revista Gestión Joven de la AJOICA presentaron como objetivo principal saber si existe influencia entre la cultura organizacional basada en la administración del talento humano como factor de permanencia de las pymes en la ciudad de Zacatecas. La población utilizada en la investigación fue de 180 representantes de las diferentes pymes de Zacatecas. El proceso que se utilizó en la investigación fue cuantitativo y transversal, además de ser transversal también. La conclusión a la que se llegó al final de la investigación fue que la falta de cultura organizacional basada en la administración del talento humano de las pymes es el principal causante de que estas desaparezcan del mercado en poco tiempo al no poder adecuar una idea de trabajo.

Luego de las investigaciones presentadas a nivel internacional, se presentan las investigaciones nacionales que se encontraron con relación al tema de investigación. Se puede afirmar que cada trabajo encontrado posee relación con las variables de la investigación que se va a realizar.

Mendoza, Carlos (2018) en su investigación realizada para la obtención del grado académico de maestro en administración de la educación, presentó como objetivo principal determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la administración del talento humano en los colaboradores de un instituto público de educación superior. El diseño empleado es correlacional y el método es hipotético deductivo. La técnica utilizada fue la encuesta en una población de 20 colaboradores, los mismos que representan la misma cantidad de muestra. La conclusión principal menciona que la administración del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de manera bastante significativa en los

colaboradores del instituto utilizado para la investigación según el coeficiente correlacional de Spearman.

Hernández, Zhenia (2016) en su investigación realizada para conseguir el título profesional de licenciada en administración plasmó como objetivo principal determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. El diseño de la investigación es transversal y correlacional, mientras que el tipo es descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta para una población de 20 colaboradores y una muestra de 50 colaboradores. La principal conclusión fue la determinación que el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral fue bastante alta representada en un 0.984. Por lo tanto, se afirma que la existencia entre ambas variables es bastante significativa.

Calumani, Herbert y Muriano, Rosario (2018) en su investigación presentada para optar el título de maestro en administración de la educación presentaron como objetivo principal encontrar qué relación existe entre la cultura organizacional y la administración del talento humano del personal educativo en la institución San Luis Gonzaga ubicado en Ica durante el 2018. El diseño utilizado es correlacional y la técnica de recolección de datos se vio reflejada en la encuesta que se empleó. La población abarcada fue de 83 docentes, siendo la muestra de la misma cantidad de docentes. La conclusión principal de la investigación fue el hallazgo de la relación existente entre ambas variables mencionadas anteriormente.

Pinedo, Cindy y Quispe Lizet (2017) en su investigación presentada con la finalidad de obtener el grado de licenciadas en administración mencionan como objetivo principal determinar si la motivación de los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. se ve influenciada por la gestión del talento humano. El tipo de investigación es cuantitativo correlacional, mientras que el diseño es no experimental. La técnica que se empleó fue la encuesta a 100 personas de población, mientras que la muestra fue de 212 personas. En la investigación se concluyó que, si existe una correlación positiva entre ambas variables, por lo tanto, si existe influencia de la gestión del talento humano en la motivación de los colaboradores.

Ponce, Dora (2017) en su investigación para optar el grado académico de maestra en gestión pública indicó como objetivo principal el indicar la relación

existente entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos de la UGEL 06 ubicada en Ate. El diseño de la investigación es correlacional no experimental. La técnica empleada fue la encuesta al ser el procedimiento más adecuado y se le aplicó a una población de 40 miembros del área de recursos humanos, siendo esta la misma cantidad que la muestra de la investigación. Finalmente se concluyó que si existe una relación positiva entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos de la entidad mencionada anteriormente representada en una correlación de Spearman de 0.645.

Salazar, Henry (2018) en su investigación para optar el título profesional de licenciado en administración presentó como objetivo principal determinar la existencia de una influencia por parte de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa utilizada en la investigación. La metodología de estudio es correlacional y descriptiva ya que busca una relación existente entre ambas variables. La técnica utilizada fue la encuesta a una población de 50 personas, la misma cantidad de personas para la muestra de la investigación. Finalmente, en la investigación se concluyó la existencia de una influencia positiva de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa utilizada en la investigación.

Sobre cultura organizacional y administración del talento humano también se mencionan teorías con definiciones de diferentes autores. A continuación, se presentarán definiciones utilizadas en diferentes investigaciones sobre ambas variables a utilizar. Se iniciará con la variable de cultura organizacional y posterior a esta se definirá a la variable de administración del talento humano.

La teoría de Henri Fayol se sostiene en el método que utilizó para conseguir salvar de la ruina a una compañía en el año 1988, este método fue llamado Administración Positiva. Inicialmente, Henri Fayol partió de una idea en la que toda empresa tiene un modelo funcional que permite que la compañía consiga el éxito, estos modelos tenían operaciones técnicas netamente obrera y operaciones de carácter administrativo que velaban por el funcionamiento de la empresa. Pero Henri Fayol también ahondó en los principios administrativos, o también conocida como cultura organizacional, que la empresa debe seguir para asegurar el correcto funcionamiento de una organización sin importar si es pública o privada.

Ramírez (2015) menciona que Henri Fayol afirmaba que la función administrativa o cultura organizacional se aplicaba sobre los colaboradores y en consecuencia la productividad de esta era buena, de esta manera cualquier condición que influya positivamente en el desarrollo de las funciones de la compañía se consideraba dentro de las reglas y principios administrativos que representaba a la empresa (p.167). Entonces, Fayol sostenía que la función administrativa era clave para que fortifique al cuerpo social y pueda facilitar el funcionamiento de la organización.

Reafirmando la teoría de Henri Fayol, Fishman (2009) afirma que el 70% de la cultura dentro de una organización depende de la manera en la que la persona que dirige a la organización demuestre a los demás miembros de qué manera la desarrolla (p.56). Es decir que es trabajo de la cabeza de la organización que los demás miembros manejen la misma cultura porque serán las acciones de la cabeza las que los demás miembros buscarán seguir e igualar.

La segunda teoría estudiada es la de Frederick Taylor que basaba su teoría de investigación en los principios científicos aplicables en las organizaciones. Taylor observaba organizaciones y detectó que siempre existe una necesidad de mejorar la forma en la que funciona la gestión en una compañía y el trato que se les daba a los obreros. También sostenía que, si se conseguía eficiencia industrial, la relación entre patrones y obreros mejoraría trayendo consigo diferentes beneficios adicionales para la compañía. Por otra parte, Taylor también afirmó que las funciones que realizaban los obreros podían ser más fáciles si los patrones brindaban facilidades para que los resultados sean concebidos con mayor rapidez y se le asignaba a cada obrero tareas en las que podían desempeñarse por las habilidades que tenían.

Ramírez (2015) también menciona que Taylor afirmaba que las relaciones entre los colaboradores no solamente debían ser de amistad, sino también debía haber relaciones científicas para poder distribuir funciones según las habilidades de cada uno previa capacitación para poder tener un reconocimiento por la labor de cada integrante de la compañía (p.156). Por lo tanto, se sostenía que cada colaborador debe ser asignado con funciones que pueda desarrollar según habilidades que poseía y la compañía debe administrar correctamente los recursos humanos que tiene.

Reafirmando la teoría de Frederick Taylor, Chiavenato (2009) afirma que la administración de talento humano es la gestión de manera eficaz que los miembros de la organización realizan para poder obtener las metas y objetivos que se trazan a nivel de organización y a nivel personal (p.11). Esto quiere decir que el talento humano de una organización es el factor principal de que puedan alcanzarse los objetivos y la empresa pueda seguir creciendo, además cada miembro podrá crecer de manera personal según la gestión que realice la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El enfoque en el cuál se realizará la investigación es cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que, el enfoque cuantitativo sigue una serie de etapas de las cuales se derivan objetos y preguntas de investigación, se traza un plan para probar las hipótesis generadas y se extraen una serie de conclusiones (p.4).

3.1.2. Tipo

El tipo de investigación será aplicada, ya que el problema de la investigación está establecido y se utilizará información para resolver preguntas específicas.

3.1.3. Diseño

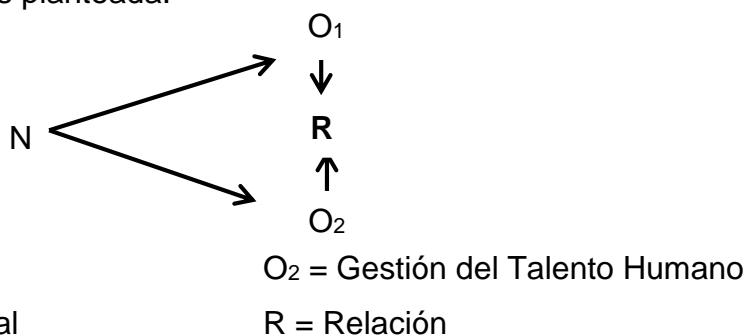
El diseño a utilizar en la investigación será no experimental - transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que, se menciona que todo estudio realizado sin manipular deliberadamente alguna de las variables y donde solamente se hace una observación a los fenómenos del ambiente natural para luego ser analizados en la investigación es conocida como no experimental (p.105).

3.1.4. Nivel

El nivel de la investigación será descriptivo - correlacional ya que pretende responder preguntas que se plantean en la investigación con la final de poder concluir de manera exitosa la investigación, además pretende buscar una relación existente entre ambas variables. Bernal (2010) afirma que la investigación correlacional busca examinar asociaciones para demostrar relación entre variables, tal como se realiza en la presente investigación.

3.1.5. Metodología

La metodología del proyecto de investigación será hipotética – deductiva porque buscará probar la hipótesis planteada.



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Cultura organizacional

La cultura dentro de una organización es la esencia del trabajo que se realiza y la manera en la que se trabaja. Chiavenato (2018) refiere que, la cultura organizacional es la manera en la que una organización decide lidiar con los factores de su entorno según sus intereses; es el conjunto de todas las creencias que tiene la empresa, los comportamientos que tienen dentro y fuera de la compañía, los mitos e historias que comparten, entre otras ideas y formas de pensar que representan la particular manera en la que una organización funciona (p.307). Esto quiere decir que cada compañía se encarga de formar su propia cultura de trabajo según las cosas que consideren importantes saber, creer y seguir para alcanzar los objetivos que se tracen.

Según el mismo autor, la cultura organizacional se divide en seis dimensiones que nos permitirán entender de una manera más clara a la cultura de una organización:

Dimensión 1: Regularidad de los comportamientos observados

La comunicación entre los miembros de las organizaciones se caracteriza por tener una manera particular de lenguaje, terminología utilizada, diferencias y conductas que son mantenidas con el paso del tiempo.

Dimensión 2: Normas

Son las pautas que la organización establece para hacer las cosas y asegurar una buena convivencia, los miembros de la organización tienen que seguir estas pautas para que el clima interno se mantenga en un equilibrio positivo.

Dimensión 3: Valores dominantes

Son los principios que representan a la organización y trabajan para que los miembros de la organización también los compartan. Los principios más representativos son el bajo absentismo, la calidad en los productos o servicios que se prestan y la eficiencia alta en todo lo que se realiza.

Dimensión 4: Filosofía

Representa todo en lo que cree la empresa y la forma en la que deben ser tratados los clientes y los miembros de la organización. La filosofía tiende a no cambiar con el tiempo ya que son las creencias que la organización ha adquirido.

Dimensión 5: Reglas

Son establecidas referentes al comportamiento que los miembros de la organización tienen internamente. Los miembros que se integren a la organización deben aprender estas reglas para que puedan ser aceptados sin ningún problema.

Dimensión 6: Clima organizacional

Es la sensación que transmiten los miembros de la organización al interactuar con las personas y brindar un trato asertivo al cliente y proveedores. El clima es la definición del calor de trabajo que se puede sentir entre los miembros de la compañía.

3.2.2. Variable 2: Administración del talento humano

La administración del talento humano se ha convertido en la actualidad en una parte fundamental del éxito de las organizaciones. Vallejo (2015) afirma que, el administrar el talento humano en las organizaciones se ha vuelto fundamental para que estas puedan tener éxito, ya que tener miembros en una organización no significa que todos poseen talento que aportarán a los intereses de la compañía. Un talento es una persona especial, posee cualidades que lo vuelven competitivo y lo diferencian de los demás causando que se vuelva un valor agregado para la organización (p.30). Esto quiere decir que las organizaciones no prefieren poseer una cantidad exorbitante de miembros, lo que prefieren es tener calidad y talento en cada miembro que forma parte de la organización.

Dimensión 1: Conocimiento

Es el resultado de saber aprender nuevas cosas de forma continua que después podrán ser utilizadas para enseñar a nuevos miembros las mismas cosas que ya han sido aprendidas.

Dimensión 2: Habilidad

Se trata de saber hacer ciertas cosas, se emplea el conocimiento adquirido para poder tomar decisiones y afrontar situaciones particulares. La habilidad es saber emplear el conocimiento para poder transformarlo en un resultado.

Dimensión 3: Juicio

Es poder tener un análisis crítico de una situación en particular para poder tomar la decisión más acertada estableciendo un equilibrio y definiendo prioridades.

Dimensión 4: Actitud

Sirve para poder alcanzar los objetivos y afrontar nuevos retos, es saber hacer que las cosas ocurran porque la actitud que se tenga se verá reflejada en el éxito.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de una investigación representa el conjunto de personas a las cuales va dirigida la investigación. Tamayo (1997) indica que la totalidad de los elementos que constituyen las unidades de análisis y poseen características en común son considerados como población (p.176). Por lo tanto, la población representa el universo sobre el cual se realiza la investigación.

En la investigación la población estará conformada por 90 voluntarios de la ONG Comparte Perú ubicada en el distrito de Los Olivos. De esta población parte la selección de la muestra de la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra son todas las personas que se ven involucradas en la investigación y están involucradas en el estudio. Sabino (2002) afirma que la muestra es considerada la totalidad de personas a investigar involucradas en el problema de estudio al que se le quiere dar solución (p.71). Entonces la muestra es solamente una parte de la población total a la que se le va a aplicar el instrumento de investigación.

En la investigación se utilizará una muestra censal ya que el total de la población forma parte de la muestra al ser solamente 90 los voluntarios. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que cuando la elección de la muestra no surge a causa de probabilidades, sino por el contrario surgen por determinaciones de la investigación, se le considera muestras no probabilísticas (p.176). Esta definición reafirma que la muestra utilizada es censal y no probabilística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Con respecto a la técnica a utilizar para la recolección de datos de la investigación se utilizada es la encuesta. Sobre esta, De Jesús (febrero, 09, 2014) afirma que la encuesta se utiliza para poder obtener datos que el investigador considera relevantes para la investigación. Es una manera sistemática de poder conseguir datos sobre las variables utilizadas en la investigación con la muestra. Entonces la encuesta sirve para poder obtener información que los investigadores piensan necesitar para finalizar con la investigación.

Behar (2008) refuerza lo antes presentado; diferencialmente del censo, la encuesta recluta datos de una porción de la población sin ser estudiada previamente. La

información se obtendrá luego de realizar los mismos ítems a diferentes miembros de la muestra (62). Entonces la técnica a emplear en la investigación es la encuesta dividida en dos, representando a ambas variables.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de la investigación es el cuestionario. Para la medición de las respuestas brindadas por la muestra se utilizará una escala que se acomoda a las necesidades de la investigación. Sobre esto Behar (2008) afirma que el método que se utiliza con mayor frecuencia en las investigaciones es la escala de Likert, denominada así por ser el nombre de Rensis Likert, es la escala que tiene mejores resultados y claridad en la obtención de respuestas (75). Por esta razón es que la escala de Likert es la mejor opción para la medición del instrumento empleado en la investigación.

La escala de Likert se divide en cinco puntos de medición de respuesta que son los siguientes:

Deficiente, representado por el número 1.

Regular, representado por el número 2.

Bueno, representado por el número 3.

Óptimo, representado por el número 4.

3.4.3. Validez

La validez de los instrumentos utilizados en la investigación fue respaldada por expertos en la administración y las variables presentadas. Los expertos evaluaron minuciosamente los instrumentos y dieron su aprobación luego de hacer ciertas observaciones que fueron corregidas. Luego de la aprobación de todos los expertos se podrá proceder a la aplicación de los instrumentos presentados para la investigación.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos presentados se realiza mediante el programa estadístico SPSS, el cual asegurará que la confiabilidad de los instrumentos es la adecuada para poder emplearlos en la investigación. La confiabilidad de las variables Cultura organizacional y Administración del talento humano se muestran en tablas según el alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

La recolección de la información para la investigación se realiza mediante la observación del problema y apoyados por trabajos previos y antecedentes para la

definición de las variables. Posterior a esto se realiza la encuesta en la organización con la autorización de la autoridad de la organización mediante un documento adjuntado en los anexos. Finalmente se presentan los resultados, conclusiones y recomendaciones a la misma autoridad.

3.6. Método de análisis de datos

Gómez (2012) afirma que el método estadístico para el análisis de datos se refiere a la conclusión de pronósticos que busquen transformar la información presentada en base al uso de la razón. La manera de analizar los datos obtenidos luego aplicar el instrumento en la muestra será mediante el programa de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS. En el programa de Microsoft Excel que hará el llenado de los datos obtenidos para luego poder transferirlos al programa estadístico SPSS, donde se podrán realizar los gráficos estadísticos por cada dimensión de las variables utilizadas.

3.7. Aspectos éticos

Hall (2012) indica que la ética involucra a los seres humanos y es fundamental para garantizar la protección a los humanos y la fiabilidad de lo que realicen. Para una correcta realización y garantizar la originalidad del proyecto de investigación se utilizó como modelo base el manual APA del año 2018. Esto con la finalidad de poder dar crédito a los autores mencionados en la investigación y respetar la originalidad del trabajo que realizaron. Con respecto a la estructura se utilizó el manual APA para respetar las dimensiones que se deben tener en cuenta en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

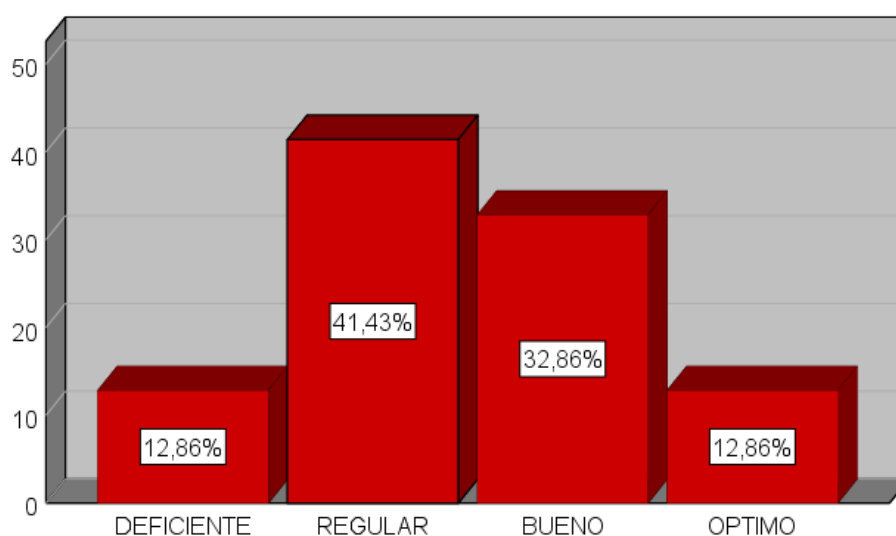
Niveles de la variable Cultura organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	9	12,9
	REGULAR	29	41,4
	BUENO	23	32,9
	ÓPTIMO	9	12,9
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Porcentajes de la variable Cultura organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 1 y figura 1 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 12,9% consideran que la cultura de organizacional de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 32,9% indican que la cultura de la organización es realmente BUENA. El mayor porcentaje de los encuestados representados por el 42,4% consideran REGULAR el nivel de la cultura organizacional de la ONG. Mientras que solo el 12,9% considera DEFICIENTE el nivel de cultura de la organización.

Tabla 2

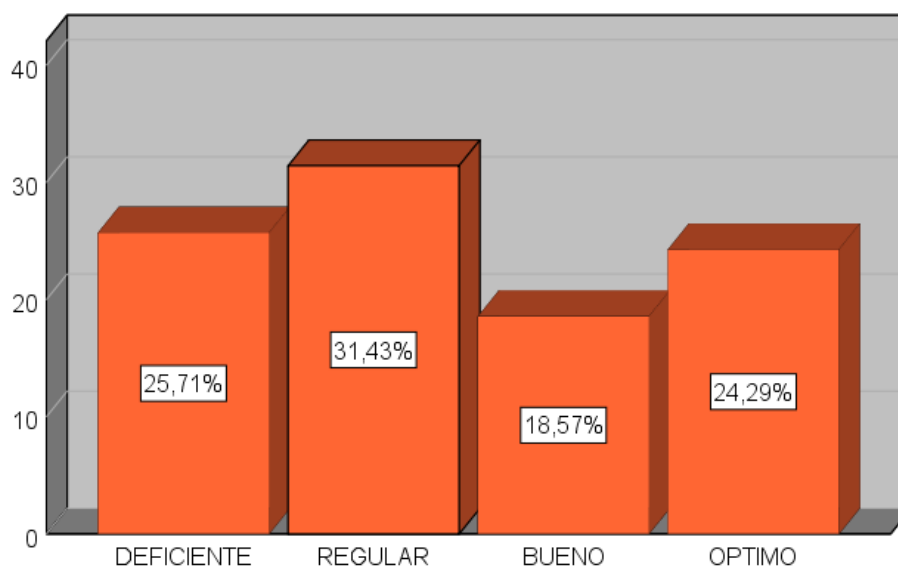
Niveles de la dimensión Regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	18	25,7
	REGULAR	22	31,4
	BUENO	13	18,6
	ÓPTIMO	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Porcentajes de la dimensión Regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 2 y figura 2 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 24,3% consideran que la regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 18,6% indican que la regularidad de los comportamientos de los voluntarios es realmente BUENA, mientras que el 31,4% lo consideran REGULAR. Finalmente, el 25,7% considera DEFICIENTE la regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios de la ONG.

Tabla 3

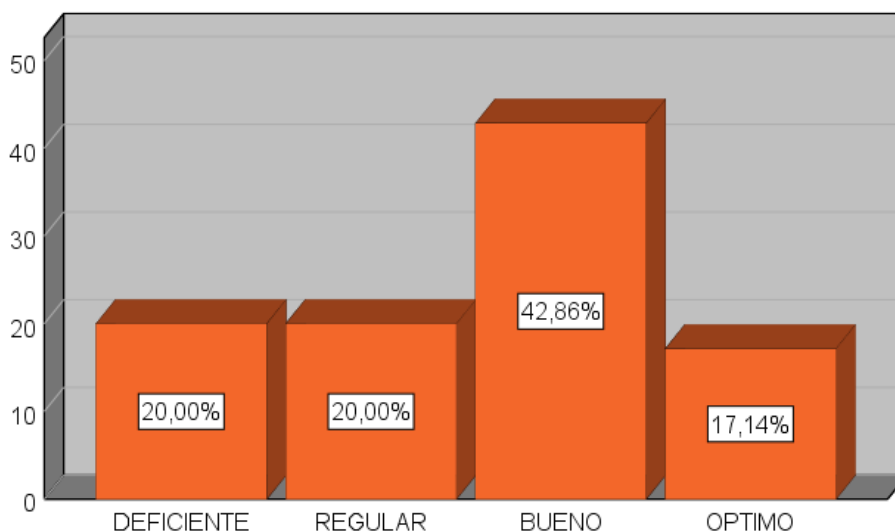
Niveles de la dimensión Normas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	14	20,0
	REGULAR	14	20,0
	BUENO	30	42,9
	OPTIMO	12	17,1
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Porcentajes de la dimensión Normas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 3 y figura 3 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 17,1% consideran que las normas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentran en un nivel ÓPTIMO. El 42,9% indican que las normas de los voluntarios son realmente BUENA, mientras que el 20% lo consideran REGULAR. Por otra parte, el 20% restante consideran DEFICIENTE las normas de los voluntarios de la ONG.

Tabla 4

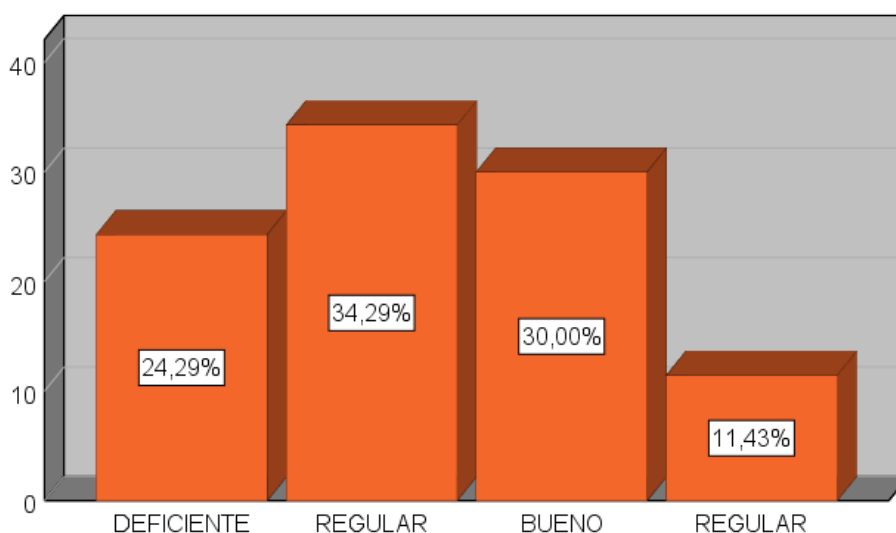
Niveles de la dimensión Valores dominantes en los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	17	24,3
	REGULAR	24	34,3
	BUENO	21	30,0
	ÓPTIMO	8	11,4
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Porcentajes de la dimensión Valores dominantes en los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: La conclusión de la tabla 4 y figura 4 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 11,4% consideran que los valores dominantes en los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentran en un nivel ÓPTIMO. El 30% indican que los valores dominantes en los voluntarios son realmente BUENOS, mientras que el 34,3% lo consideran REGULAR. Por otra parte, el 24,3% restante consideran DEFICIENTE los valores dominantes en los voluntarios de la ONG.

Tabla 5

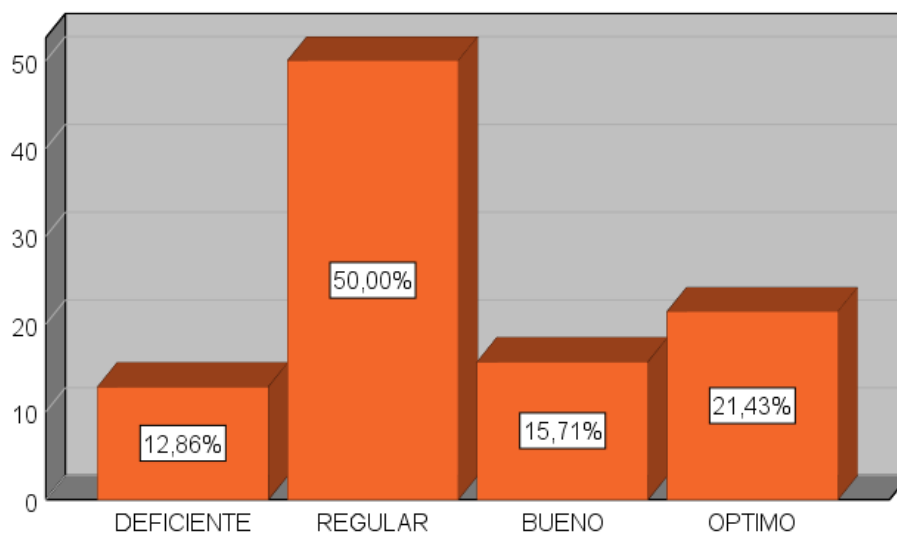
Niveles de la dimensión Filosofía de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	9	12,9
	REGULAR	35	50,0
	BUENO	11	15,7
	ÓPTIMO	15	21,4
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Porcentajes de la dimensión Filosofía de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



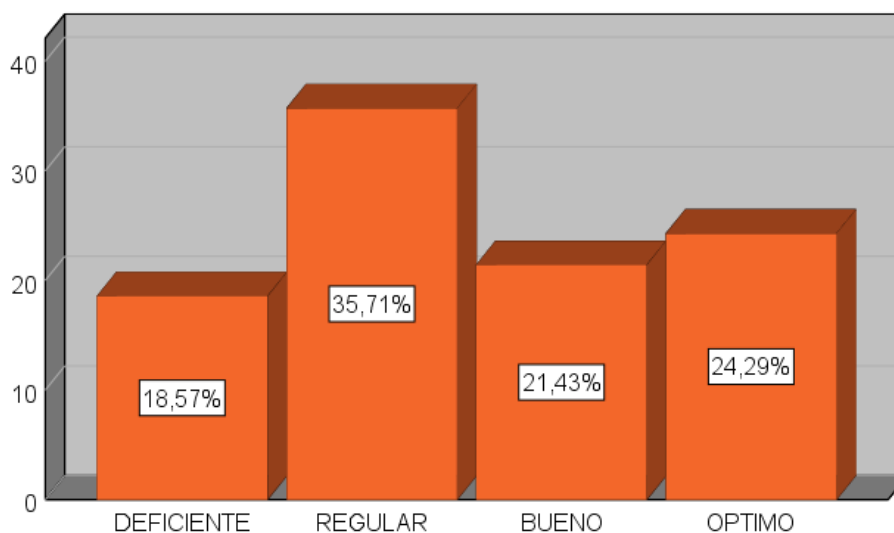
Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 5 y figura 5 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 21,4% consideran que la filosofía de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 15,7% indican que la filosofía de los voluntarios es realmente BUENA, mientras que el 50% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 12,9% restante consideran DEFICIENTE la filosofía de los voluntarios de la ONG.

Tabla 6*Niveles de la dimensión Reglas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	13	18,6
	REGULAR	25	35,7
	BUENO	15	21,4
	ÓPTIMO	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6*Porcentajes de la dimensión Reglas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú*

Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 6 y figura 6 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 24,3% consideran que las reglas de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentran en un nivel ÓPTIMO. El 21,4% indican que las reglas de los voluntarios son realmente BUENAS, mientras que el 35,7% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 18,6% restante consideran DEFICIENTES las reglas de los voluntarios de la ONG.

Tabla 7

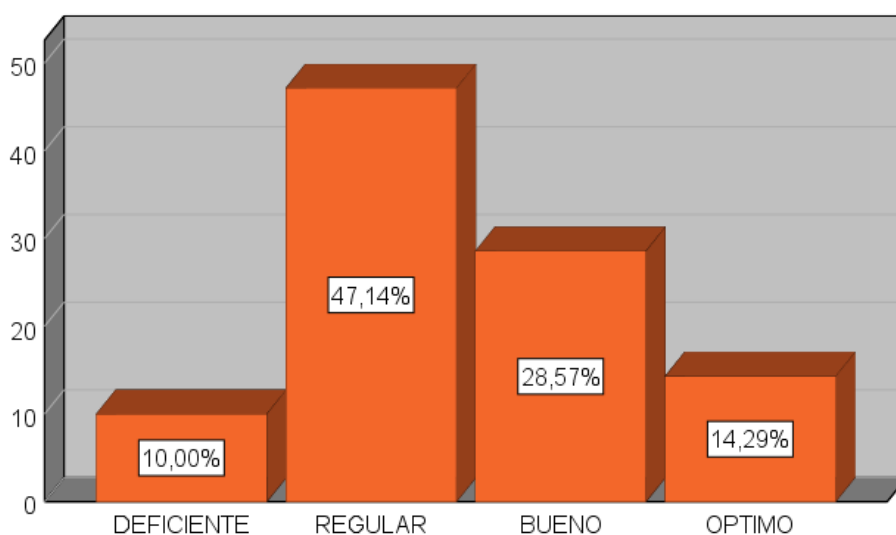
Niveles de la dimensión Clima organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	7	10,0
	REGULAR	33	47,1
	BUENO	20	28,6
	ÓPTIMO	10	14,3
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Porcentajes de la dimensión Clima organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 7 y figura 7 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 14,3% consideran que el clima organizacional de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 28,6% indican que el clima organizacional de los voluntarios es realmente BUENO, mientras que el 47,1% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 10% restante consideran DEFICIENTE el clima organizacional de los voluntarios de la ONG.

Tabla 8

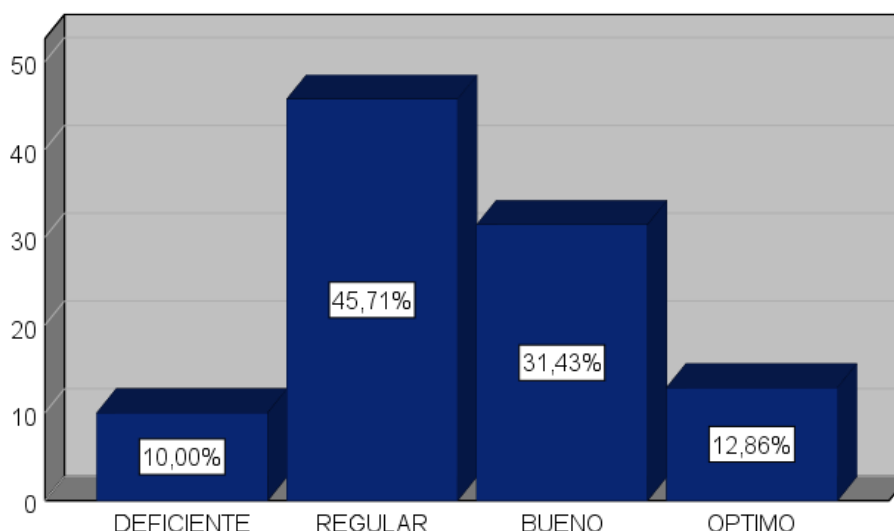
Niveles de la variable Administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	7	10,0
	REGULAR	32	45,7
	BUENO	22	31,4
	ÓPTIMO	9	12,9
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Porcentajes de la variable Administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 8 y figura 8 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 12,9% consideran que la administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 31,4% indican que la administración del talento humano en los voluntarios es realmente BUENA, mientras que el 45,7% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 10% restante consideran DEFICIENTE la administración del talento humano en los voluntarios de la ONG.

Tabla 9

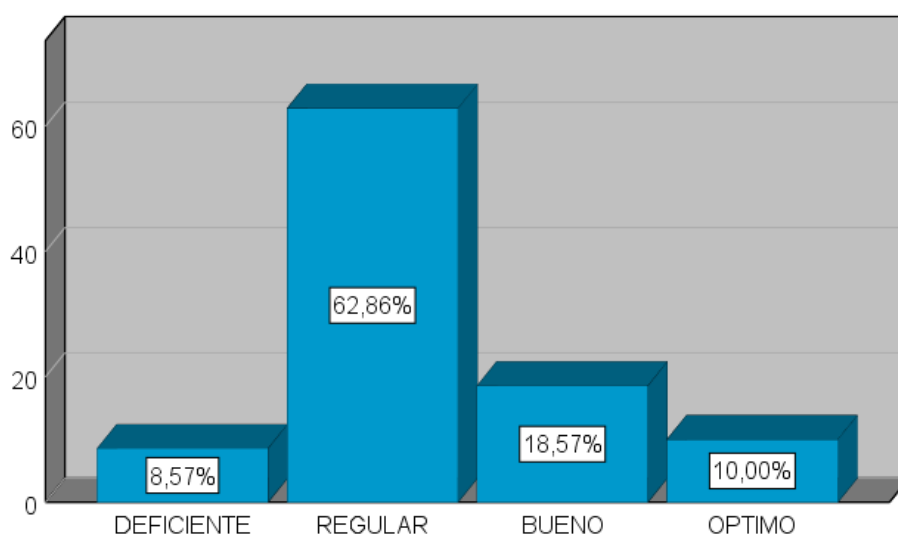
Niveles de la dimensión Conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	6	8,6
	REGULAR	44	62,9
	BUENO O	13	18,6
	ÓPTIMO	7	10,0
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Porcentajes de la dimensión Conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 9 y figura 9 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 10% consideran que el conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 18,6% indican que el conocimiento de los voluntarios es realmente BUENO, mientras que el 62,9% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 8,6% restante consideran DEFICIENTE el conocimiento de los voluntarios de la ONG.

Tabla 10

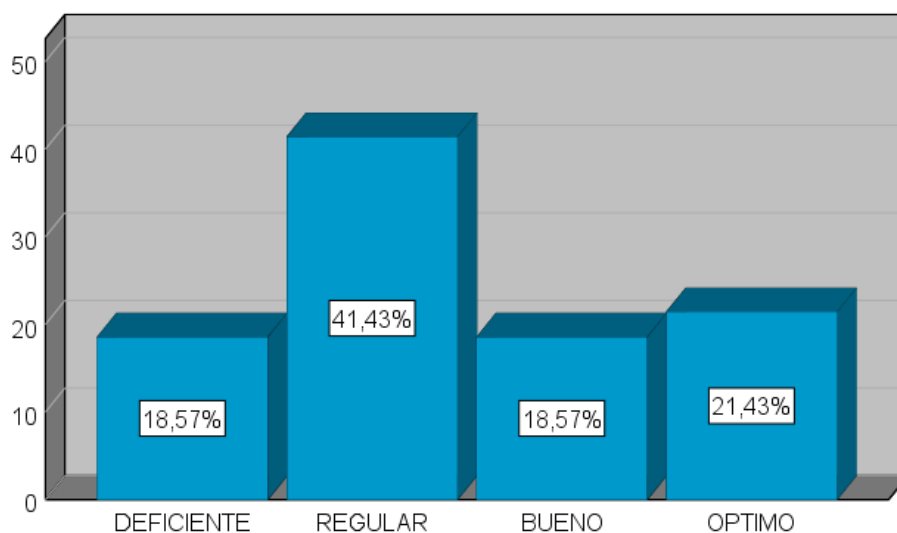
Niveles de la dimensión Habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	13	18,6
	REGULAR	29	41,4
	BUENO	13	18,6
	ÓPTIMO	15	21,4
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Porcentajes de la dimensión Habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 10 y figura 10 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 21,4% consideran que la habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 18,6% indican que la habilidad de los voluntarios es realmente BUENA, mientras que el 47,4% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 18,6% restante consideran DEFICIENTE la habilidad de los voluntarios de la ONG.

Tabla 11

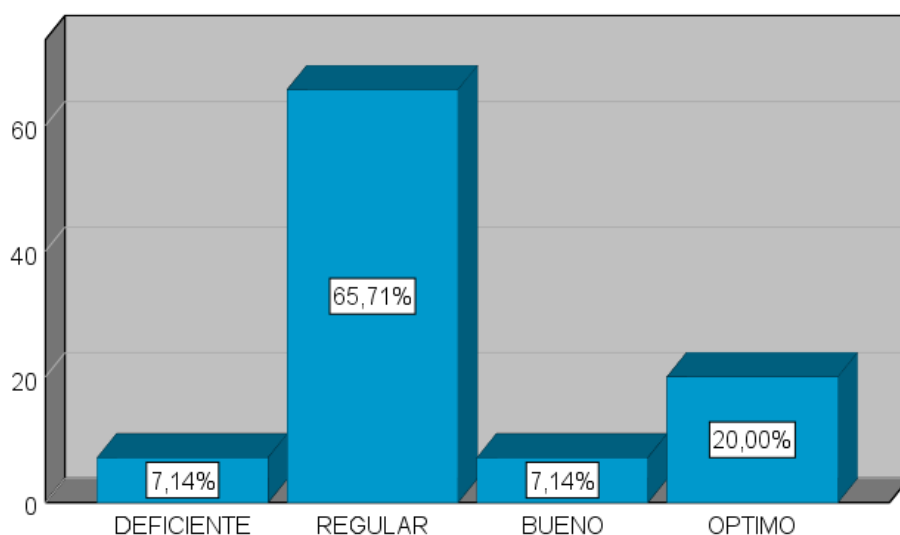
Niveles de la dimensión Juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	5	7,1
	REGULAR	46	65,7
	BUENO	5	7,1
	ÓPTIMO	14	20,0
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Porcentajes de la dimensión Juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 11 y figura 11 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 20% consideran que el juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 7,1% indican que el juicio de los voluntarios es realmente BUENO, mientras que el 65,7% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 7,1% restante consideran DEFICIENTE el juicio de los voluntarios de la ONG.

Tabla 12

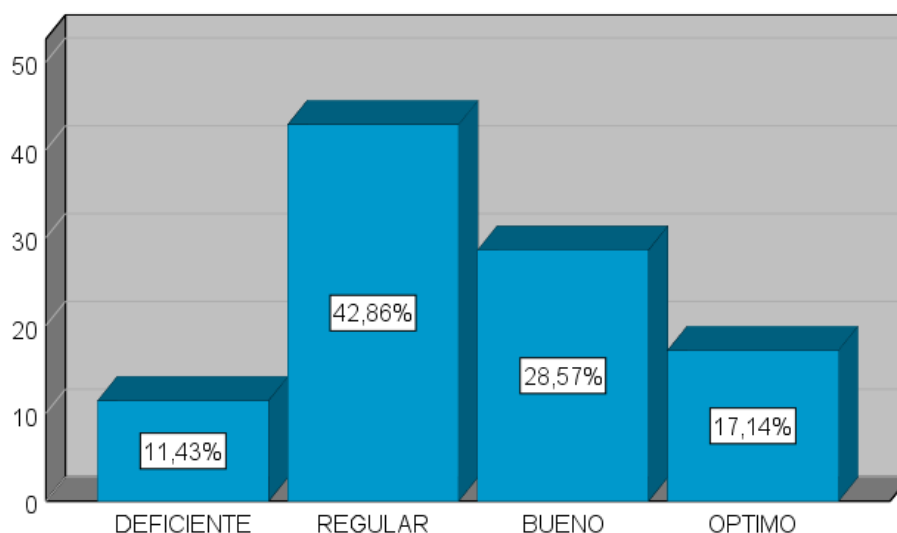
Niveles de la dimensión Actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	8	11,4
	REGULAR	30	42,9
	BUENO	20	28,6
	ÓPTIMO	12	17,1
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Porcentajes de la dimensión Actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26(SPSS-26)

Interpretación: Los resultados de la tabla 12 y figura 12 se evidencia que del 100% de los encuestados en la investigación, el 17,1% consideran que la actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú se encuentra en un nivel ÓPTIMO. El 28,6% indican que la actitud de los voluntarios es realmente BUENO, mientras que el 42,9% lo considera REGULAR. Por otra parte, el 11,4% restante consideran DEFICIENTE la actitud de los voluntarios de la ONG.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de los datos es normales. (Prueba Paramétrica)

H1: La distribución de los datos no es normales. (Prueba no Paramétrica)

A continuación, se muestra la regla de decisión de la prueba de normalidad, realizando una comparación, tal como muestra lo siguiente:

Regla de decisión:

Si Valor $p \leq 0.05$ \diamond Rechazo H0

Si Valor $p > 0.05$ \diamond Acepto H0

Regla de correspondencia:

Si $N > 50$ \diamond Kolmogorov-Smimova

Si $N \leq 50$ \diamond Shapiro – Wilk

Tabla 13

Prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smimova

	Kolmogorov-Smimova		
	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	,875	70	,000
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	,863	70	,000

Correlación de significación de lilliefors

Fuente-, Programa IBM. Statistic al Packege for the Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 13. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smimova para comprobar la distribución de los datos, ya que la muestra de estudio es superior a los 50 individuos que se solicitan. La muestra utilizada en la investigación es de 70 voluntarios. Según la prueba realizada se puede afirmar la aceptación a la hipótesis principal utilizada en la investigación.

REGLA DE DECISIÒN

Si valor p de Sig. Bilateral < 0.05, se rechaza (H0) y se acepta (H1).

Si el valor p de Sig. Bilateral > 0.05, se acepta (H0) y se rechaza (H1).

Tabla 14

Correlaci3n de la variable cultura organizacional y conocimiento

		Correlaciones		
			CULTURA ORGANIZACIONAL	CONOCIMIENTO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlaci3n	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	CONOCIMIENTO	N	70	70
		Coeficiente de correlaci3n	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlaci3n es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretaci3n: Luego de emplear la prueba del estadístico Rho de Spearman mostrado en la tabla 14, del coeficiente de correlaci3n de las variables cultura organizacional y conocimiento, se afirma que existe una correlaci3n positiva media y significativa dado que el resultado es 0.606 y la significancia bilateral es (0.000 <0.05). Se concluye entonces la afirmaci3n de la existencia de una correlaci3n entre ambas variables.

Tabla 15*Correlación de la variable cultura organizacional y habilidad*

		Correlaciones		
		CULTURA ORGANIZACIONAL	HABILIDAD	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	HABILIDAD	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Luego de emplear la prueba del estadístico Rho de Spearman mostrado en la tabla 15, del coeficiente de correlación de las variables cultura organizacional y habilidad, se afirma que existe una correlación positiva media y significativa dado que el resultado es 0.548 y la significancia bilateral es (0.000 < 0.05). Se concluye entonces la afirmación de la existencia de una correlación entre ambas variables.

Tabla 16*Correlación de la variable cultura organizacional y compromiso laboral*

		Correlaciones		
		CULTURA ORGANIZACIONAL	JUICIO	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	JUICIO	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Luego de emplear la prueba del estadístico Rho de Spearman mostrado en la tabla 16, del coeficiente de correlación de las variables cultura organizacional y juicio, se afirma que existe una correlación positiva media y significativa dado que el resultado es 0.630 y la significancia bilateral es ($0.000 < 0.05$). Se concluye entonces la afirmación de la existencia de una correlación entre ambas variables.

Tabla 17

Correlación de la variable cultura organizacional y compromiso laboral

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	ACTITUD
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	ACTITUD	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Luego de emplear la prueba del estadístico Rho de Spearman mostrado en la tabla 17, del coeficiente de correlación de las variables cultura organizacional y actitud, se afirma que existe una correlación positiva media y significativa dado que el resultado es 0.576 y la significancia bilateral es ($0.000 < 0.05$). Se concluye entonces la afirmación de la existencia de una correlación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Discusión por objetivos

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020 fue el objetivo principal de la investigación. Teniendo como base la hipótesis principal que fue “La cultura organizacional tiene relación con la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020” se realizó la prueba de Rho Spearman obteniendo un alto nivel de correlación positiva, lo cual determinó que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Así mismo, el resultado obtenido es similar al presentado por Mendoza (2018) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público”, donde planteó como objetivo principal determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la administración del talento humano en los colaboradores. La conclusión de la investigación de Mendoza fue la afirmación de la relación existente entre ambas variables mediante la prueba de Rho Spearman.

Discusión por metodología

La investigación presentada fue de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo – correlacional, el método aplicado fue hipotético deductivo y el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que consistió en 24 preguntas separadas en dos grupos utilizando la técnica de la encuesta representada mediante la escala de Likert. La investigación coincide con la presentada por Pinedo, Cindy y Quispe (2017) donde el tipo de investigación fue correlacional con enfoque cuantitativo, mientras que el diseño fue no experimental con el mismo corte transversal. La técnica que se empleó fue la encuesta a 100 personas de población, mientras que la muestra fue de 212 personas presentadas.

Discusión por teoría

Una de las teorías utilizadas en la investigación fue la de la “Administración positiva” Henry Fayol que fue presentada por Fishman (2009), esta teoría indica que es trabajo de la cabeza de la organización que los demás miembros manejen la misma cultura porque serán las acciones de la cabeza las que los demás miembros buscarán seguir e igualar. Por lo tanto la cultura dentro de una organización es

expresada y practicada desde los puestos superiores para que los colaboradores sientan la identificación con una sola idea y forma de pensar al momento e trabajar y representa a la empresa.

Discusión por resultados

En la investigación se buscó demostrar la relación existente entre las variables de cultura organizacional y la administración del talento humano en los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Para esto se aplicó una prueba piloto constada de 24 ítems que eran respondidos para poder calcular el grado de confiabilidad del instrumento en mención. Luego de ejecutar la prueba piloto se concluyó que el instrumento era confiable y se empleó a 70 voluntarios de la ONG Comparte Perú para poder determinar la relación entre ambas variables ya mencionadas anteriormente. Los resultados fueron los esperados ya que si se evidencio la relación existente positiva entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de la ONG Comparte Perú. El resultado se asemeja con el presentado por Ponce (2017) en su investigación para optar el grado académico de maestra en gestión pública concluyó que si existe una relación positiva entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos de la entidad mencionada anteriormente representada en una correlación de Spearman de 0.645.

Discusión por conclusión

Los resultados de la investigación fueron los esperados ya que se encontró una relación positiva entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Por lo tanto la organización debe tener como principal objetivo seguir reforzando la administración del talento de sus voluntarios para que esto se vea reflejado en la cultura que maneja la organización y el deseo de compartir los mismos objetivos entre los usuarios y organización. Tal como concluyó Terán (2009) en su investigación realizada en la universidad Rafael Beloso Chacín, en la que llegó a la conclusión de que existía una relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del talento humano en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago Maracaibo. Ambas investigaciones fueron similares y llegaron a la misma conclusión.

VI. CONCLUSIONES

1. La principal conclusión de la investigación fue la confirmación de la existencia de una relación positiva entre la cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Confirmando así el objetivo principal de la investigación.
2. Se concluyó también la confirmación de la existencia de una relación positiva entre la cultura organizacional y el conocimiento de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Confirmando así el primer objetivo específico de la investigación.
3. De igual forma se determinó la afirmación de la existencia de una relación positiva entre la cultura organizacional y la habilidad de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Confirmando así el segundo objetivo específico de la investigación.
4. También se pudo concluir en la investigación que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el juicio de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Confirmando así el tercer objetivo específico de la investigación.
5. Finalmente se pudo confirmar exitosamente la existencia de una relación positiva entre la cultura organizacional y la actitud de los voluntarios de la ONG Comparte Perú. Confirmando así el cuarto objetivo específico de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos con la investigación realizada se proponen a continuación las recomendaciones que se consideran idóneas para la organización Comparte Perú:

Primera: Con respecto a la cultura organizacional, se recomienda a la ONG Comparte Perú potenciar el interés de los voluntarios por conocer y compartir la cultura de la organización. No enfocarse solo en actividades con plazo determinado en particular; sino por el contrario, plantear una estrategia para que los voluntarios que forman y formaron parte de la organización sigan identificándose con la cultura de comparte y se fidelicen con la marca para beneficio de la organización.

Segunda: Con respecto a la administración del talento humano, se recomienda a la ONG Comparte Perú poder invertir recursos para la fidelización de sus voluntarios y no solamente en el reclutamiento de los mismos. Poder hacer campañas de reacercamiento de la organización con sus voluntarios y fidelizarlos al punto que el talento de cada voluntario que posea la empresa sea una marca registrada de Comparte y no se enfoquen necesariamente en reclutar nuevos voluntarios, sino en potenciar a los que ya están fidelizados.

Tercera: Se recomienda a la organización seguir manteniendo la ideología de trabajo, reglas, normas, filosofías, clima organizacional, valores dominantes y la regularidad de los comportamientos observados en los voluntarios. Ya que estos elementos serán fundamentales para que la cultura de la organización se fortalezca y sea compartida por todos sus miembros.

Cuarta: Se recomienda a la organización impulsar el desarrollo del conocimiento, habilidad, juicio y actitud de los voluntarios para que puedan desempeñarse de mejor forma y autónomamente en sus funciones. Esto hará que la organización renueve sus metodologías de trabajo por iniciativa de los propios voluntarios que aportarán con el crecimiento de la organización.

Referencias

- Almeida, S. & Barros, F. (Junio, 2013). *El voluntariado y la identidad voluntaria como herramientas neoliberales: en pauta el voluntariado contra el cáncer infantil piauiense*. Recuperado de: <https://link.gale.com/apps/doc/A450507359/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=ba366188>
- Anwar, M. (2018). Business model innovation and smes performance - Does competitive advantage mediate? [Innovación del modelo de negocio y desempeño de las pymes: ¿media la ventaja competitiva?]. *International Journal of Innovation Management*, 22(7). <https://search.proquest.com/docview/2126917763?accountid=37408>
- Bahamón, C., Cortes, V., Piñeros, D. & Rojas, O. (2014) *Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional en empresas de los diferentes sectores de Bogotá*. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bashir, M., & Verma, R. (2017). Why business model innovation is the new competitive advantage. [Por qué la innovación en el modelo de negocio es la nueva ventaja competitiva]. *IUP Journal of Business Strategy*, 14(1), 7-17. <https://search.proquest.com/docview/1891339723?accountid=37408>
- Baz, V. y Rubio, L. (2015). *El poder de la competitividad*. México: Fondo de cultura económica.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (3° ed.). Colombia: Pearson Educación

- Bernal, E. & Vargas, J. (2017) *Gestión Joven: Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas*. Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_16/8.pdf
- Calumani, H. & Muriano, R. (2018). *Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una institución educativa, Ica – 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°ed). México: Editorial McGrawHill / Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3°ed). México: Editorial McGrawHill / Interamericana Editores.
- Cortés, C. (marzo, 2016). *Compromiso empresarial: Nuevos modelos de organización de las ONG: cómo trabajar por proyectos*. Recuperador de: <https://www.compromisoempresarial.com/tercersector/ong/2016/03/nuevos-modelos-de-organizacion-en-las-ong-como-trabajar-por-proyectos/>
- De Jesús, D. (febrero, 2014). *Blogdiario: Técnicas de recolección de información para un trabajo de investigación*. Recuperado de: <http://metodelainv.blogspot.es/>
- Domenack, W. (enero, 2018). *Vizion 360: Las ONG también están invirtiendo en identidad y cultura*. Recuperado de: <https://vizion360.xyz/las-ong-tambien-estan-invirtiendolo-en-identidad-y-cultura/>
- Fishcman, D. (2009). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. (1°ed). Lima: Editorial Planeta
- Gil, F. (junio, 2019). *Gestión: Entrevista laboral: ¿Por qué puede demorar hasta 45 días un proceso de selección?* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/entrevista-laboral-demorar-45-dias-proceso-seleccion-271252-noticia/>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio S.C

- Hall, T. R. (2012). *Ética de la investigación social*. México: Bob Hall.
<http://unidadbioetica.com/libros/E%CC%81tica-de-lainvestigacio%CC%81n-social.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6°ed). México: Editorial McGrawHill / Interamericana Editores.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp – Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hernandez%20D%EDaz%20Zhenia%20Magaly.pdf;jsessionid=FC84390224D11001041BA14D708991F2?sequence=1>
- Massey, Z. (noviembre, 2017). *Publimetro: Practicando el don de compartir*. Recuperado de: <https://publimetro.pe/actualidad/nacional/practicando-don-compartir-zoe-massey-67357-noticia/>
- Mendoza, C. (2018). *Gestión del talento humano y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público, Perú – 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11851/mendoza_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinedo, C. & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Ponce, D. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV>

- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/38448/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOCTORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Análisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%C3%B3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una~1.pdf?sequence=1>
- Ramírez, C. (2015). *Administración: Teorías y enfoques*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda – Editorial Macro
- Responsabilidad Social UPC (julio, 2019). *Ellos son los 20 finalistas de la 9na generación de Protagonistas del Cambio UPC*. Recuperado de: <https://noticias.upc.edu.pe/2019/07/12/finalistas-9na-generacion-protagonistas-cambio-upc/>
- Salazar, H. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área RPM control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2029/BC-TES-TMP-886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabino, F. (2002). *La metodología en la ciencia investigativa*. Asunción: Frett Editorial.
- Serna, H. & Calderón, G. (2009). *La gestión del talento humano y sus relaciones con la cultura organizacional*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_12_gestion_del_taalento_humano.pdf
- Tamayo, M. (1997). *La metodología de la investigación en la Universidad*. (2ªed). México: Limusa noriega editores.
- Terán, W. (2009). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/325816661/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYCulturaOrganizacionalEnLas-2950226-pdf>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. (1ºed). Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Vecina, M., Chacón, F. & Sueiro, M. (Enero, 2009). *Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones.*

Recuperado

de:

<https://link.gale.com/apps/doc/A193793389/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=2652fe3b>

Virginia, M. (2016). *La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).* (Tesis de maestría). Recuperado de:

http://www.revistacts.net/files/Portafolio/Tesis_Roca.pdf

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables

Matriz operacional de la variable dependiente: Cultura organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Chiavenato (2018, p. 307). La cultura organizacional es la manera en la que una organización decide lidiar con los factores de su entorno según sus intereses; es el conjunto de todas las creencias que tiene la empresa, los comportamientos que tienen dentro y fuera de la compañía, los mitos e historias que comparten, entre otras ideas y formas de pensar que representan la particular manera en la que una organización funciona.	Según el autor Chiavenato, la variable de Cultura organizacional se divide en 6 dimensiones principales que vienen a ser: Regularidad de los comportamientos observados, Normas, Valores dominantes, Filosofía, Reglas y Clima organizacional y son divididas en 16 indicadores de la siguiente manera: Primera dimensión: 3 indicadores, Segunda dimensión: 4 indicadores, Tercera dimensión: 3 indicadores, Cuarta dimensión: 2 indicadores, Quinta dimensión: 1 indicador y la Sexta dimensión: 3 indicadores.	Regularidad de los comportamientos observados	Lenguaje común	La ONG Comparte Perú utiliza un lenguaje sencillo que los voluntarios y beneficiarios pueden entender.	Likert
			Terminología propia	La ONG Comparte Perú define sus programas con términos propios que los diferencian de los demás programas sociales.	
		Normas	Pautas de comportamiento	La ONG Comparte Perú maneja pautas que los voluntarios deben dar cumplimiento en las intervenciones	
			Lineamientos sobre la manera de hacer las cosas	La ONG Comparte Perú ha establecido procedimientos orientados a los lineamientos formulados.	
		Valores dominantes	Asistencia	Hay una alta asistencia de los voluntarios de la ONG Comparte Perú a las intervenciones.	
			Elevada eficiencia	Los objetivos que se traza la ONG Comparte Perú son alcanzados gracias a la eficiencia de sus voluntarios.	
		Filosofía	Políticas sobre el trato para empleados	La ONG Comparte Perú trata de una manera reconocida a sus voluntarios para valorar el aporte brindado.	
			Políticas sobre el trato para clientes	La ONG Comparte Perú atiende asertivamente a sus beneficiarios según políticas establecidas.	
		Reglas	Comportamiento dentro de la organización	La ONG Comparte Perú brinda un manual al voluntario donde se especifican los comportamientos a respetar en las intervenciones.	
		Clima organizacional	Sensación que transmite el local	El clima entre los voluntarios y beneficiarios del programa es bueno y se percibe familiaridad.	
			Interacción de personas	La relación entre los voluntarios es buena y simplifica los procesos de comunicación.	
			Trato a clientes y proveedores	El trato que reciben los beneficiarios del programa de la ONG Comparte Perú es el adecuado.	

Matriz operacional de la variable independiente: Administración del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Vallejo (2015, p. 30). El administrar el talento humano en las organizaciones se ha vuelto fundamental para que estas puedan tener éxito, ya que tener miembros en una organización no significa que todos poseen talento que aportarán a los intereses de la compañía. Un talento es una persona especial, posee cualidades que lo vuelven competitivo y lo diferencian de los demás causando que se vuelva un valor agregado para la organización.</p>	<p>Según la autora Vallejo, la variable de Administración del Talento Humano se divide en 4 dimensiones principales que vienen a ser: Conocimiento, Habilidad, Juicio y Actitud y son divididas en 15 indicadores de la siguiente manera: Primera dimensión: 1 indicador, Segunda dimensión: 3 indicadores, Tercera dimensión: 5 indicadores y la Cuarta dimensión: 6 indicadores.</p>	Conocimiento	Aprender de forma continua	La ONG Comparte Perú impulsa el aprendizaje de forma continua en sus voluntarios.	Likert
		Habilidad	Aplicación del conocimiento para resolver problemas	Cada voluntario tiene la autonomía necesaria para resolver conflictos según el conocimiento que manejan al respecto.	
			Crear e innovar	La ONG Comparte Perú impulsa el desarrollo e innovación de sus voluntarios en beneficio del programa social.	
			Transformar el conocimiento en resultado	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios consigan un resultado de los conocimientos que adquieren en cada intervención.	
		Juicio	Analizar la situación y contexto	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú analizan las situaciones en las que se encuentran antes de tomar una decisión dentro del programa.	
			Tener análisis crítico	El pensamiento crítico de cada voluntario es óptimo al momento de tomar decisiones para el desarrollo de las intervenciones.	
			Juzgar los hechos	Las intervenciones son juzgadas por los voluntarios de la ONG Comparte Perú en los feedback de retroalimentación.	
		Actitud	Definir prioridades	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú comparten las prioridades de la organización con el desarrollo de los programas.	
			Alcanzar y superar metas	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios alcancen sus metas personales dentro y fuera de la organización.	
			Actuar como agente de cambio	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios se conviertan en agentes de cambio de nuevos programas sociales.	
			Dar valor agregado	La ONG Comparte Perú instruyen a los voluntarios para dar un valor agregado a cada acción que realicen con los beneficiarios.	

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento – Cultura Organizacional

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes

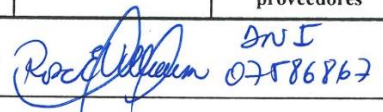
Ítems		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo
		1	2	3	4
Dimensión 1: Regularidad de los comportamientos observados					
1	La ONG Comparte Perú utiliza un lenguaje sencillo que los voluntarios y beneficiarios pueden entender.				
2	La ONG Comparte Perú define sus programas con términos propios que los diferencian de los demás programas sociales.				
Dimensión 2: Normas					
3	La ONG Comparte Perú maneja pautas que los voluntarios deben dar cumplimiento en las intervenciones				
4	La ONG Comparte Perú ha establecido procedimientos orientados a los lineamientos formulados.				
Dimensión 3: Valores dominantes					
5	Hay una alta asistencia de los voluntarios de la ONG Comparte Perú a las intervenciones.				
6	Los objetivos que se traza la ONG Comparte Perú son alcanzados gracias a la eficiencia de sus voluntarios.				
Dimensión 4: Filosofía					
7	La ONG Comparte Perú trata de una manera reconocida a sus voluntarios para valorar el aporte brindado.				
8	La ONG Comparte Perú atiende asertivamente a sus beneficiarios según políticas establecidas.				
Dimensión 5: Reglas					
9	La ONG Comparte Perú brinda un manual al voluntario donde se especifican los comportamientos a respetar en las intervenciones.				
10	El clima entre los voluntarios y beneficiarios del programa es bueno y se percibe familiaridad.				
Dimensión 6: Clima organizacional					
11	La relación entre los voluntarios es buena y simplifica los procesos de comunicación.				
12	El trato que reciben los beneficiarios del programa de la ONG Comparte Perú es el adecuado.				

Instrumento – Administración del talento humano

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes

Ítems		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo
		1	2	3	4
Dimensión 1: Conocimiento					
1	La ONG Comparte Perú impulsa el aprendizaje de forma continua en sus voluntarios.				
Dimensión 2: Habilidad					
2	Cada voluntario tiene la autonomía necesaria para resolver conflictos según el conocimiento que manejan al respecto.				
3	La ONG Comparte Perú impulsa el desarrollo e innovación de sus voluntarios en beneficio del programa social.				
4	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios consigan un resultado de los conocimientos que adquieren en cada intervención.				
Dimensión 3: Juicio					
5	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú analizan las situaciones en las que se encuentran antes de tomar una decisión dentro del programa.				
6	El pensamiento crítico de cada voluntario es óptimo al momento de tomar decisiones para el desarrollo de las intervenciones.				
7	Las intervenciones son juzgadas por los voluntarios de la ONG Comparte Perú en los feedback de retroalimentación.				
8	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú comparten las prioridades de la organización con el desarrollo de los programas.				
Dimensión 4: Actitud					
9	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios alcancen sus metas personales dentro y fuera de la organización.				
10	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios se conviertan en agentes de cambio de nuevos programas sociales.				
11	La ONG Comparte Perú instruyen a los voluntarios para dar un valor agregado a cada acción que realicen con los beneficiarios.				
12	La ONG Comparte Perú busca la autorrealización de sus voluntarios.				

Anexo 7: Validación de instrumentos por expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS							
Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira							
Doctora en Administración; Magister en Marketing y Comercio Internacional; Magister en Gestión Pública; Licenciada en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Regularidad de los comportamientos observados	Lenguaje común	La ONG Comparte Perú utiliza un lenguaje sencillo que los voluntarios y beneficiarios pueden entender.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	/		
		Terminología propia	La ONG Comparte Perú define sus programas con términos propios que los diferencian de los demás programas sociales.		/		
	Normas	Pautas de comportamiento	La ONG Comparte Perú maneja pautas que los voluntarios deben dar cumplimiento en las intervenciones		/		
		Lineamientos sobre la manera de hacer las cosas	La ONG Comparte Perú ha establecido procedimientos orientados a los lineamientos formulados.		/		
	Valores dominantes	Asistencia	Hay una alta asistencia de los voluntarios de la ONG Comparte Perú a las intervenciones.		/		
		Elevada eficiencia	Los objetivos que se traza la ONG Comparte Perú son alcanzados gracias a la eficiencia de sus voluntarios.		/		
	Filosofía	Políticas sobre el trato para empleados	La ONG Comparte Perú trata de una manera reconocida a sus voluntarios para valorar el aporte brindado.		/		
		Políticas sobre el trato para clientes	La ONG Comparte Perú atiende asertivamente a sus beneficiarios según políticas establecidas.		/		
	Reglas	Comportamientos dentro de la organización	La ONG Comparte Perú brinda un manual al voluntario donde se especifican los comportamientos a respetar en las intervenciones.		/		
	Clima organizacional	Sensación que transmite el local	El clima entre los voluntarios y beneficiarios del programa es bueno y se percibe familiaridad.		/		
		Interacción de personas	La relación entre los voluntarios es buena y simplifica los procesos de comunicación.		/		
		Trato a clientes y proveedores	El trato que reciben los beneficiarios del programa de la ONG Comparte Perú es el adecuado.		/		
	Firma del experto:  DNI 07586867				Fecha 18/11/2019		


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"

Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César

Apellidos y nombres del experto: Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

Doctora en Administración; Magister en Marketing y Comercio Internacional; Magister en Gestión Pública; Licenciada en Administración

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS	
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Conocimiento	Aprender de forma continua	La ONG Comparte Perú impulsa el aprendizaje de forma continua en sus voluntarios.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	✓			
	Habilidad	Aplicación del conocimiento para resolver problemas	Cada voluntario tiene la autonomía necesaria para resolver conflictos según el conocimiento que manejan al respecto.		✓			
		Crear e innovar	La ONG Comparte Perú impulsa el desarrollo e innovación de sus voluntarios en beneficio del programa social.		✓			
		Transformar el conocimiento en resultado	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios consigan un resultado de los conocimientos que adquieren en cada intervención.		✓			
		Juicio	Analizar la situación y contexto		Los voluntarios de la ONG Comparte Perú analizan las situaciones en las que se encuentran antes de tomar una decisión dentro del programa.	✓		
	Tener análisis crítico		El pensamiento crítico de cada voluntario es óptimo al momento de tomar decisiones para el desarrollo de las intervenciones.		✓			
	Juzgar los hechos		Las intervenciones son juzgadas por los voluntarios de la ONG Comparte Perú en los feedback de retroalimentación.		✓			
	Definir prioridades		Los voluntarios de la ONG Comparte Perú comparten las prioridades de la organización con el desarrollo de los programas.		✓			
	Actitud	Alcanzar y superar metas	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios alcancen sus metas personales dentro y fuera de la organización.		✓			
		Actuar como agente de cambio	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios se conviertan en agentes de cambio de nuevos programas sociales.		✓			
		Dar valor agregado	La ONG Comparte Perú instruyen a los voluntarios para dar un valor agregado a cada acción que realicen con los beneficiarios.		✓			
		Alcanzar la autorrealización	La ONG Comparte Perú busca la autorrealización de sus voluntarios.		✓			
	Firma del experto:	 DNI 07586867			Fecha 18/11/2019			

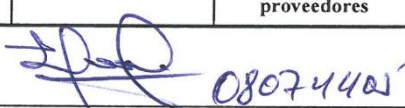
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"


Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro

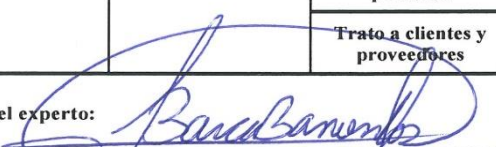
Doctor en Administración; Magister en Evaluación y Acreditación; Licenciado en Administración

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Regularidad de los comportamientos observados	Lenguaje común	La ONG Comparte Perú utiliza un lenguaje sencillo que los voluntarios y beneficiarios pueden entender.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	/		
		Terminología propia	La ONG Comparte Perú define sus programas con términos propios que los diferencian de los demás programas sociales.		/		
	Normas	Pautas de comportamiento	La ONG Comparte Perú maneja pautas que los voluntarios deben dar cumplimiento en las intervenciones		/		
		Lineamientos sobre la manera de hacer las cosas	La ONG Comparte Perú ha establecido procedimientos orientados a los lineamientos formulados.		/		
	Valores dominantes	Asistencia	Hay una alta asistencia de los voluntarios de la ONG Comparte Perú a las intervenciones.		/		
		Elevada eficiencia	Los objetivos que se traza la ONG Comparte Perú son alcanzados gracias a la eficiencia de sus voluntarios.		/		
	Filosofía	Políticas sobre el trato para empleados	La ONG Comparte Perú trata de una manera reconocida a sus voluntarios para valorar el aporte brindado.		/		
		Políticas sobre el trato para clientes	La ONG Comparte Perú atiende asertivamente a sus beneficiarios según políticas establecidas.		/		
	Reglas	Comportamientos dentro de la organización	La ONG Comparte Perú brinda un manual al voluntario donde se especifican los comportamientos a respetar en las intervenciones.		/		
	Clima organizacional	Sensación que transmite el local	El clima entre los voluntarios y beneficiarios del programa es bueno y se percibe familiaridad.		/		
		Interacción de personas	La relación entre los voluntarios es buena y simplifica los procesos de comunicación.		/		
		Trato a clientes y proveedores	El trato que reciben los beneficiarios del programa de la ONG Comparte Perú es el adecuado.		/		
	Firma del experto:				Fecha 19, 11, 2019		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"								
Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro								
Doctor en Administración; Magister en Evaluación y Acreditación; Licenciado en Administración								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS	
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Conocimiento	Aprender de forma continua	La ONG Comparte Perú impulsa el aprendizaje de forma continua en sus voluntarios.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	/			
	Habilidad	Aplicación del conocimiento para resolver problemas	Cada voluntario tiene la autonomía necesaria para resolver conflictos según el conocimiento que manejan al respecto.		/			
		Crear e innovar	La ONG Comparte Perú impulsa el desarrollo e innovación de sus voluntarios en beneficio del programa social.		/			
		Transformar el conocimiento en resultado	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios consigan un resultado de los conocimientos que adquieren en cada intervención.		/			
	Juicio	Analizar la situación y contexto	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú analizan las situaciones en las que se encuentran antes de tomar una decisión dentro del programa.		/			
		Tener análisis crítico	El pensamiento crítico de cada voluntario es óptimo al momento de tomar decisiones para el desarrollo de las intervenciones.		/			
		Juzgar los hechos	Las intervenciones son juzgadas por los voluntarios de la ONG Comparte Perú en los feedback de retroalimentación.		/			
	Actitud	Definir prioridades	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú comparten las prioridades de la organización con el desarrollo de los programas.		/			
		Alcanzar y superar metas	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios alcancen sus metas personales dentro y fuera de la organización.		/			
		Actuar como agente de cambio	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios se conviertan en agentes de cambio de nuevos programas sociales.		/			
		Dar valor agregado	La ONG Comparte Perú instruyen a los voluntarios para dar un valor agregado a cada acción que realicen con los beneficiarios.		/			
			Alcanzar la autorrealización		La ONG Comparte Perú busca la autorrealización de sus voluntarios.	/		
	Firma del experto: 				Fecha: 19, 11, 2019			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Barca Barrientos Jesús Enrique							
Master Bussines Administration							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Regularidad de los comportamientos observados	Lenguaje común	La ONG Comparte Perú utiliza un lenguaje sencillo que los voluntarios y beneficiarios pueden entender.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	/		
		Terminología propia	La ONG Comparte Perú define sus programas con términos propios que los diferencian de los demás programas sociales.		/		
	Normas	Pautas de comportamiento	La ONG Comparte Perú maneja pautas que los voluntarios deben dar cumplimiento en las intervenciones		/		
		Lineamientos sobre la manera de hacer las cosas	La ONG Comparte Perú ha establecido procedimientos orientados a los lineamientos formulados.		/		
	Valores dominantes	Asistencia	Hay una alta asistencia de los voluntarios de la ONG Comparte Perú a las intervenciones.		/		
		Elevada eficiencia	Los objetivos que se traza la ONG Comparte Perú son alcanzados gracias a la eficiencia de sus voluntarios.		/		
	Filosofía	Políticas sobre el trato para empleados	La ONG Comparte Perú trata de una manera reconocida a sus voluntarios para valorar el aporte brindado.		/		
		Políticas sobre el trato para clientes	La ONG Comparte Perú atiende asertivamente a sus beneficiarios según políticas establecidas.		/		
	Reglas	Comportamientos dentro de la organización	La ONG Comparte Perú brinda un manual al voluntario donde se especifican los comportamientos a respetar en las intervenciones.		/		
	Clima organizacional	Sensación que transmite el local	El clima entre los voluntarios y beneficiarios del programa es bueno y se percibe familiaridad.		/		
		Interacción de personas	La relación entre los voluntarios es buena y simplifica los procesos de comunicación.		/		
		Trato a clientes y proveedores	El trato que reciben los beneficiarios del programa de la ONG Comparte Perú es el adecuado.		/		
Firma del experto: 			Fecha <u>19/11/2019</u>				


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2019-2020"

Apellidos y nombres del investigador: Salcedo Rodríguez Flavio César

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Barca Barrientos Jesús Enrique

Master Bussines Administration

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS		
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Conocimiento	Aprender de forma continua	La ONG Comparte Perú impulsa el aprendizaje de forma continua en sus voluntarios.	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo	/				
	Habilidad	Aplicación del conocimiento para resolver problemas	Cada voluntario tiene la autonomía necesaria para resolver conflictos según el conocimiento que manejan al respecto.			/			
		Crear e innovar	La ONG Comparte Perú impulsa el desarrollo e innovación de sus voluntarios en beneficio del programa social.			/			
		Transformar el conocimiento en resultado	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios consigan un resultado de los conocimientos que adquieren en cada intervención.			/			
	Juicio	Analizar la situación y contexto	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú analizan las situaciones en las que se encuentran antes de tomar una decisión dentro del programa.			/			
		Tener análisis crítico	El pensamiento crítico de cada voluntario es óptimo al momento de tomar decisiones para el desarrollo de las intervenciones.			/			
		Juzgar los hechos	Las intervenciones son juzgados por los voluntarios de la ONG Comparte Perú en los feedback de retroalimentación.			/			
		Definir prioridades	Los voluntarios de la ONG Comparte Perú comparten las prioridades de la organización con el desarrollo de los programas.			/			
	Actitud	Alcanzar y superar metas	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios alcancen sus metas personales dentro y fuera de la organización.			/			
		Actuar como agente de cambio	La ONG Comparte Perú busca que sus voluntarios se conviertan en agentes de cambio de nuevos programas sociales.			/			
		Dar valor agregado	La ONG Comparte Perú instruyen a los voluntarios para dar un valor agregado a cada acción que realicen con los beneficiarios.			/			
		Alcanzar la autorrealización	La ONG Comparte Perú busca la autorrealización de sus voluntarios.			/			
	Firma del experto: 				Fecha <u>19, 11, 2019</u>				

Anexo 8: Base de datos de la prueba de confiabilidad

BASE DE DATOS - TESINA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 73 de 73 variables

Variable1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4
6	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5
7	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4
8	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5
10	4	5	5	2	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4
11	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5
12	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	4
13	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	5	4	3	3	5
14	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	5	4	3	3	5
15	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	5
16	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	5
17	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4
18	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	5	5
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4
21	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	2	5	4	4	5
22	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4
23	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	2	5	4	4	5
24	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4
25	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5
26	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4
27	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4
28	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	4	2	5	4
29	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 9: Confiabilidad del Alfa de Cronbach y validación de expertos

Confiabilidad de Variable 1: Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.916	12


Confiabilidad de Variable 2: Administración del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.907	12

Validación de expertos

N°	Nombres y apellidos	Grado	Resultado
1	Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa	Doctora en Administración	Aplicable
2	Dr. Teodoro Carranza Estela	Doctor en Administración	Aplicable
3	Mg. Jesús Enrique Barca Barrientos	Magister en Administración	Aplicable

Anexo 10: Consentimiento informado por la autoridad de la organización



COMPARTE
tenemos mucho por dar

Lima, 15 de mayo del 2020

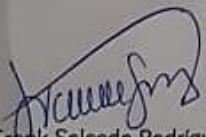
CARTA N° 007-DE-CP/2020

Señores:
Universidad César Vallejo


Atención:
A quien corresponda
Presente. -

Por medio de la presente; yo, **FRANK AGUSTÍN SALCEDO RODRÍGUEZ**, identificado con DNI 72893086 en calidad de **Director Ejecutivo de la ONG Comparte Perú**, autorizo el uso del nombre, imagen, datos y demás necesarios de la ONG antes mencionada al señor **FLAVIO CÉSAR SALCEDO RODRÍGUEZ**, identificado con DNI 72741586, estudiante de la escuela profesional de Administración de su casa superior de estudios, para el desarrollo de su tesis titulada: **"Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020"**.




Se expide el presente documento para los fines que el interesado crea conveniente.



Frank Salcedo Rodríguez
Director Ejecutivo



CONÓCELOS Y CONTÁCTANOS: 936 628 925 • 980 631 830 • hola@comparteperu.com

 COMPARTEPE  COMPARTEPE  @COMPARTEOFICIAL

www.comparteperu.com

Anexo 11: Autorización de aplicación del instrumento



Lima, 15 de mayo del 2020

CARTA N° 008-DE-CP/2020

Señores:

Universidad César Vallejo

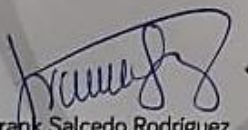
Atención:

A quien corresponda

Presente. -




Por medio de la presente; yo, **FRANK AGUSTÍN SALCEDO RODRÍGUEZ**, identificado con DNI 72893086 en calidad de **Director Ejecutivo de la ONG Comparte Perú**, autorizo el uso de nuestra base de datos de voluntarios incluyendo la información sensible para aplicación de una encuesta virtual a 70 voluntarios de nuestra organización y demás necesarios de la ONG antes mencionada, previa coordinación, al señor **FLAVIO CÉSAR SALCEDO RODRÍGUEZ**, identificado con DNI 72741586, estudiante de la escuela profesional de Administración de su casa superior de estudios, para el desarrollo de su tesis titulada: **"Cultura organizacional y la administración del talento humano de los voluntarios de la ONG Comparte Perú, Los Olivos, 2020"**.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado crea conveniente.



Frank Salcedo Rodríguez
Director Ejecutivo

CONÓCEANOS Y CONTÁCTANOS: 936 628 925 • 980 631 830 • hola@comparteperu.com

 COMPARTEPE  COMPARTE.PE  @COMPARTEOFICIAL

www.comparteperu.com