



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GERENCIA**

**La racionalización de personal y su relación con las metas de una
organización no gubernamental, Lima-Perú 2022**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Gerencia**

AUTORA

**Palomino Quispe, Brenda Anali
(ORCID: 0000-0001-6200-1234)**

ASESOR

**Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo Manuel
(ORCID: 0000-0001-5466-4871)**

**Lima, Perú
2023**

Metadatos complementarios

Datos de autora

Palomino Quispe, Brenda Anali

Tipo de documento de identidad del AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 44479336

Datos de asesor

Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo Manuel

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07128084

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto, Juan Luis, DNI: 07815722, ORCID: 0000-0003-2454-4179

JURADO 2: Méndez Vicuña, Carlos Alberto, DNI: 07128084, ORCID: 0000-0001-7809-5781

JURADO3: Villa Esteves, José Antonio, DNI: 07778554, ORCID: 0000-0003-0005-4482

JURADO 4: Malpartida Olivera, Sylvia Judith, DNI: 09334963, ORCID: 0000-0003-4296-9330

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria

A mis padres por forjarme desde muy pequeña a sobresalir y creer en mí. A mi esposo e hija por su apoyo incondicional y comprensión cuando me ausentaba para realizar este estudio.

Agradecimiento

Agradezco a mi esposo e hija por su constante apoyo y motivación para finalizar esta investigación.

Agradezco a mi asesor y profesor por su dedicación y apoyo desde el inicio a fin de esta investigación.

Introducción

Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) dependen de financiamiento de otras organizaciones internacionales o instituciones extranjeras, quienes mediante sus programas financian proyectos con un tiempo determinado de un año y/o hasta cinco años; dentro de este plazo hay entregas de informes mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, según las condiciones establecidas en el convenio.

En este tipo de organizaciones, una de las áreas con mayor carga laboral es el área de administración y finanzas, dado que debe entregar informes financieros y rendir cuentas a las organizaciones financieras, y por la cantidad de proyectos en ejecución y no contar con el personal suficiente y adecuado se generan retrasos en la preparación y entrega de estos, generándose doble esfuerzo humano, desorden administrativo y la creación de una mala imagen a nivel institucional. Para que no suceda este tipo de problemática se hace necesario implementar acciones de racionalización de personal.

El elemento más importante que mueve a cualquier organización sea pequeña o grande, es el personal, y su buena gestión trae grandes beneficios. En este estudio se estudiará, **La racionalización de personal** y su correcta ubicación bajo el diagnóstico de necesidades de la organización para el logro de sus metas.

En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo principal determinar de qué manera la racionalización de personal se relaciona en las metas de una organización no gubernamental.

La presente investigación está compuesta por cinco capítulos. En el Capítulo I Planteamiento del estudio, Se presenta la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación e importancia del estudio, el alcance y limitaciones encontradas en esta investigación.

El capítulo II, aborda el marco teórico conceptual se ocupa de los antecedentes nacionales e internacionales, bases teórico-científicas y la definición de los términos básicos

En el capítulo III, se plantean las hipótesis de investigación general y específicas, identificación de variables y unidades de análisis, y se detalla la matriz de operacionalización de variables y la matriz lógica de consistencia.

En el capítulo IV, se detallan el tipo y método de la investigación, el diseño específico de la investigación, se define la población y muestra del estudio, los instrumentos de recolección de datos, técnica de procesamiento y análisis de datos y el procedimiento de ejecución del estudio.

En el capítulo V, se muestran datos cuantitativos, análisis de resultados y discusión de resultados.

En el capítulo VI, se muestran las conclusiones y recomendaciones sugeridas incluyendo la propuesta para la implementación de un plan de acción.

Índice

Metadatos complementarios	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Introducción.....	V
Índice	VII
Lista de tablas	X
Lista de ilustración	XIII
Resumen	XVI
Abstract.....	XVII
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del problema	1
1.1 Problema principal	4
1.2 Problemas secundarios.....	4
2. Objetivos General y Específicos	4
2.1 Objetivo General.....	4
2.2 Objetivos Secundarios	4
3 Justificación e importancia del estudio.....	4
4 Alcance y limitaciones.....	5

4.1 Alcance	5
4.2 Limitaciones.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	6
1 Antecedentes de la investigación.....	6
1.1 Antecedentes Internacional.....	6
1.2 Antecedentes Nacionales	7
2 Bases Teóricas Científicas.....	8
2.1 La Racionalización del Personal	8
2.2 Metas y objetivos de una organización.....	17
3 Definición de términos básicos.....	23
CAPÍTULO III	25
HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	25
2. Las variables de estudio y su operalización.....	25
3. Matriz Lógica de Consistencia	27
CAPÍTULO IV.....	29
MÉTODO	29
1. Tipo y método de investigación.....	29
2. Diseño específico de investigación.....	29
3. Población, Muestra	29

4.	Instrumentos de recogida de datos	29
5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30
6.	Procedimiento de ejecución del estudio.....	30
CAPÍTULO V		31
RESULTADOS Y DISCUSION		31
1.	Datos Cuantitativo	31
2.	Análisis de Resultados	62
3.	Discusión de resultados	71
CAPÍTULO VI.....		74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		74
1.	Conclusiones:.....	74
2.	Recomendaciones:	74
REFERENCIAS		77
APÉDICE		80
A: INSTRUMENTO.....		80
B: PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS.....		82

Lista de tablas

Tabla 1 <i>¿Cuentas con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?</i>	31
Tabla 2 <i>¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?</i>	32
Tabla 3 <i>¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?</i>	33
Tabla 4 <i>¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?</i>	34
Tabla 5 <i>¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?</i>	35
Tabla 6 <i>¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?</i>	36
Tabla 7 <i>¿En su opinión, Usted cuenta con recursos necesarios para desarrollar sus funciones?</i>	37
Tabla 8 <i>¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?</i>	38
Tabla 9 <i>¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?</i>	39
Tabla 10 <i>¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?</i>	40
Tabla 11 <i>¿Está de acuerdo con su remuneración actual?</i>	41
Tabla 12 <i>¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo con el mercado?</i>	42
Tabla 13 <i>¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?</i>	43
Tabla 14 <i>¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?</i>	44
Tabla 15 <i>¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?</i>	45
Tabla 16 <i>¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?</i>	46
Tabla 17 <i>¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y</i>	

<i>desafiantes?</i>	47
Tabla 18 <i>¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?</i>	48
Tabla 19 <i>¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?</i>	49
Tabla 20 <i>¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?</i>	50
Tabla 21 <i>¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?</i>	51
Tabla 22 <i>¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?</i>	52
Tabla 23 <i>¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?</i>	53
Tabla 24 <i>¿Está de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización?</i>	54
Tabla 25 <i>¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?</i>	55
Tabla 26 <i>¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?</i>	56
Tabla 27 <i>¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?</i>	57
Tabla 28 <i>¿Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se evalúa las metas?</i>	58
Tabla 29 <i>¿Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?</i>	59
Tabla 30 <i>¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?</i>	60

Tabla 31 <i>¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?</i>	61
Tabla 32. <i>Tabla cruzada Falta de personal*Existencia de metas</i>	63
Tabla 33 <i>Tabla cruzada Falta de personal*Comunicaciones de metas</i>	64
Tabla 34 <i>Tabla cruzada falta personal*cumplimiento</i>	65
Tabla 35 <i>Tabla cruzada remuneración del personal*existencias</i>	66
Tabla 36 <i>Tabla cruzada remuneración del personal*comunicación de metas</i>	67
Tabla 37 <i>remuneración del personal*cumplimiento de metas</i>	68
Tabla 38 <i>tabla cruzada desarrollo personal*existencia metas</i>	69
Tabla 39 <i>Tabla cruzada desarrollo profesional*comunicación de metas</i>	70
Tabla 40 <i>Tabla cruzado desarrollo profesional*cumplimiento de metas</i>	71

Lista de ilustración

Ilustración 1	participación dinámica de la racionalización	12
Ilustración 2	Organigrama_Dirección general	14
Ilustración 3	Organigrama específico	15
Ilustración 4	¿Cuentas con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?	31
Ilustración 5	¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?	32
Ilustración 6	¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?	33
Ilustración 7	¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?	34
Ilustración 8	¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?	35
Ilustración 9	¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?	36
Ilustración 10	¿Cuenta con recursos necesarios?	37
Ilustración 11	¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?	38
Ilustración 12	¿Está dispuesto laborar más tiempo en esta organización?	39
Ilustración 13	¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?	40
Ilustración 14	¿Está de acuerdo con su remuneración actual?	41
Ilustración 15	¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo al mercado?	42
Ilustración 16	¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?	43
Ilustración 17	¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?	44
Ilustración 18	¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?	45
Ilustración 19	¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el	

cargo que ocupa?	46
Ilustración 20 ¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?	47
Ilustración 21 ¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?	48
Ilustración 22 ¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?	49
Ilustración 23 ¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?	50
Ilustración 24 ¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?	51
Ilustración 25 ¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?	52
Ilustración 26 ¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?	53
Ilustración 27 ¿Está de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización?	54
Ilustración 28 ¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?	55
Ilustración 29 ¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?	56
Ilustración 30 ¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?	57
Ilustración 31 Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se evalúa las metas?	58
Ilustración 32 Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?	59

Ilustración 33 ¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos? 60

Ilustración 34 ¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos? 61

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar en qué medida la racionalización del personal tiene relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022. Esta investigación es de tipo cuantitativo, aplicada, básica, descriptiva, correlacional no experimental puesto que se observó las variables sin ninguna manipulación en su ambiente natural. El estudio utilizó como instrumento las encuestas de 31 preguntas con opción tipo Likert las cuales fueron respondidos por 20 trabajadores que fueron muestra universal. El análisis de la investigación fue mediante tabulación cruzada de las dos variables independiente y dependiente con sus respectivas dimensiones las mismas que fueron procesados por el programa estadístico SPSS mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson. Finalmente, la investigación realizada en la organización no gubernamental, Lima-Perú 2022, se obtuvo como resultado que la falta de personal si tiene relación con las metas de la organización no gubernamental, Lima-Perú 2022.

Palabra clave: Racionalización, Recursos Humanos

Abstract

The purpose of this investigation is determined the degree to which the streamlined human resources align with the goals of the non-governmental organization, Lima-Peru-2022. This investigation is quantitative, appropriate, elemental, descriptive, and non-experimental correlational because we observe the variables without manipulating the environment. This investigation uses how to instrument the surveys of thirty-one questions of the Likert type, which were answered by twenty staff members as the universal sample. The analysis of the investigation was through cross tabulation of the two independent and dependent variables with their respective dimensions the same as they were processed by the SPSS statistical program using Pearson's Chi-square test. Finally, the research carried out in the non-governmental organization, Lima-Peru 2022, It was obtained as a result that the lack of personnel is related to the goals of the non-governmental organization, Lima-Peru-2022.

Palabra clave: Rationalización, Human Resources

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

Durante los últimos 50 años, las organizaciones no gubernamentales (ONG) han sabido adaptarse a grandes cambios sociales. El 2018 el Perú fue declarado un País de Renta Media, esto hizo que las cooperaciones extranjeras migraran a otros países más necesitados como África. En este contexto muchas ONG se retiraron del País, algunas se extinguieron y otras optaron por diversificarse y ser autosostenibles y otras se reinventaron como empresas sociales. Palmieri, (2022)

En el año 2020, la crisis provocada por la pandemia del Covid-19 ha puesto a prueba a muchas ONGs que tuvieron que adaptarse rápidamente a las nuevas necesidades, desarrollando estrategias adaptativas para generar resiliencia en su sector, (Carreras et al.2021).

En la actualidad aún la recuperación es lenta. Muchas ONGs se enfrentan a nuevos retos para subsistir y mejorar su gestión buscando nuevas estrategias para atraer a nuevos financiadores. Esto es posible gracias a una gestión basada en la transparencia y buenas prácticas empresariales.

Por las causas mencionadas, las ONGs buscan cambios para subsistir en la nueva realidad como una empresa social, adaptando su estrategia interna, mejorando su gestión, optimizando sus recursos personales mediante la capacitación.

Según Contreras (2016) en su informe titulado *Auditoria administrativa como herramientas de mejora y transparencia en las asociaciones civiles*, menciona que los problemas más resaltantes dentro de una institución sin fines de lucro son:

- ✓ Falta de una adecuada estructura administrativa, desconocimiento (o escaso conocimiento) de las herramientas de planificación, organización, dirección

y control.

- ✓ Carencia de controles internos apropiados (manuales y procedimientos internos).
- ✓ Falta de desarrollo profesional en el área
- ✓ Falta de asesoría permanente en temas legales y fiscales
- ✓ Problemas de comunicación a nivel interior y al exterior de la organización.

En las ONGs, es esencial la transparencia en sus procesos y sus fines. Las rendiciones de cuentas y presentación de informes financieros es la actividad más delicada que ejecuta el área de administración y finanzas, ya que estas organizaciones ejecutan gastos con financiamientos recibido de otras organizaciones mayormente extranjeras.

El presente trabajo de investigación tiene como empresa de estudio a una organización no gubernamental (ONG), ubicada en el distrito de Lince, Lima, Perú. La organización defiende y promueve los derechos humanos y su pleno cumplimiento, acompañando a personas y comunidades afectadas en su derecho, trabaja mediante cuatro programas: Programa de políticas públicas y derecho de los pueblos indígenas, Programa de empresas y derechos humanos, Programa de recursos públicos y derechos humanos, y Programa de políticas públicas y derechos de las personas con discapacidad. El 80% de sus intervenciones se realiza en la selva, región Loreto y 20% en la costa, Lima, La libertad e Ica. Empezó sus actividades en el año 2009 y su crecimiento acelerado hasta el presente año ha generado gran carga de trabajo en el área administración y finanzas, generando los siguientes problemas:

- **Falta de personal**, se cuenta con dos personas para todas las gestiones administrativas a nivel institucional desde las contrataciones, pagos, revisión de rendiciones, seguimiento a los consultores para en sus cuentas a rendir, etc. Esto ha generado una carga laboral ocasionando retrasos en los cierres mensuales,

generando un reporte de monitoreo presupuestal desactualizado.

- **Falta de desarrollo profesional**, a lo largo de su crecimiento no se ha desarrollado una línea de carrera orientada a la retención y/o motivación de los trabajadores.
- **Falta de políticas salariales**, no existe una política salarial formalizado en la organización. Por lo tanto, hay desconformidad en los sueldos.
- **Falta de comunicación**, no existe una línea jerárquica de comunicación que es escasa entre el área administrativa con los responsables de los programas y los jefes de proyecto. Esto muchas veces genera doble esfuerzo humanos al cambiar algunas ejecuciones que no corresponden con los presupuestos iniciales.

La organización no cuenta con el diseño de estructura organizacional compartida. Esto genera otros problemas relacionados como la falta del manual de organización y funciones (MOF), procedimiento para la contratación de personal, no existe control de los recursos adquiridos, ni de su distribución. En el presente estudio se abordarán, los 3 primeros problemas.

Como define la función administrativa, Pavia (2021):

La administración es una de las actividades más importantes de una organización ya que los resultados de una empresa dependen de cómo se dirigen las personas y los recursos de manera eficaz y eficiente, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y sin dejar de lado los cambios externos provocados por la tecnología, la legislación, los competidores, etc. (p.21)

Por lo tanto, los resultados esperados de una organización o empresa serán de acuerdo con la gestión eficaz y eficiente.

1.1 Problema principal

¿En qué medida la racionalización de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022?

1.2 Problemas secundarios

P1 ¿En qué medida la falta de personal tiene relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022?

P2. ¿En qué medida la remuneración del personal tiene relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022?

P3. ¿En qué medida el desarrollo profesional tiene relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022?

2. Objetivos General y Específicos

2.1 Objetivo General

Determinar en qué medida la racionalización del personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.

2.2 Objetivos Secundarios

O1. Determinar en qué medida la falta de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.

O2. Determinar en qué medida la remuneración del personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.

O.3. Determinar en qué medida el desarrollo profesional tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.

3 Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación tiene como finalidad encontrar la relación que existe entre la racionalización de personal y las metas de una organización no gubernamental, dando a conocer la importancia del vínculo entre las dos variables, por lo tanto, el personal estará

ubicado de forma racional en el área correcta, conociendo sus funciones y responsabilidades fortaleciendo el diseño estructural de la organización, cumpliendo objetivos de corto plazo acercándola a su visión.

La investigación tiene alta importancia ya que el área investigada contribuirá con el cumplimiento de las metas.

4 Alcance y limitaciones

4.1 Alcance

El presente estudio explora el área administrativa de la Organización no Gubernamental dentro de la que se encuentra las funciones de personal. La organización se encuentra ubicada en la ciudad de Lima y el estudio involucra al total del personal que trabaja en ella.

4.2 Limitaciones.

El presente trabajo de investigación se limita al ámbito del área administrativa de la organización no gubernamental que incluye las funciones de personal.

El lugar de estudio donde se realizó la investigación fue en la sede principal de la organización no gubernamental ubicada en el distrito de Lince, Lima, Perú y el periodo de estudio fue desarrollado durante el año 2022.

Existe poca información actualizada con respecto a operaciones de las ONG

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1 Antecedentes de la investigación

1.1 Antecedentes Internacional

Suárez (2016) en su investigación *Racionalización, reforma y modernización administrativa: estado del proceso en Galicia RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, vol. 15, núm. 2, 2016, pp. 183- 199. Narra sobre la crisis financiera que sufrió España en la administración pública central con la dependencia de transferencias hacia los gobiernos regionales autónomas, detectando una administración sobredimensionada y con una estructura organizacional y procedimientos desfasados. Como consecuencia, de este problema, el año 2009 se ha iniciado la reforma de la administración pública regional en torno a la racionalización del gasto público, la simplificación de estructuras y procedimientos administrativos, la transparencia y el acceso a la información pública, el buen gobierno y la modernización administrativa, con la consolidación de la Administración electrónica. La comunidad de Galicia redujo en un 40% el personal de altos cargos que desarrollaban funciones duplicadas con el correspondiente exceso de gastos.

Fuentes (2017) en su proyecto de investigación *Gestión Administrativa – Financiera y su incidencia en el cumplimiento de metas de la Dirección Distrital de Salud 12D01 Babahoyo, Baba, Montalvo*. Describe como objetivo principal, analizar la incidencia de la gestión administrativa financiera en el cumplimiento de metas. Al evaluar las metas de la Dirección Distrital de Salud 12D01 Babahoyo, Baba, Montalvo, los resultados no fueron nada favorables, la metodología de investigación aplicada fue de tipo descriptivo, aplicando entrevistas y encuestas a una población de 36 personas, obteniendo como conclusión el no cumplimiento de las metas según lo establecido debido a la mala asignación y distribución de los recursos presupuestarios.

Campuzano (2021) *Administración de recurso humanos y desempeño laboral, caso Cooperante de Ahorro y SALITRE, LTDA, periodo 2019-2021 Crédito*, Universidad Estatal del sur de Manabí, tuvo como objetivo analizar cómo la administración de recursos humanos incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Salitre, Ltda Del Cantón Pedro Carbo. La metodología fue un diseño no experimental tipo mixta y el instrumento fue la encuesta para 15 participantes y la entrevista fue con el gerente general. Los resultados de esta investigación reflejaron que el área de recursos humanos cuenta con una gestión poco favorable, con fallas e inconsistencia en el sistema administrativo, con un clima laboral defectuoso donde no toman en cuenta ni incluyen a los trabajadores en la toma de decisiones.

1.2 Antecedentes Nacionales

Betzabet (2018) *Racionalización administrativa y la productividad de los trabajadores de la Clínica San Pablo del Distrito de San Borja-2018* Tuvo como objetivo demostrar la importancia de la variable racionalización administrativa y la productividad de los trabajadores de la Clínica San Pablo (Distrito San Borja), usando el método no experimental tipo transaccional cuyo propósito fue describir y analizar la interrelación de las variables. La encuesta formulada utiliza la escala de Likert y fue respondido por 30 colaboradores del área administrativa. Como conclusión general del estudio se encontró que la racionalización administrativa influye positivamente en la productividad de los trabajadores de la clínica San Pablo del Distrito de San Borja. Entonces al aplicar la racionalización administrativa se puede obtener una mejor rentabilidad dentro de la organización y una buena gestión con los trabajadores, mejorando los tiempos y la calidad de los producto o servicios.

Torres (2020) *Proceso de racionalización de los docentes de la UGEL N° 12 de Canta; Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo*. El objetivo de esta investigación fue analizar el proceso de la racionalización de la UGEL N°12 Canta, consiste en investigar las experiencias de 9 casos ingresados a la racionalización según la Resolución Ministerial N° 721-2018-MINEDO. La metodología fue inductiva, y de paradigmas interpretativo y de enfoque cualitativo la población y muestra fueron 9 participantes voluntarios, la técnica empleada fue la entrevista. En conclusión, el proceso de racionalización de la UGEL N° 12 Canta se desarrolló conforme la normativa y reglamento utilizando los criterios técnicos estableciendo en la Ley Magisterial N° 29944. El estado busca eficiencia en optimizar los gastos mediante sus programas de mejoramiento del personal en este caso del docente y su aplicación de la racionalización de personal es vital en el estado.

Cherres (2019) *La Racionalización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión; Tesis de Maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión*. El objetivo de esta investigación fue determinar en qué medida la racionalización incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la UJFSC. La metodología es de diseño no experimental, transeccional descriptivo y correlacional, el instrumento utilizado fue las encuestas para una muestra de 196 participantes y como conclusión se determinó que la UJFSC adolece de un sistema de racionalización de acuerdo con los avances tecnológicos de personal a efectos de poder promover un cambio estructural en los diferentes niveles, cargos y funciones.

2 Bases Teóricas Científicas

2.1 La Racionalización del Personal

Definición del término Racionalización

El origen etimológico de Racionalización se deriva del latín ratio, que puede traducirse como **razón**.

Concepto teórico

La racionalización es un proceso continuó dirigido al buen uso de los recursos como personas, equipos, tiempos y espacios. Marthans (2009) menciona “consiste en la aplicación de criterio y pensar logico” (p.79).

Puede aplicarse en toda las actividades empresariales desde las mas sencillas a la más complejo y siempre será para mejorar el proceso y costo, hace referencia al proceso de ordenar, crear, analizar, y procesar actividades con el fin de no desperdiciar tiempo, ni materiales.

Cherres (2019) “es organizar los hechos y teorías, criticar, crear y ejecutar para permitir el cambio” (p.11).

El tema de racionalización se ha iniciado con la revolucion indutrial.

Chiavenato (2009) iniciado por el ingeniero F. Taylor interesado en eliminar desperdicios, mejorar la eficiencia y sistematizar métodos en una fábrica, se centró en dividir las tareas de los obreros para que ellos las hiciera de acuerdo con sus habilidades. De la misma forma indica que los principios de esta teoría administrativa son; racionalizar las tareas, elegir a las personas adecuadas de acuerdo a sus habilidades, capacitar al personal y monitorear el proceso del trabajo para ver si se está haciendo como se planificó.

Tipos de Racionalización

Existen varios tipos de racionalización. En este estudio se nombra los más importantes:

a) Racionalización de recursos o equipos

Marthans (2009) Es el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles dentro de una organización, manteniendo en un buen estado, programando su mantenimiento de forma racional para tener más rentabilidad, mejorando y adaptándose a la tecnología. Por consiguiente, los equipos cumplen una función importante para el desarrollo de la

organización y son el complemento del personal para que puedan cumplir con sus funciones y estos deben estar operativos y recibir un mantenimiento permanente.

b) Racionalización de Espacio

Según Marthans (2009) “Incide en buscar los espacios mal o insuficientemente utilizados, mejorando los medios de transmisión de órdenes, de dar curso a gestiones en forma más expeditiva y evitando congestiones por motivos innecesarios del personal, logrando orden y armonía en el trabajo” (p.340).

De la misma manera menciona:

Tiende, esencialmente a conseguir la mejor utilización posible del espacio físico disponible. Se consigue este objetivo a base de reducir las distancias existentes entre los puestos de trabajo que con más frecuencia se relacionan entre sí, en base al estudio y valorización de los desplazamientos de las personas y los recorridos de la documentación o del material entre dos o más servicios determinados, reduciéndose el tiempo y el costo de las operaciones (p.p, 371-372)

Es decir que la racionalización de espacio optimiza el tiempo, centralizando las áreas que se relacionan con frecuencia.

c) Racionalización de Tiempo

(Marthans, 2009) El tiempo implica relacionarse con los otros tipos de racionalización como equipo e inclusive del espacio, específicamente es de mayor importancia porque representa la velocidad de rendimiento.

Sodexo (2022) La gestión del tiempo es compleja llevarla a la práctica de forma eficiente, es la forma en que decidimos utilizar el tiempo que se tiene para maximizar nuestra productividad en el logro de ciertos objetivos a corto y a largo plazo. Entonces, se describe que el tiempo es un recurso limitado, este recurso no se ahorra ni se recupera, la mala gestión

de este puede complicar o crear caos.

d) Racionalización de Personal

El personal es el recurso más importante dentro de una organización. Ellos hacen que las organizaciones obtengan resultados, pero deben ser guiados de forma correcta.

Marthans (2009) Comprende a todo el personal seleccionado que participará en una actividad económica-productiva o llamado mano de obra directa o indirecta. Asimismo busca lograr que el hombre dé su mejor esfuerzo en un tiempo determinado y en condiciones adecuadas.

Por lo tanto, la racionalización de personal busca encontrar al personal idóneo para ejecutar funciones determinadas acorde con el tiempo y generar efectividad a la organización.

Aplicación de la racionalización del personal

Según Marthans (2009) señala que la aplicación de este método se puede aplicar en cualquier etapa de la organización, pero debería iniciarse al momento del reclutamiento, luego de realizar las pruebas y/o entrevistas para conocer las habilidades y aptitudes de la persona a contratar, para su ubicación en el puesto requerido. También menciona que la buena aplicación de racionalización de personal requiere de otro personal que tenga moral y lealtad con la organización o empresa, debiendo contar con capacidad de análisis para evaluar el problema presente y dar solución con el nuevo personal a contratar. El responsable del área de racionalización de personal es el encargado de dividir actividades y definir procedimientos.

El diagnóstico se inicia con la evaluación de la gestión administrativa para detectar los problemas que existen dentro de una organización, identificando la causa y efecto y así encontrar la solución más apropiada que beneficie a la organización. También se toma en cuenta cuando hay cambios, reestructuración de áreas u otros.

En la actualidad, el área de recursos humanos es llamada gestión del talento humano. Chiavenato (2009) define el término de la siguiente manera “cuestión de supervivencia y de éxito para las organizaciones en un mundo de constante cambio y transformación cargado de competitividad”. (p.60). Debe ser porque el activo más importante sigue siendo el personal por más tecnología que se use.

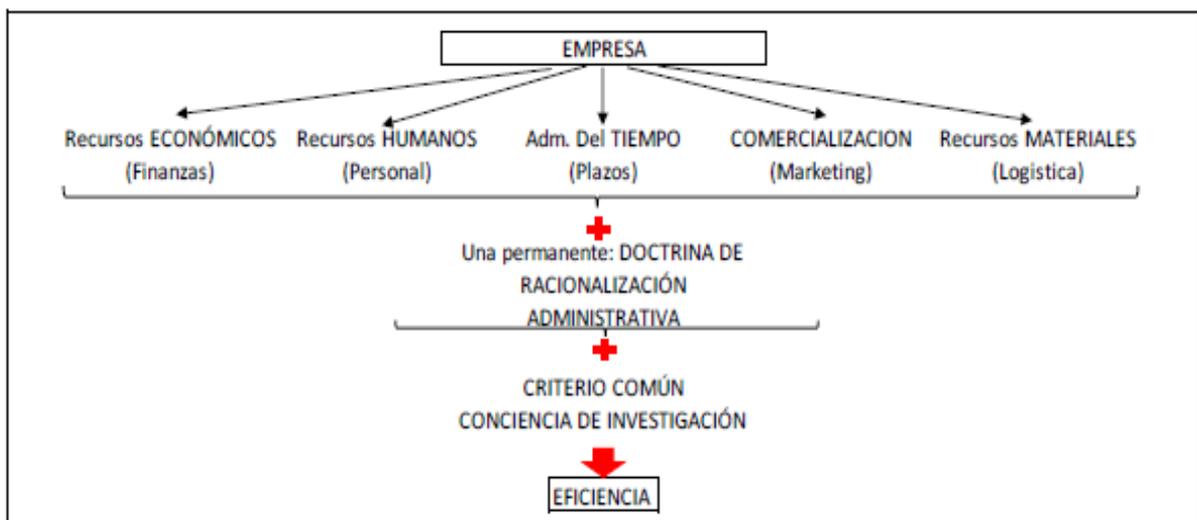
El objetivo de la racionalización es incorporar el personal necesario a las áreas que lo requieran, según sus competencias y habilidades.

El avance tecnológico en el siglo XXI ha dejado obsoleto el departamento administrativo como área auxiliar y esta se ha ramificado en varias áreas independientes como el departamento de contabilidad, finanzas, logística, etc.

Marthans (2009) El crecimiento acelerado de las organizaciones en los últimos años ha diversificado la función administrativa en varias áreas operativas orientadas a trabajar de manera integrada para el cumplimiento de las metas de la organización como se muestra en la ilustración 1.

Ilustración 1

participación dinámica de la racionalización en empresas prosperas



Nota: Por Marthans (2009), citado por Valdivia (2018), (p.33)

Organización

Las organizaciones están formadas por personas para el servicio de las personas, cualquiera que sea su rubro, están para iniciar y terminar actividades orientadas con las metas y objetivos.

Chiavenato (2009) define “las organizaciones están formadas por personas, y dependen de ellas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones”. (p.2). De la misma manera, estas organizaciones están en constante cambio y transformación por la tecnología, medio ambiente, aspectos políticos, causas naturales y por las acciones de las mismas personas que las integran generando un cambio en su estructura.

Así mismo, la organización se divide en formal e informal.

Pavia (2021) La organización formal cuenta con una estructura planificada evaluada y aprobado por el gerente o director de la organización empresarial, este define la línea de comunicación entre áreas o puestos establecido con un orden jerárquico y la organización informal se origina mediante relaciones que se generan entre areas del orden jerarquico, tambien puede ser con otras organizaciones empresariales del ambito laboral.

Organigrama

Benjamín (2009) menciona:

El organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestra la composición de las unidades administrativas que la integran, sus relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría (p.124).

Muestra un conjunto de obligaciones y responsabilidades de forma jerárquica para que existe una línea de comunicación ordenada.

Pavia (2021) El objetivo del organigrama, es reflejar y transmitir de manera gráfica

el cuerpo o imagen de una organización y el diseño puede ser de diferentes formas fáciles de entender. Por consiguiente, es imprescindible y necesario para el buen funcionamiento de cualquier organización.

Existen variedades de organigramas, según la naturaleza y tamaño de la organización y pueden ser informativos, analíticos, formales e informales. En este estudio se consideran dos tipos de organigramas.

Organigrama General

Según Pavia (2021) sostiene información primordial de una organización, hasta un cierto nivel jerárquico puede ser hasta un nivel de dirección y/o nivel departamental.

Ilustración 2

Organigrama_Dirección general



Nota: Pavia (2021) en su libro *organización empresarial y de recursos humanos* (p.33)

Organigrama específico, según Pavia (2021) señala de manera individual una parte determinada de la organización.

Ilustración 3

Organigrama específico



Nota: Pavia (2021) en su libro *organización empresarial y de recursos humanos* (p.33)

Proceso administrativo

Moratto (2007) El proceso administrativo es: “Una actividad compuesta por etapas que forman un proceso único y estructurado con organizar, ejecución, control e interrelación entre las funciones” (p.89)

Maikari (2012) sostuvo que los procesos administrativos se determinan en un conjunto de pasos a seguir y se clasifican en:

- **Planeación:** es la determinación de escenarios futuros y del rumbo hacia donde se dirige una organización. Esta planeación consiste en la preparación de Plan estratégico incluidos la Visión, Filosofía, Misión, Objetivos, Políticas, estrategias, programas y presupuesto.
- **Organización:** consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades. Sus etapas son: División del

trabajo, coordinación, Integración. Es la función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para ejecutar los planes.

- **Dirección:** es la ejecución de todas las etapas del proceso administrativo mediante la conducción y la orientación del factor humano y el ejercicio del liderazgo. Sus etapas son: Toma de decisiones, motivación, supervisión, comunicación, liderazgo.
- **Control:** es la fase del proceso administrativo, a través del cual se establece estándares para evaluar los resultados obtenidos y considera las siguientes etapas: establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación (p 130).

Dimensiones de la variable independiente

Falta de personal; La definición de este término consiste en detectar que falta más mano de obra, para terminar un determinado trabajo. Esta falta debe ser detectado por el empleador o area correspondiente al talento humano, puede ser, por el sobrecargo de trabajo, quejas constantemente del personal presente, bajo rendimiento, etc. Y esto genere retrasos en las entregas de informe final y/o entrega de pedidos de acuerdo al rubro de la organizacion o también puede ser deseo de incrementar ganancias generando mas clientes por lo tanto se requerirá mas manos de obra, en este caso el empleador debe tomar decisiones de contratar mas personal con las aptitudes deseados.

Remuneracion de personal; La remuneracion se entiende como una contraprestación en el marco de una relacion laboral empleado con el empleador.

Chiavenato (2009) es una contribucion que recibe una persona a camio de un trabajo realizado.

Por lo tanto se concluye mencionando que la remuneracion es impresindible para los trabajadores debido a que sastisfacen sus necesidades basicos como alimentacion, salud,

vivienda, vestimenta etc.

Desarrollo profesional; Como indica Werther & Davis “El desarrollo profesional es un fruto de la planeación de la carrera profesional. Este comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización” citado por Diaz (2017, p. 11)

El desarrollo profesional es una motivación para los trabajadores más jóvenes, por que ellos desean superarse ganando más experiencia con más responsabilidad, ascendiendo a áreas deseadas y mejorando su estatus y salario.

2.2 Metas y objetivos de una organización

a) Concepto de metas

Chiavenato (1999) “Toda org requiere alguna finalidad, algún concepto del porqué de su existencia y de lo que va a realizar” (p.3).

Esan, (2019) El éxito de las empresas se basa en el establecimiento de metas y objetivos, gracias a ellos las compañías son capaces de definir un camino que les permitirá alcanzar el éxito deseado.

Las metas son expresiones específicas y cuantificables que se convertirán en el logro de la tarea, y se definen como “qué se logrará y cuándo se lograrán los resultados” (Mintzberg et al., (1999, p.205)

Bajo los autores mencionados se dice que una organización desde que inicia sus actividades define sus metas y objetivos para poder evolucionar y desafiar a su competencia.

b) Concepto de objetivo

Menguzzato & Renau (1991) Los objetivos empresariales cumplen con las funciones esenciales para la dirección de las organizaciones, pues guían y coordinan las decisiones y acciones que se deben cumplir.

Según Benavides (2014) afirma: “Los objetivos son las metas a las que queremos

llegar, son una declaración específica de los resultados que buscamos. Estas metas tienen que ser consistentes e identificadas con el propósito fundamental que guía nuestros esfuerzos” (p.71).

Esan (2019) “Una de las diferencias más importantes entre los objetivos y las metas es la medición. Los objetivos, al tener resultados específicos, pueden ser medidos con facilidad. Las metas, en cambio, al tener resultados abstractos, no permiten ser medidas con exactitud”.(párr. 4)

Por lo tanto la meta es el fin ultimo a cumplir y los objetivos son pasos que se debe cumplir para alcanzar la meta.

Objetivos

Para cualquier negocios sin importar el rubro en que esté siempre tendrá un objetivo que cumplir, éstos deben ser definidos de manera clara, precisa y que motive personal.

Según Salgado (2005) Los objetivos deben ser bien definidos y detallados para que sean comprendidos por todos los miembros de la organización, centrándose solamente en el resultado planteado y evitando a toda costa la subjetividad.

Los objetivos son herramientas para diseñar y definir un fin a alcanzar. Una práctica para definirlos son los criterios Smart traducido a español es inteligente, más conocidos como objetivos Smart.

El desglose de las siglas indica lo siguiente:

- **S: específico;** debe ser bien claro y definido y sobre todo comprensible. ¿qué es lo quieres lograr?
- **M: medible o cuantificable,** debe ponerse un plazo para medir y saber si estamos alcanzando y esto suele medirse con los KPIS.
- **A: alcanzable,** que sea posible, pero a su vez que sea realista, que verdaderamente se pueda lograr.

- **R: relevante**, que sea significativo, importante y que sea un desafío para el equipo involucrado en la organización.
- **T: tiempo**; que nuestros objetivos tengan un tiempo determinado para ser completados.

Dimensiones de la variable dependiente.

Existencia de metas o definición de metas: Las metas nacen desde un deseo abstracto, pensamientos de donde me encuentro y hacia donde quiero llegar, de forma empresarial funciona igual. Una vez declarado la visión será fácil plantear los objetivos y recursos que se necesitarán y dar marcha a la acción.

En este estudio se ha buscado si la organización estudiada cuenta con metas definidas a corto plazo o largo plazo si cuenta con estudios previos antes de definirlo, también si ello está en su plan estratégico.

Comunicación de metas: La organización es un conjunto de habilidades por que está formado por personas. Las metas y objetivos deben ser consultados y luego comunicados para el involucramiento del personal así sepan donde apunta la organización.

Cumplimiento de metas: Las metas deben ser monitoreadas, cumplidas y deben recibir una retroalimentación. También pueden ser redireccionadas de acuerdo a la situación que se presente.

¿Qué es una Organización no Gubernamental (ONG)

Son organizaciones sin fines de lucro que trabajan por un bien común para la sociedad de forma altruista, son autónomas e independientes del gobierno y del sector privados, generan cambios en regiones o países, mediante la ejecución de sus proyectos a través de sus diferentes programas que mantienen. Según la Agencia de Cooperación Internacional (APCI, 2022) en su página web lo define así:

Es una institución privada sin fines de lucro, con una estructura y política de dirección autónoma, independiente del Gobierno y de las instituciones estatales, así como de las Agencias de cooperación y de los propios beneficiarios; que realiza un trabajo de promoción para el desarrollo. Diseña, formula y ejecuta proyectos y programas de desarrollo social en beneficio de la población de escasos recursos económicos y en zonas prioritarias de atención; proyectos en los que se incorporen actividades de transferencia de tecnología, capacitación de recursos humanos, generación de empleo, entre otras, con un importante papel participativo del beneficiario desde la formulación del proyecto, hasta la sostenibilidad de este (párr.2)

Historia de la ONG

El surgimiento del término **ONG** se encuentra en una carta firmada por las Naciones Unidas en el capítulo X, artículo 71 pronunciado el 26 de junio de 1945, tras la segunda guerra mundial donde se plantearon premisas para permitir que ciertos grupos de interés internacional y agencias no estatales asistan a las reuniones de los gobiernos y asegurar la recuperación y el crecimiento del comercio y el capital en los países afectados. (Naciones Unidas, 2022)

Sin embargo, estas organizaciones datan del siglo XVIII y en el año 1904 ya existían más de 1000 ONGs en el mundo que luchaban internacionalmente por múltiples causas; desde la liberación de mujeres y esclavos hasta desmilitarización de algunos países y fueron denominados ONG en 1945 (Volunteers, 2022)

Esta lucha se ha expandido rápidamente a nivel mundial, ya que los intereses compartidos entre las naciones a menudo ignoraron los derechos humanos y ambientales a favor de las ganancias y el poder. Estas organizaciones no solo actúan como mecanismos de control y equilibrio para las entidades estatales, también funcionan como engranajes en

iniciativas gubernamentales más amplias. Por ejemplo, ante una respuesta de socorro a un desastre natural ya que los gobiernos se demoran en ayudar por su gestión burocrático.

Surgimiento en el Perú

En el Perú, el inicio de las ONGs fué entre los años 1953 y 1974 en que se formaron 4 y en los siguientes cuatro años se formaron siete más. El auge se inicia en los años 80 donde se reportan 31 ONGs y sucesivamente aparecieron quince ONGs más al año 1994, de las cuales 20 ONGs son de los años 80 y se encuentran en la ciudad de Cuzco. El aumento de estas ONGs se generó por las relaciones entre el estado y la sociedad civil tal, como se detalla en el informe denominado *Proyecto Salud y Nutricion Basica*, (Guardia et. al (1997)

La mayoría de estas organizaciones realizan una labor importante cumpliendo roles que el estado no realiza, contribuyendo al desarrollo local, pero al mismo tiempo no están organizadas con criterios que permitan su sustentabilidad.

En el año 2002 se crea la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) como Organismo Público Descentralizado adscrito al Ministerio de Relaciones Exteriores. Como el ente rector de la cooperación técnica internacional es responsable de conducir, programar, organizar, priorizar y supervisar la cooperación internacional no reembolsable, que se gestiona a través del Estado y que proviene de fuentes del exterior de carácter público y/o privado, en función de la política nacional de desarrollo.

Actualmente en el Perú según el base de datos de organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD) -II semestre de 2022, reporte 1695 ONGs inscritos, pero no todas las que existen en el Perú se encuentran en esta lista, hay sin número de asociación que no están inscritas porque no es obligatorio la inscripción.

Las ONGs están constituidas por personas naturales o jurídicas de derecho privado de acuerdo con leyes vigentes de cada país, su funcionamiento o ejecuciones es de acuerdo con su estatuto establecido al constituirse pueden subdividirse en, Asociación, fundación,

comité, cooperativa, etc, de derecho privado e interés particular

Modelo Operativo en el Perú

De Belaunde et al. (1998) Publicado en revista de ciencia sociales de la universidad pacifico con título *Marco legal del sector privado sin fines de lucro en Perú* señala: “En el Perú las organizaciones no lucrativas pueden solicitar contribuciones o donaciones de terceros sin necesidad de inscribirse en un registro especial o solicitar un permiso previo ante el estado o una entidad especial” (p.28).

Las donaciones se formalizan a través de un contrato o convenio, con obligación descritas por el donador.

Por lo tanto, las ONGs, buscan fondos de manera independiente para poder subsistir y una vez obtenida un fondo debe ser ejecutada y rendido al financiador bajo las normas establecidas en el convenio. Las rendiciones de cuentas son mediante presentación de informes técnico, financieros y evaluaciones mediante visitas técnicas por el equipo del financiador o /y auditorías externas y esto puede ser más de una vez.

Estas organizaciones deben estar constituidos como persona jurídica por lo cual deben contar con, Registro Único de Contribuyentes (RUC), Registro Unificado (sector comercio), Registro del Empleador ante el Instituto Peruano de Seguridad Social, Autorización municipal de funcionamiento y deben registrar sus operaciones de acuerdo con las normas generales y principios de contabilidad, en moneda soles.

La cámara de comercio de Lima (2021) publica en su página web; “Las asociaciones sin fines de lucro legalmente constituidas por escritura pública e inscritas en el Registro de Personas Jurídicas-Asociaciones de los Registros Públicos, se encuentran exoneradas del IR hasta el 31 de diciembre del 2023 (Ley 31106, El Peruano, 31-12-2020)”. (párr.16)

De la misma forma con respecto a la retención del impuesto. La cámara de comercio de Lima (2021) menciona:

Las asociaciones presentan sus declaraciones a la SUNAT, dentro del plazo establecido en el cronograma, los formularios (PDT) y el pago de las retenciones de 4ta. y 5ta. categoría, de ser el caso (Art. 71°, D. Leg. N° 774), esto es, las retenciones del 8% por el pago de honorarios y las retenciones de 5ta categoría, efectuadas a los trabajadores que figuran en la planilla de la asociación. (párr.7)

Por lo tanto, las ONGs retienen y declaran los impuestos de 4ta y 5ta y presentan la declaración anual de impuesto de renta (IR) a la SUNAT. También debemos mencionar que se encuentran exoneradas de impuesto, dado que no generan ganancia, pero si generarán deberán declarar.

3 Definición de términos básicos

- ✓ **ONG;** Organización no Gubernamental sin ánimo de lucro que ejecuta proyectos con fines sociales.
- ✓ **Eniex;** Organismo No Gubernamental Extranjero que ejecuta actividades y proyectos de Cooperación para el Desarrollo.
- ✓ **APCI;** Agencia Peruana de Cooperación Internacional es el este que gestiona la cooperación internacional no reembolsable que provienen de fuentes del exterior.
- ✓ **Organización;** se hace alusión a la ordenación sistemática de personas realizada con una finalidad específica.
- ✓ **Organigrama;** es plasmar y transmitir de manera gráfica la estructura de cómo está constituida la organización.
- ✓ **Metas;** es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos.
- ✓ **Objetivo;** son los resultados deseados que se esperan alcanzar con la ejecución de las actividades que integran en una organización.
- ✓ **Talento Humano;** reconocidos como conjunto de competencia y habilidades

reconocidos dentro de una organización

- ✓ **Recursos humanos;** personas que cumplen una determinada función dentro de una organización. Actualmente llamado talento humano.
- ✓ **Recurso;** son medios con las que cuenta la organización para realizar sus tareas y/actividades. (pueden ser bienes o servicios)
- ✓ **Puesto de trabajo;** conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado.
- ✓ **Asesor o asesoría;** Ayuda cercana de un experto en un tema determinado para tomar buenas decisiones.
- ✓ **Funciones;** roles, descripciones para desarrollar tareas y responsabilidades
- ✓ **Orden Jerárquica;** establece posiciones o niveles de mando.
- ✓ **Proceso;** paso o secuencia para hacer algo. Tiene un inicio y un fin (entrada-salida)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1 Hipótesis general

La racionalización de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.

1.2 Hipótesis específicas

La falta de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022

La remuneración del personal tiene relación con las metas Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022

El desarrollo personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022

2. Las variables de estudio y su operacionalización

Variable 1

Racionalización de personal

Variable 2

Metas de la Organización no Gubernamental

a. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
VI Racionalización de personal	Marthans (2009) “Comprende a todo el personal que va a participar en la organización de una actividad económica-productiva, incluyendo la llamada “mano de obra” calificada y no calificada.” Hace que el personal debe estar ubicado según su capacidad, profesión y aptitudes en el área adecuado, con su implemento requerido y ambiente agradable así dar lo mejor de su esfuerzo.	Ubicar al personal en el área correcta de forma racional, de acuerdo con su aptitud y cualidad.	Falta de personal	-Retraso en la entrega de informes -Exceso de horas de trabajo -Clima laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9
			Remuneración del Personal	-Existencias de políticas salariales. -Índice de satisfacción del personal - Personal en planilla	10,11,12,13,14,15,
			Desarrollo profesional	-Plan de carrera laboral -Expectativa de desarrollo laboral - Capacitación del personal	16,17,18,19,20
VD Metas de la organización	Según Benavides (2014) afirma: “Los objetivos son las metas a las que queremos llegar, son una declaración específica de los resultados que buscamos. Estas metas tienen que ser consistentes e identificadas con el propósito fundamental que guía nuestros esfuerzos” (p.71).	Metas: Un resultado deseado ya sea personal o de una organización. Objetivo: son pasos específicos para alcanzar la meta. El cuestionario refleja el impacto entre las 2 variables.	Existencia de metas	-Estudios previos -Plan Estratégico -Sistemas de Evaluación	21,22,23,24,25
			Comunicación de metas	-Participar en las reuniones con responsable de programas -Participación en la definición de metas -Participación en la evaluación de resultados	26, 27,28
			Cumplimiento de metas	-Monitoreo de desarrollo de proyectos -Análisis de resultado	29,30,31

3. Matriz Lógica de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General ¿En qué medida la racionalización de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida la falta de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022?</p> <p>¿En qué medida la remuneración del personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-</p>	<p>Objetivo General Determinar en qué medida la racionalización de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar en qué medida la falta de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.</p> <p>Determinar en qué medida la remuneración del personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú</p>	<p>Hipótesis General La racionalización de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.</p> <p>Hipótesis específicas La falta de personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.</p> <p>La remuneración del personal tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.</p>	<p>VI</p> <p>Racionalización de personal</p> <p>VD</p> <p>Metas de la organización</p>	<p>Falta de personal</p> <p>Remuneración del Personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Existencia de metas</p>	<p>-Retraso en la entrega de informes -Exceso de horas de trabajo -Clima laboral</p> <p>-Existencias de políticas salariales. -Índice de satisfacción del personal - Personal en planilla</p> <p>-Plan de carrera laboral -Expectativa de desarrollo laboral -Capacitación del personal</p> <p>-Estudios previos -Plan Estratégico -Sistemas de Evaluación</p>

<p>Perú 2022?</p> <p>¿En qué medida el desarrollo profesional tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022?</p>	<p>2022.</p> <p>Determinar en qué medida el desarrollo profesional tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022</p>	<p>La falta de desarrollo profesional tiene relación con las metas de una Organización no Gubernamental, Lima-Perú 2022.</p>		<p>Comunicación de metas</p>	<p>-Participar en las reuniones con responsable de programas -Participación en la definición de metas -Participación en la evaluación de resultados</p>
				<p>Cumplimiento de metas</p>	<p>-Monitoreo de desarrollo de proyectos - Análisis de resultado</p>

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

Esta investigación es de tipo enfoque cuantitativa, aplicada, básica, descriptiva, correlacional, no experimental y el recojo de datos se realiza mediante la aplicación de cuestionario que luego son procesados mediante el sistema SPSS.

2. Diseño específico de investigación

El estudio es de tipo no-experimental, puesto que se observarán las variables sin ninguna manipulación en su ambiente natural, también es de tipo hipotético deductivo que será comprobada a partir de la aplicación de los principios y conocimientos generalizados en una situación particular y luego hacer las conclusiones de los hechos.

3. Población, Muestra

El estudio comprende a los 20 trabajadores de la ONG que cuenta con 1 presidente, 4 responsables de programas, 9 responsables de proyectos y 6 encargados de la administración. En este caso la muestra es igual al total de la población, es decir, considera a los 20 trabajadores de la organización no gubernamental ya mencionados.

M es la muestra

O_y observación de la variable dependiente

O_x observación de la variable independiente

4. Instrumentos de recogida de datos

El instrumento que se utilizó son las encuestas. La encuesta consta de 31 preguntas con opción tipo Likert en formulario virtual y se envió mediante correo electrónico a los involucrados.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de obtener las respuestas de la encuesta, se procede con la tabulación correspondiente creando la matriz tripartita y luego aplicando con criterio el programa SPSS. Luego de ello se utilizaron gráficos y tablas para interpretar los resultados obtenidos, por último, mediante la prueba chi cuadrado se analiza la relación de variables, con la finalidad de aceptar o refutar las hipótesis del estudio.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

El cuestionario fue enviado por correo electrónico a todo el personal por la presidenta de la organización no gubernamental. El personal envió sus respuestas a través del correo electrónico y por WhatsApp a la interesada.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

1. Datos Cuantitativo

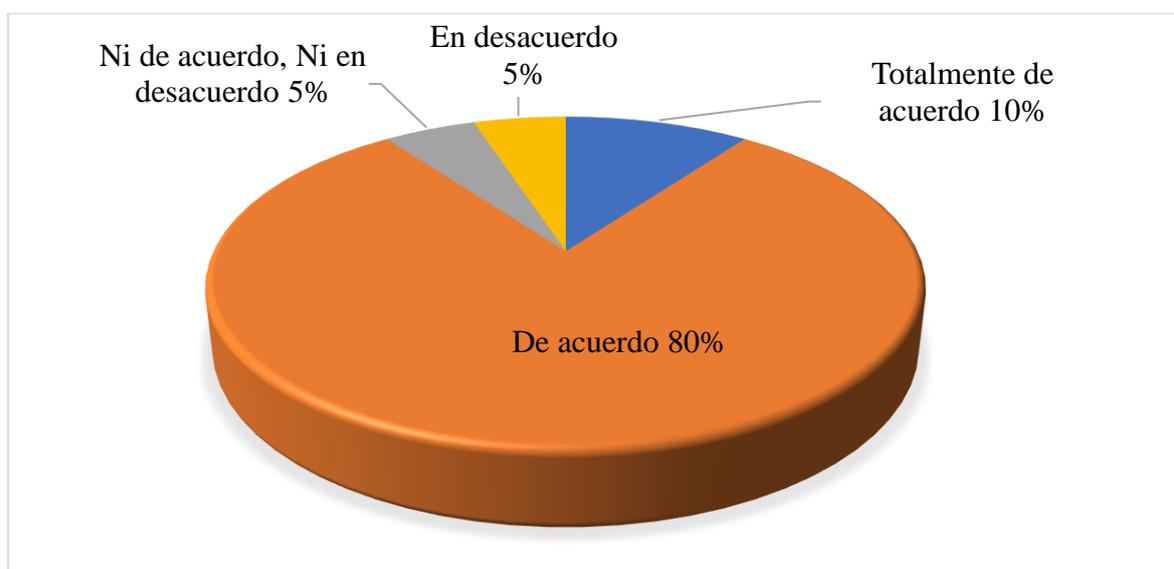
Tabla 1

¿Cuentas con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	16	80,0	90,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	5,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 4

¿Cuentas con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?



Descripción: En la tabla y gráfico 1, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 80% de acuerdo que cuenta con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada, mientras que el 5% respondieron estar en desacuerdo y el 5%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

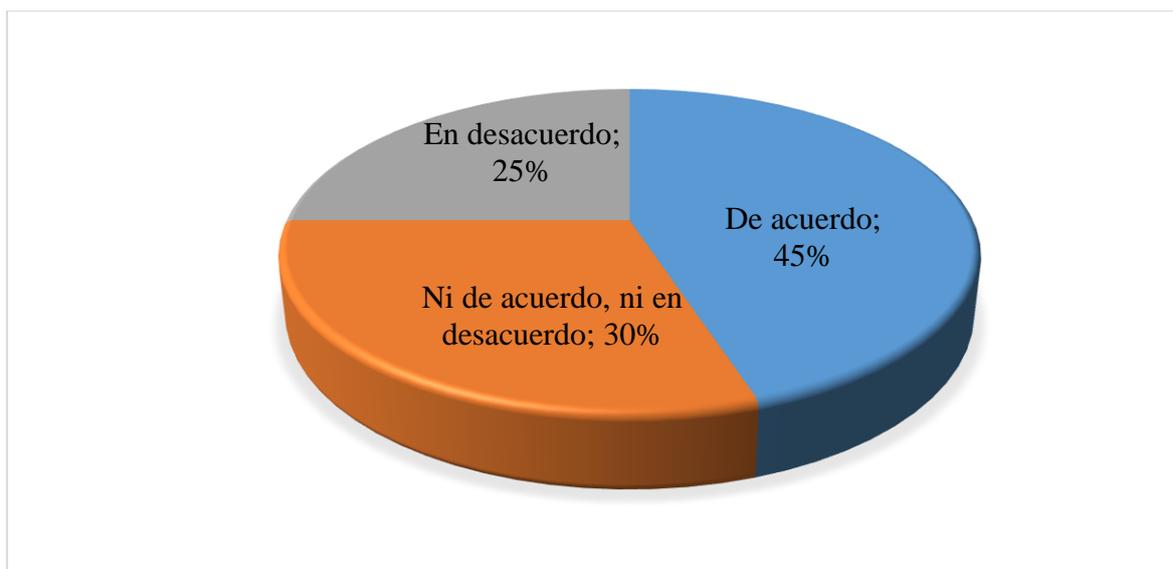
Tabla 2

¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	45,0	45,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	6	30,0	75,0
En desacuerdo	5	25,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 5

¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?



Descripción: En la tabla y gráfico 2, se observa que el 45% de los trabajadores encuestados respondieron estar de acuerdo que ha habido retrasos en la entrega de informes financieros, mientras el 25% respondieron estar en desacuerdo y el 30%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

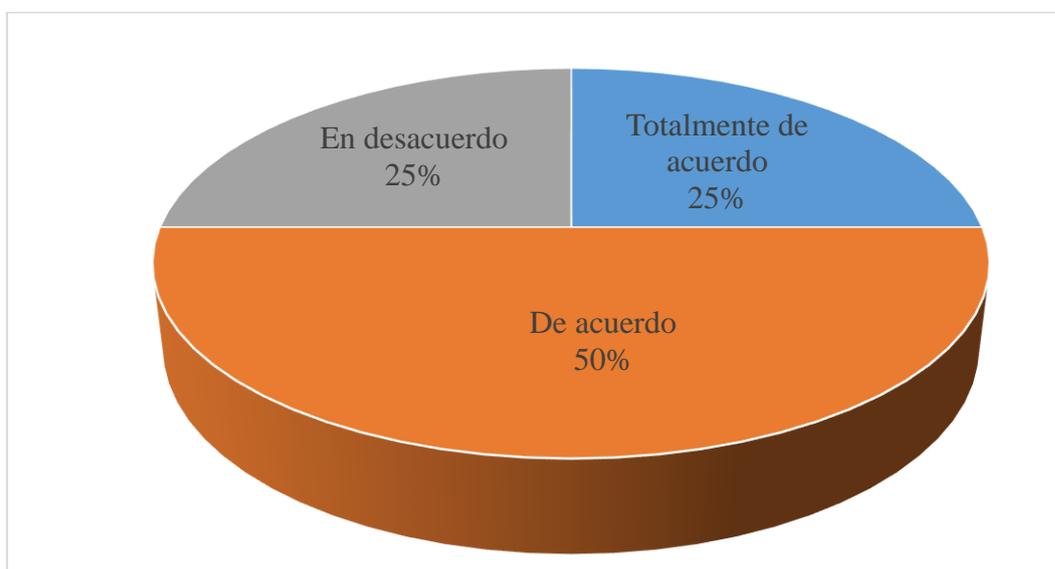
Tabla 3

¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0
De acuerdo	10	50,0	75,0
En desacuerdo	5	25,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 6

¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?



Descripción: En la tabla y gráfico 3, se observa que el 25% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo en tener horas suficiente para cumplir sus funciones, mientras que el 25% manifiestan estar en desacuerdo.

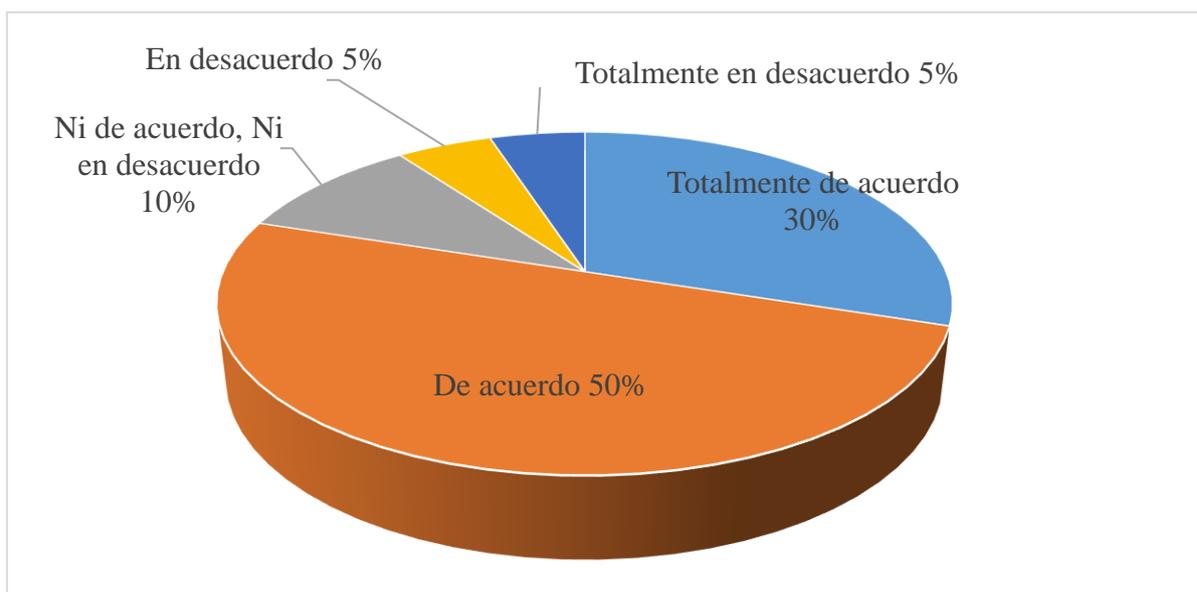
Tabla 4

¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0
De acuerdo	10	50,0	80,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	10,0	90,0
En desacuerdo	1	5,0	95,0
Totalmente en desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 7

¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?



Descripción: En la tabla y gráfico 4, se observa que el 30% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo que existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo, pero existe el 5% estar en desacuerdo y el 10% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

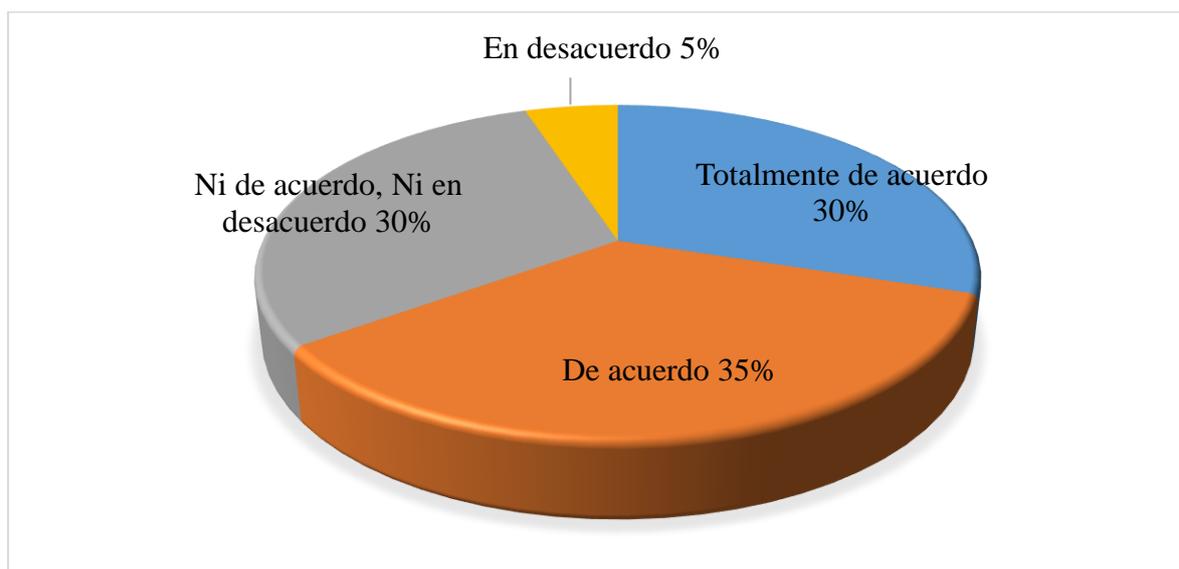
Tabla 5

¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0
De acuerdo	7	35,0	65,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	6	30,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 8

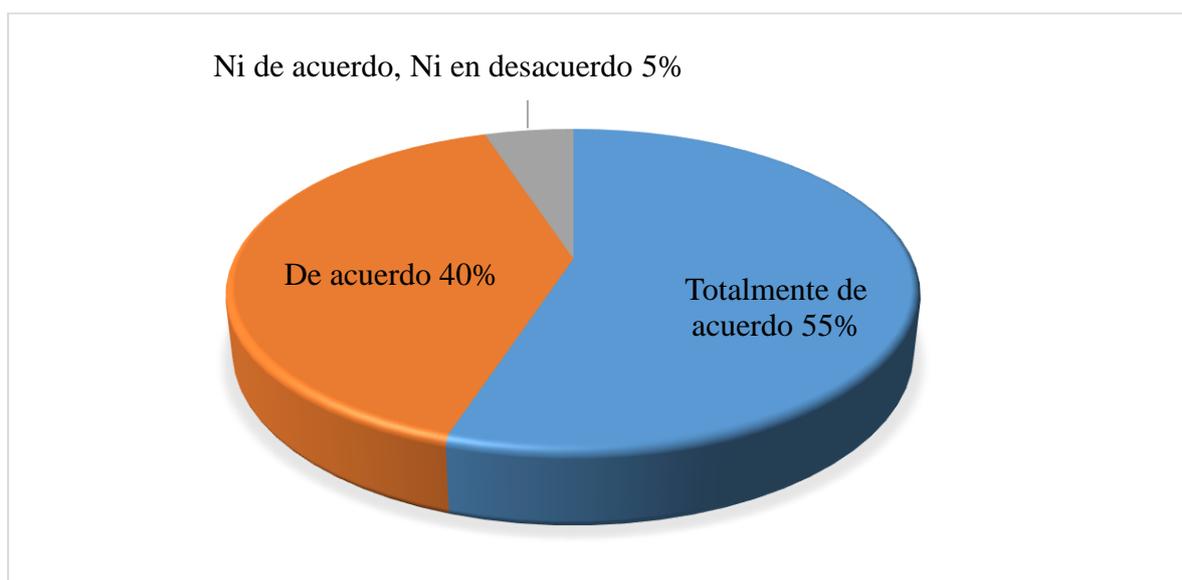
¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?



Descripción: En la tabla y gráfico 5, se observa que el 30% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y 35% de acuerdo que la organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores, pero el 5% de encuestados manifiesta estar en desacuerdo y el 30% respondieron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 6*¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0
De acuerdo	8	40,0	95,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 9*¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo*

Descripción: En la tabla y gráfico 6, se observa que el 55% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo en tener clara la función que desarrolla en su área de trabajo, pero el 5% de encuestados manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

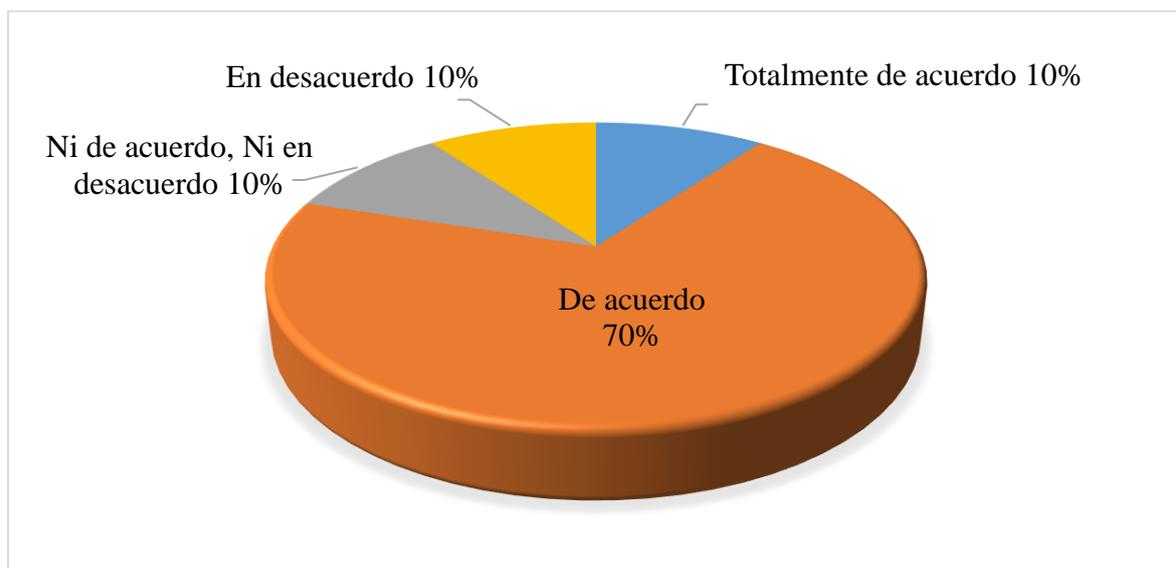
Tabla 7

¿En su opinión, Usted cuenta con recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	14	70,0	80,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	10,0	90,0
En desacuerdo	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 10

¿Cuenta con recursos necesarios?



Descripción: En la tabla y gráfico 7, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 70% de acuerdo contar con recursos necesarios para desarrollar sus funciones, pero el 10% de encuestados manifiesta estar en desacuerdo y el 10% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

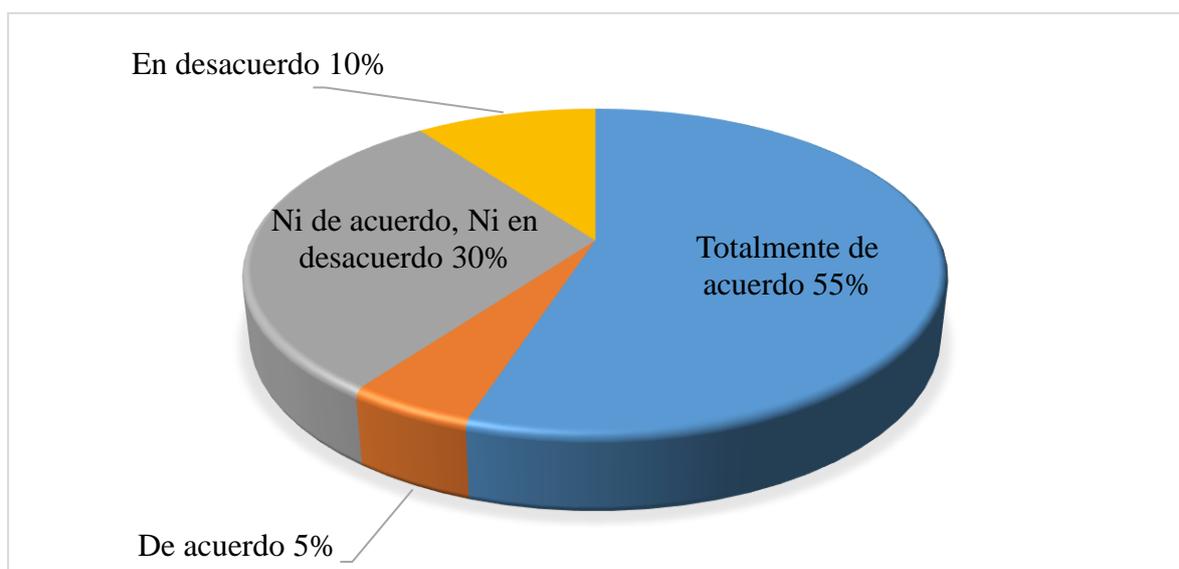
Tabla 8

¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0
De acuerdo	1	5,0	60,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	6	30,0	90,0
En desacuerdo	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 11

¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?



Descripción: En la tabla y gráfico 8, se observa 55% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 5% de acuerdo en recomendar esta organización como un buen lugar para trabajar, pero el 10% manifiesta estar en desacuerdo, mientras el 30% de encuestados manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

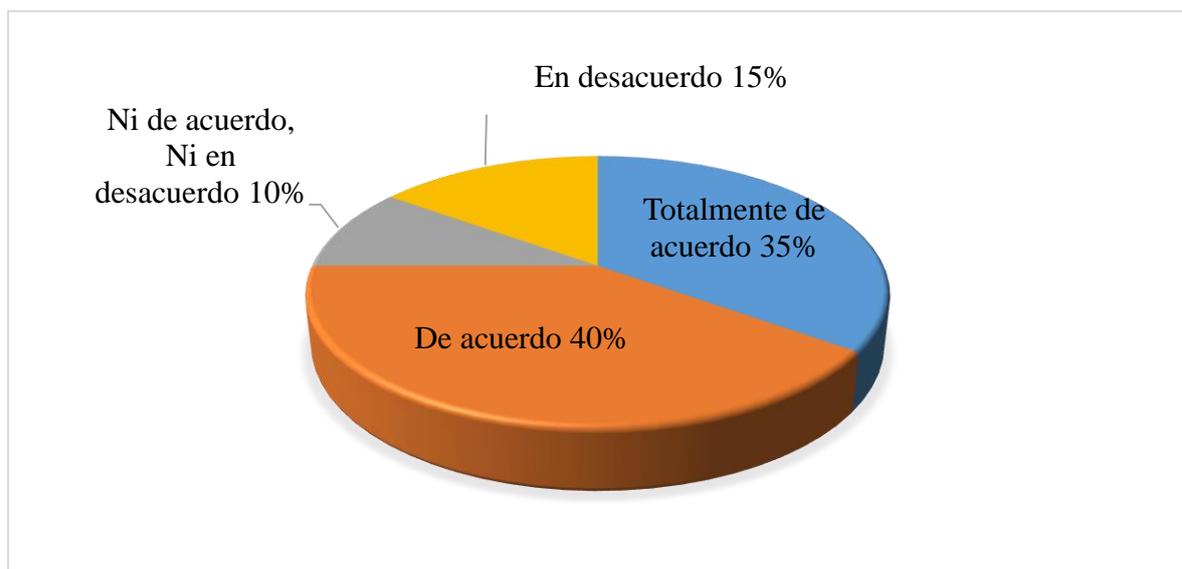
Tabla 9

¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0
De acuerdo	8	40,0	75,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	10,0	85,0
En desacuerdo	3	15,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 12

¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 9, se observa que el 35% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo en estar dispuesto a trabajar más tiempo en esta organización, pero el 10% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15% manifiesta estar en desacuerdo.

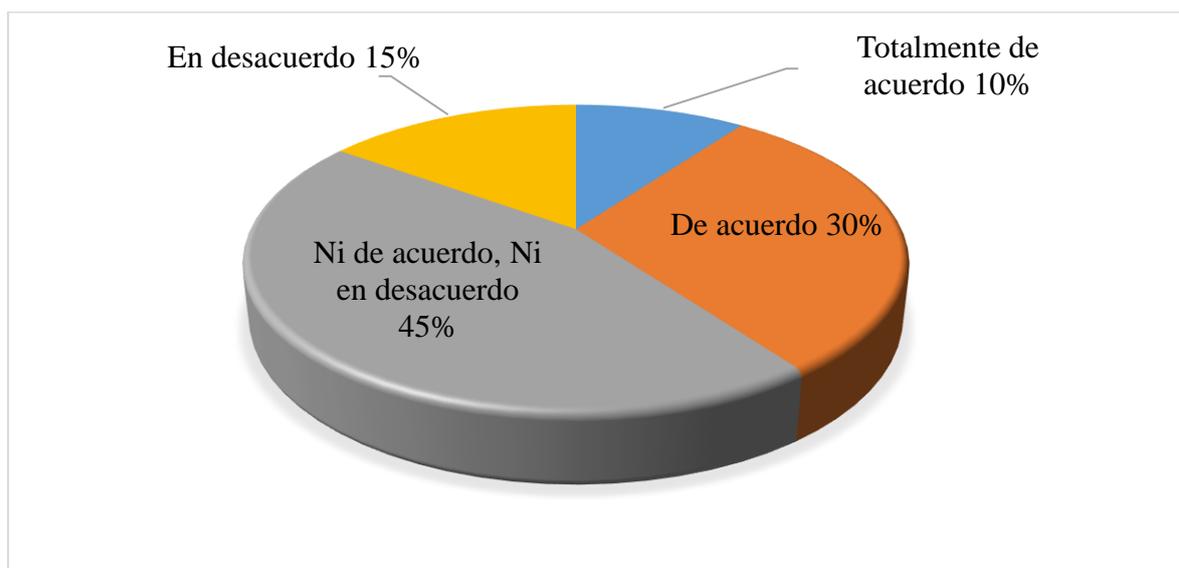
Tabla 10

¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	6	30,0	40,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	9	45,0	85,0
En desacuerdo	3	15,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 13

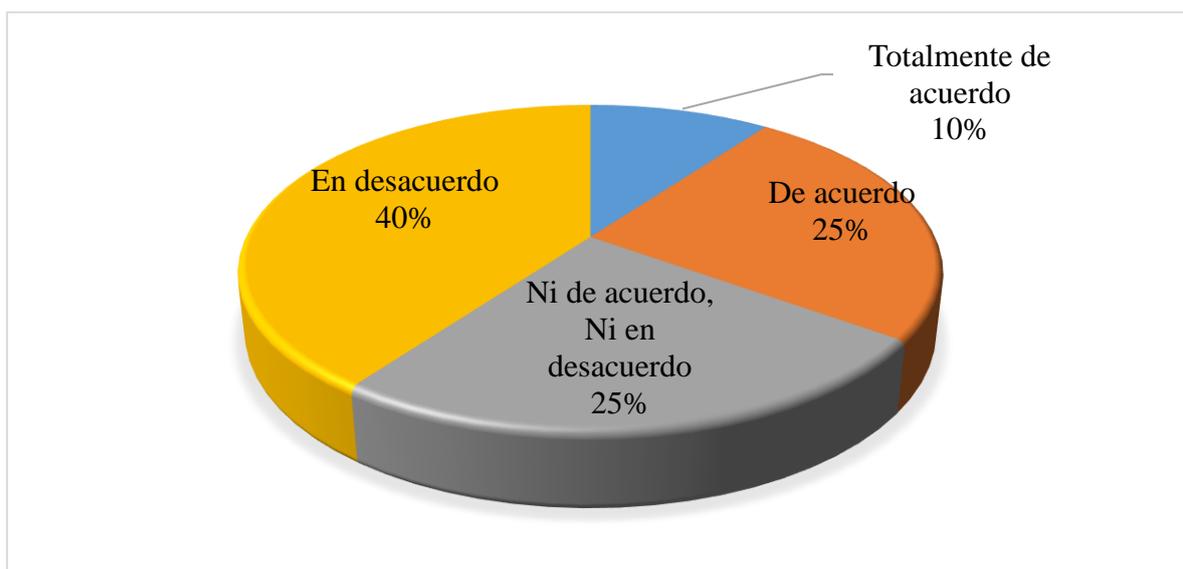
¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 10, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 30% de acuerdo estar a favor con la política salarial actual de la organización, pero el 10% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15 % manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla 11*¿Está de acuerdo con su remuneración actual?*

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	5	25,0	35,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	5	25,0	60,0
En desacuerdo	8	40,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 14*¿Está de acuerdo con su remuneración actual?*

Descripción: En la tabla y gráfico 11, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo estar de acuerdo con su remuneración actual, pero el 25% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 40 % manifiesta estar en desacuerdo.

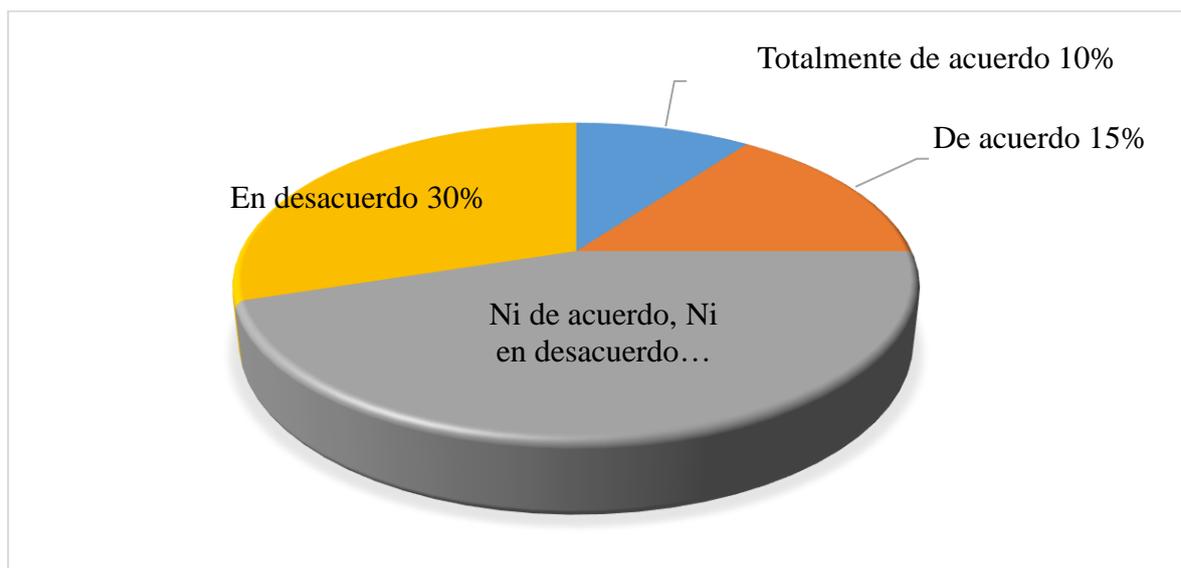
Tabla 12

¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo con el mercado?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	3	15,0	25,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	9	45,0	70,0
En desacuerdo	6	30,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 15

¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo al mercado?



Descripción: En la tabla 12, se observa que del 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo con su remuneración actual, pero el 45% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 30% manifiesta estar en desacuerdo.

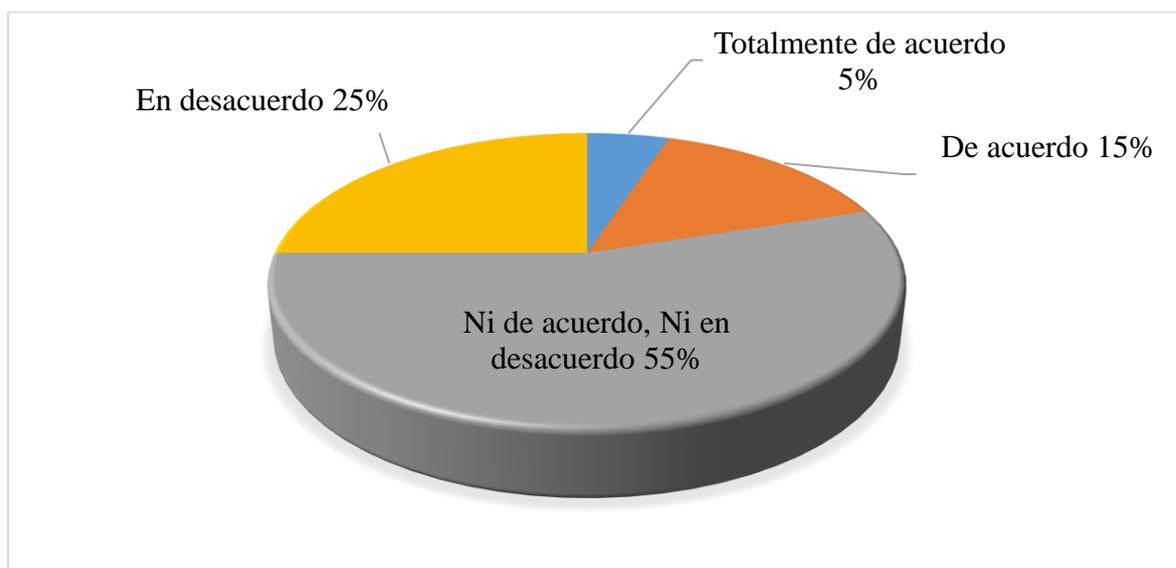
Tabla 13

¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	3	15,0	20,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	11	55,0	75,0
En desacuerdo	5	25,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 16

¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?



Descripción: En la tabla y gráfico 13, se observa que el 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo que el cargo que ocupan está de acuerdo con su remuneración, pero el 55% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 25 % manifiesta estar en desacuerdo.

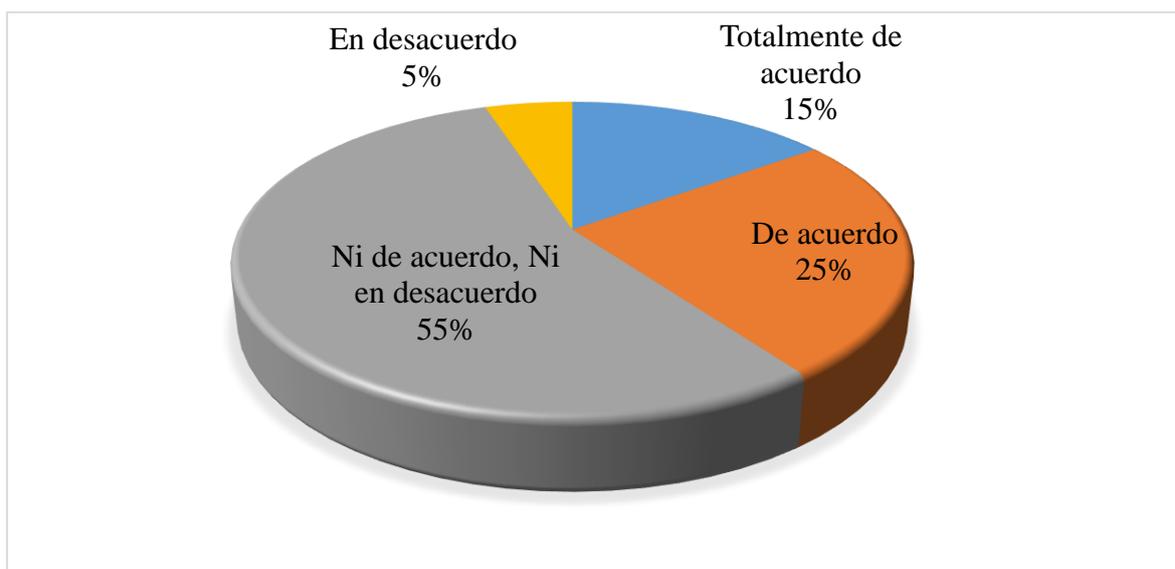
Tabla 14

¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0
De acuerdo	5	25,0	40,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	11	55,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 17

¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 14, se observa que el 15% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización, pero el 55% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5% manifiesta estar en desacuerdo.

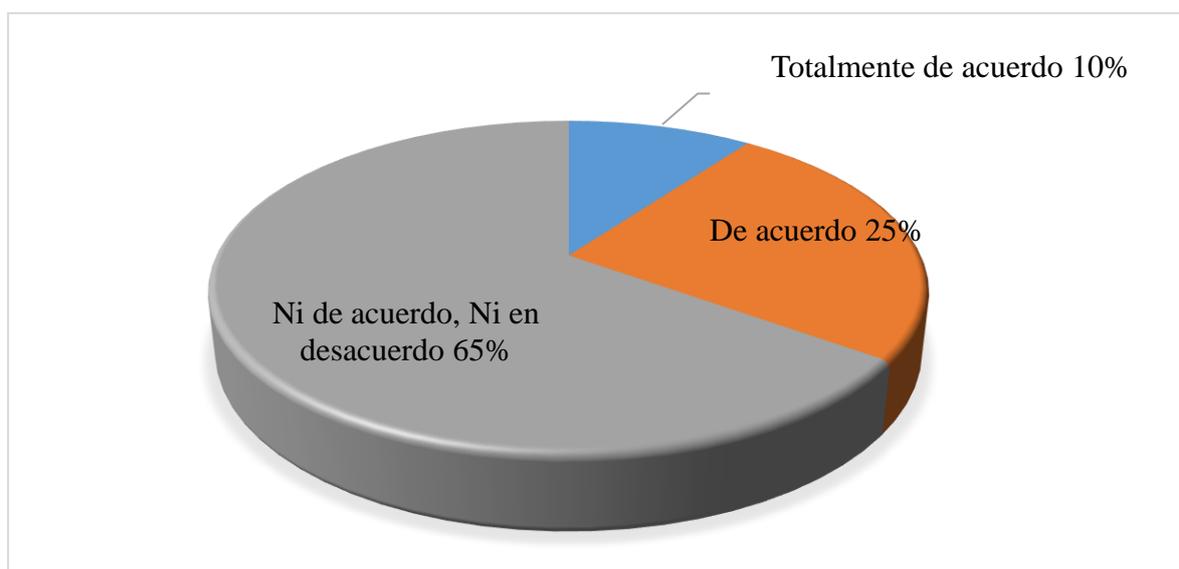
Tabla 15

¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	5	25,0	35,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	13	65,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 18

¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?



Descripción: En la tabla y gráfico 15, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización, pero el 65% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

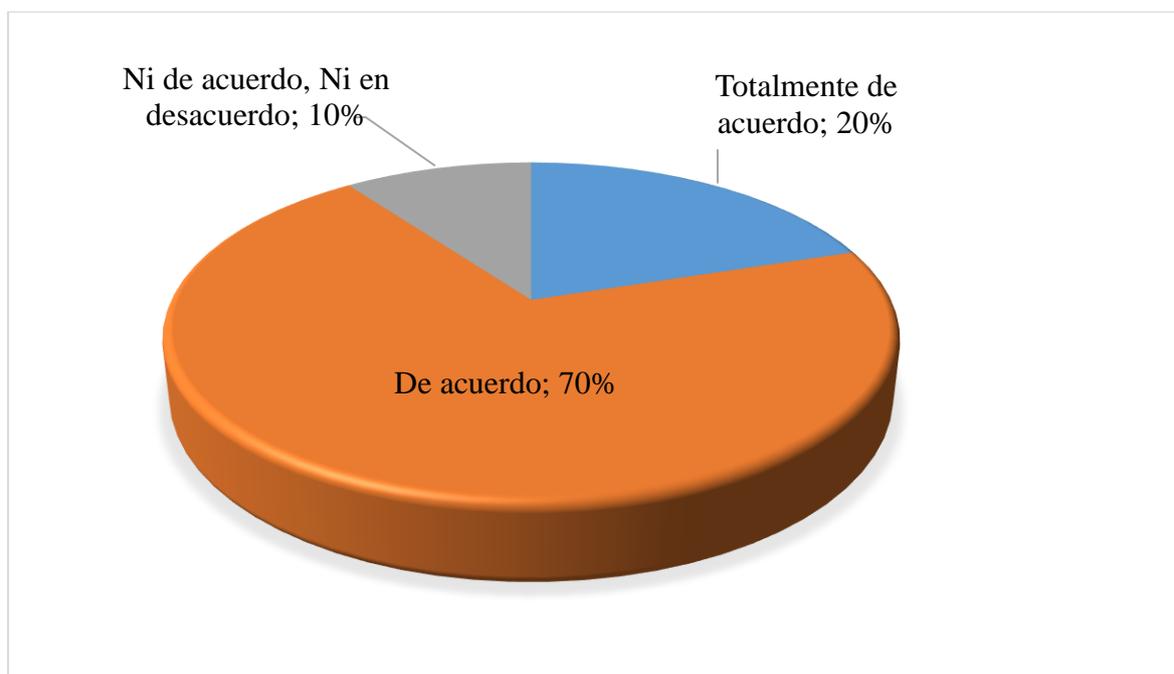
Tabla 16

¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0
De acuerdo	14	70,0	90,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 19

¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?



Descripción: En la tabla y gráfico 16, se observa que el 20% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 70% de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa, pero el 10% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

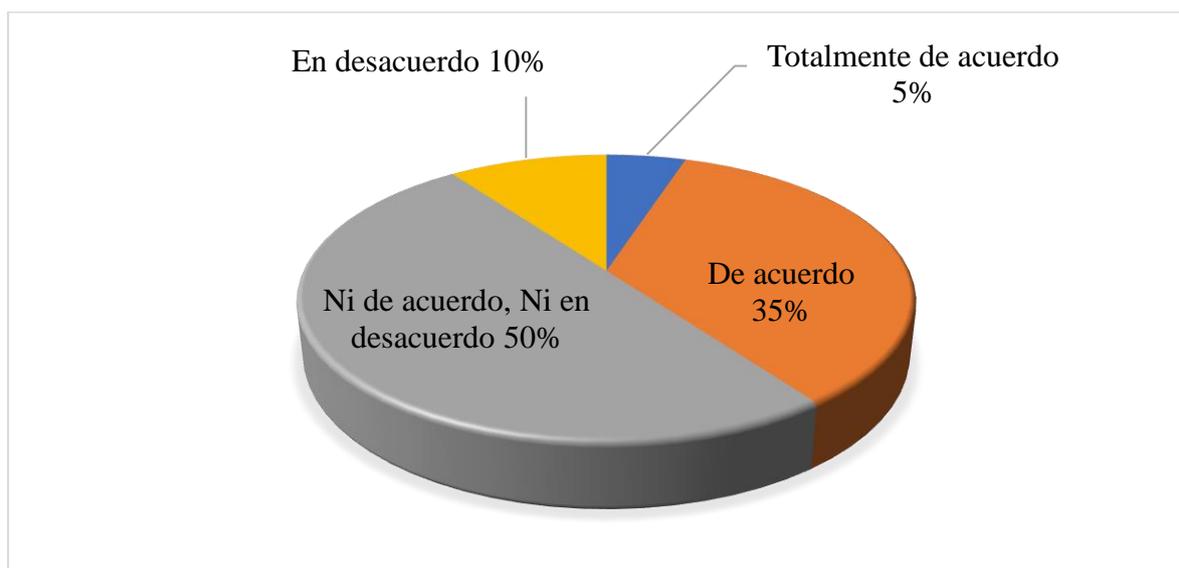
Tabla 17

¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	7	35,0	40,0
Válido Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	10	50,0	90,0
En desacuerdo	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 20

¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?



Descripción: En la tabla y gráfico 17, se observa que el 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes, pero el 50% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 10% en desacuerdo.

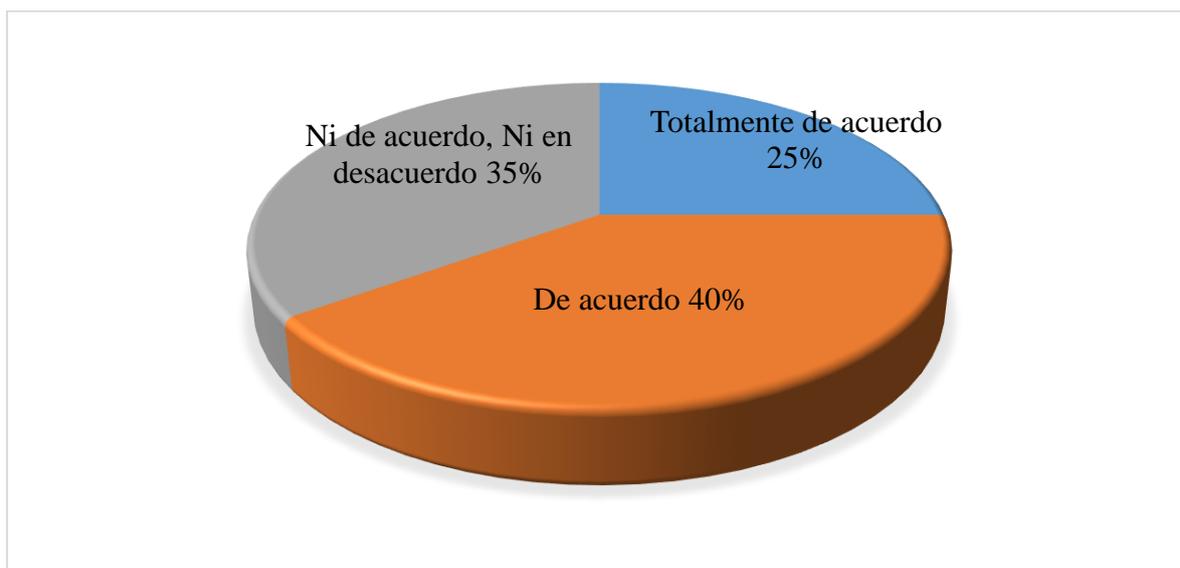
Tabla 18

¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0
De acuerdo	8	40,0	65,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	7	35,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 21

¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 18, se observa que el 25% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización, pero el 35% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

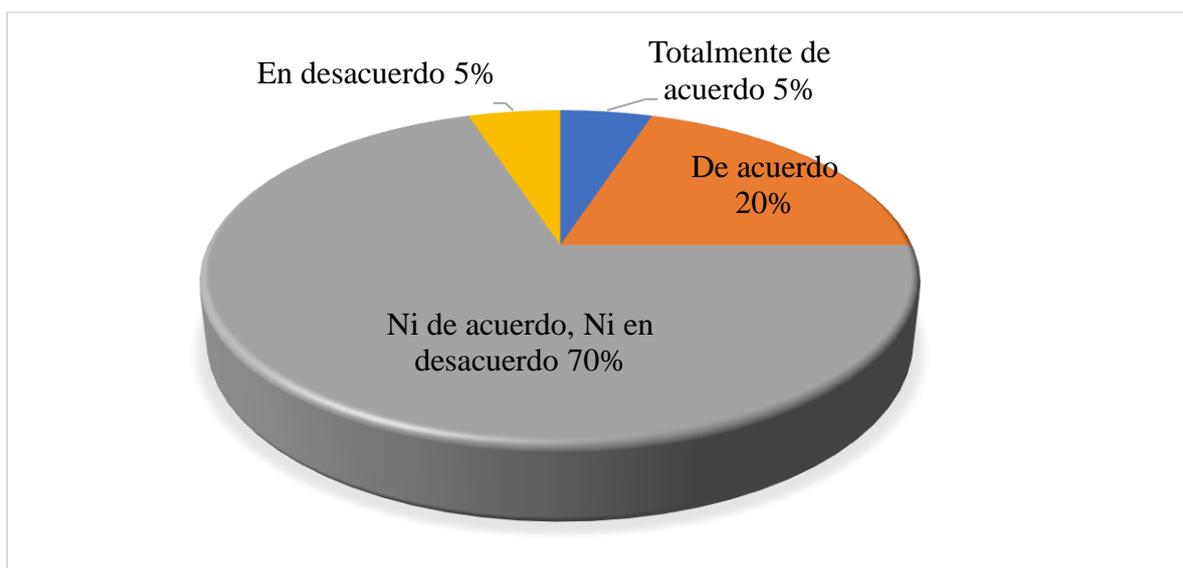
Tabla 19

¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	4	20,0	25,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	14	70,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 22

¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 19, se observa que el 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización, pero el 70% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 5% en desacuerdo.

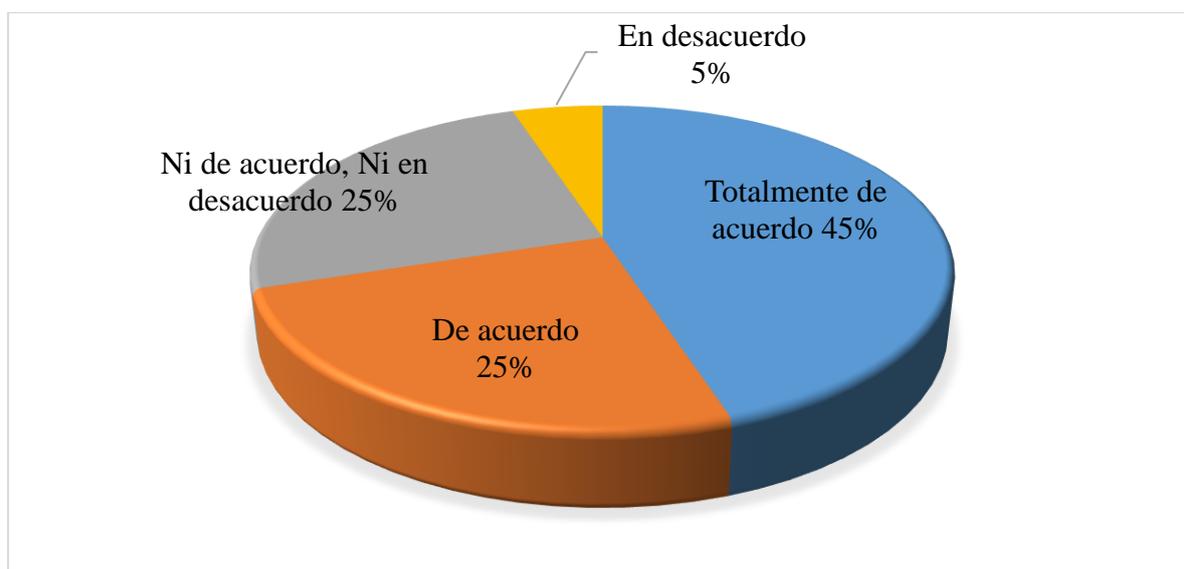
Tabla 20

¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0
De acuerdo	5	25,0	70,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	5	25,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 23

¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?



Descripción: En la tabla y gráfico 20, se observa que el 45% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento, pero el 25% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 5% en desacuerdo.

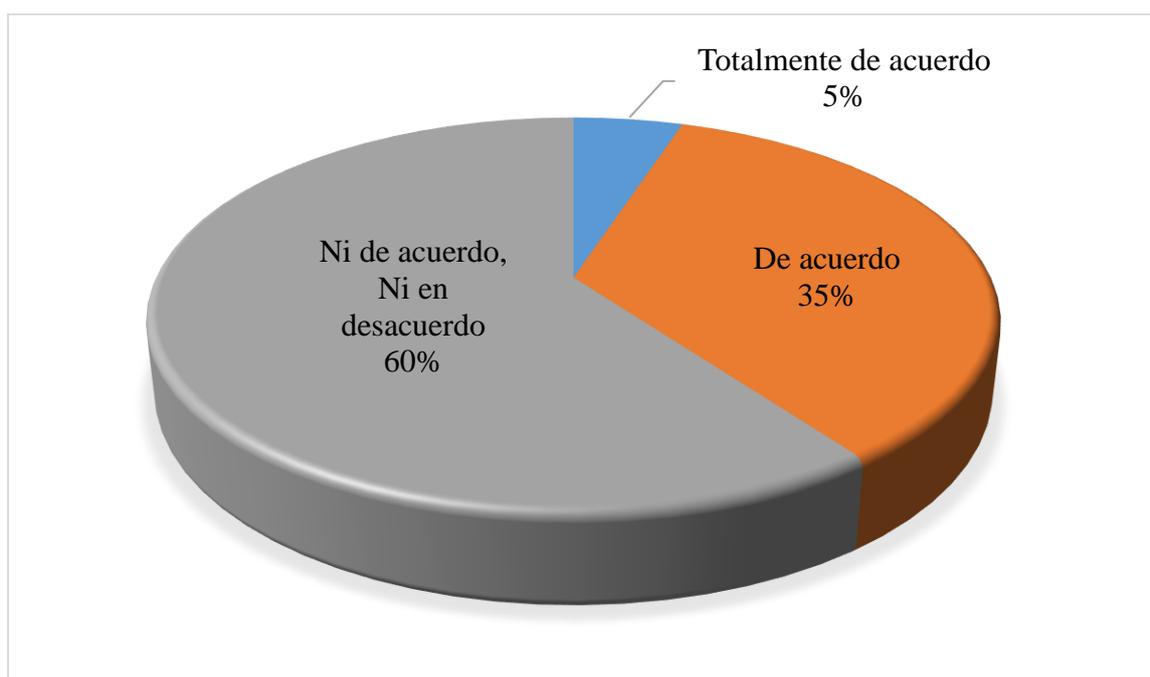
Tabla 21

¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	7	35,0	40,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	60,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 24

¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?



Descripción: En la tabla y gráfico 21, se observa 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales, pero 60% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

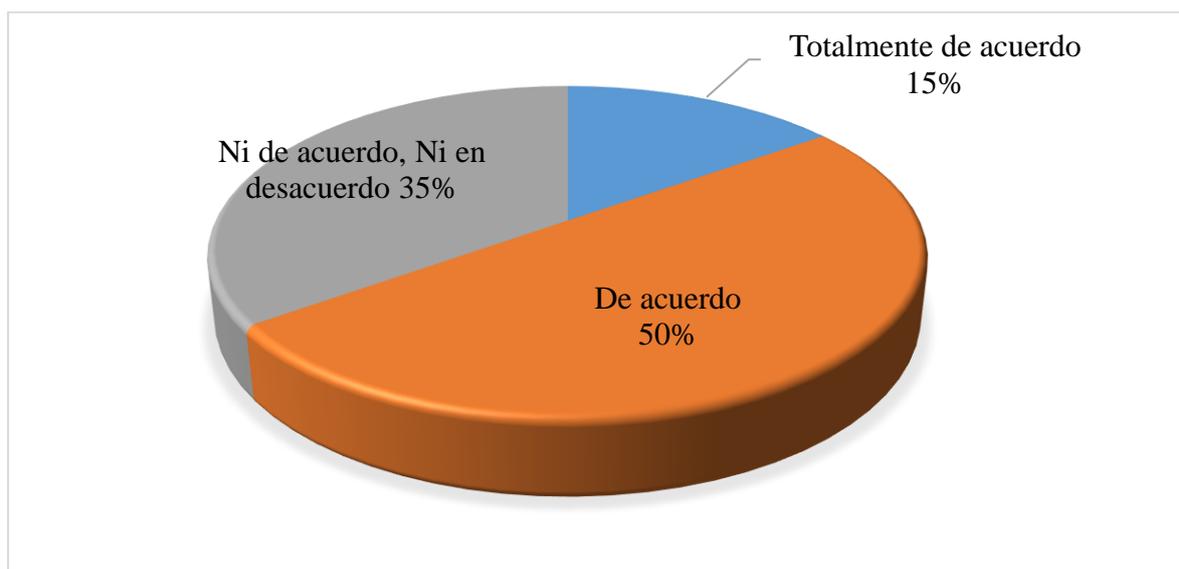
Tabla 22

¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0
De acuerdo	10	50,0	65,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	7	35,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 25

¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?



Descripción: En la tabla y gráfico 22, se observa 15% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo, pero 35% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

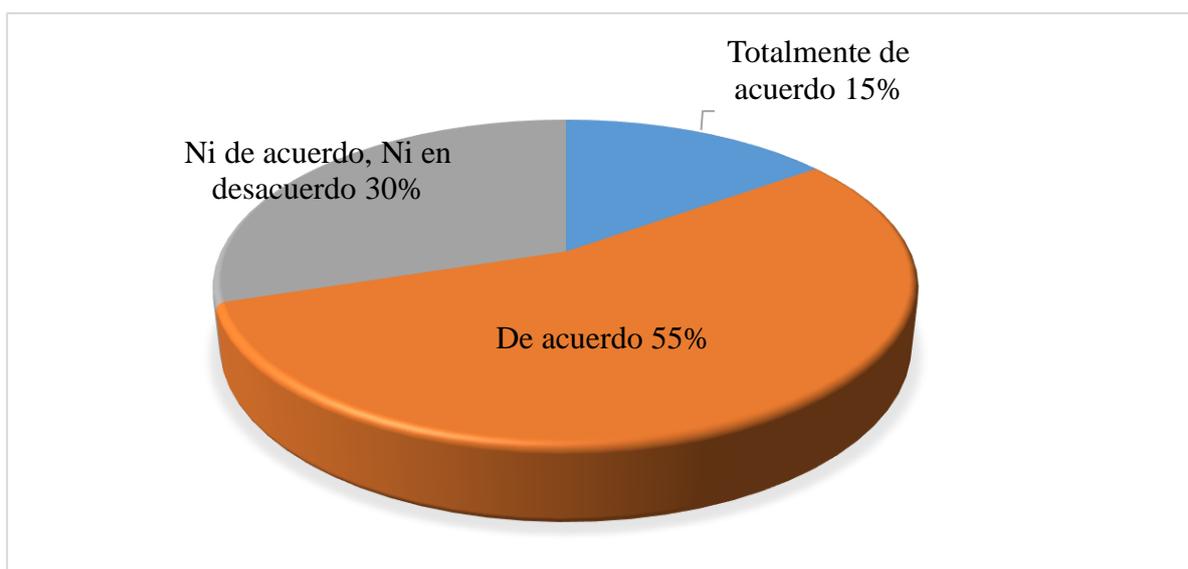
Tabla 23

¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0
De acuerdo	11	55,0	70,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	6	30,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 26

¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?



Descripción: En la tabla y gráfico 23, se observa que el 15% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 55% de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo, pero 30% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

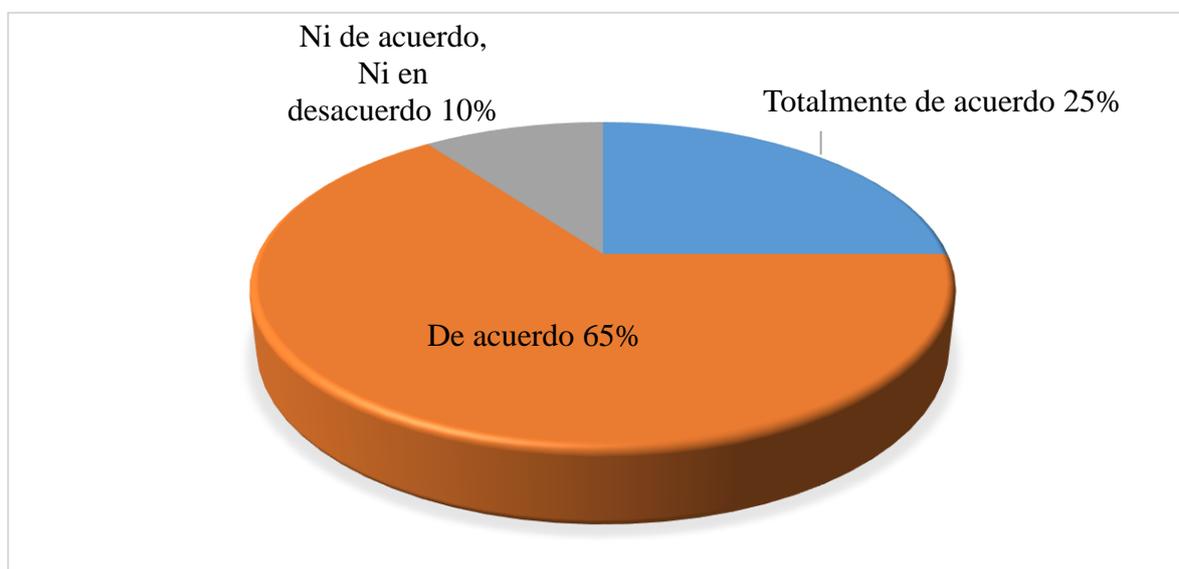
Tabla 24

¿Está de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0
De acuerdo	13	65,0	90,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 27

¿Está de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 24, se observa que el 25% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 65% de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización, pero 10% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

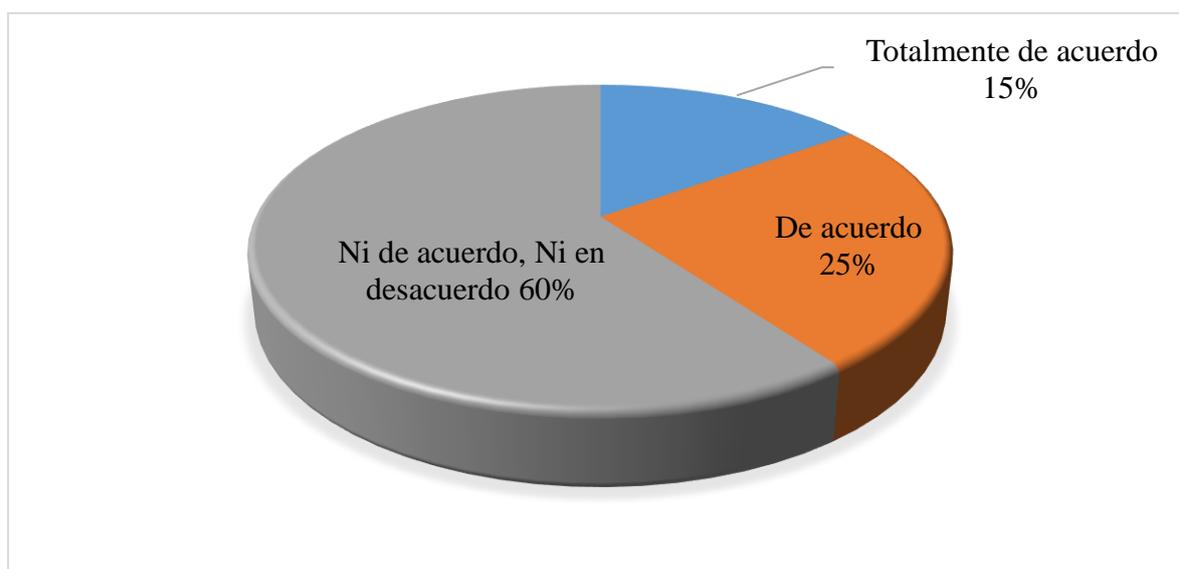
Tabla 25

¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0
De acuerdo	5	25,0	40,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	60,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 28

¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 25, se observa que el 15% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización, pero 60% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

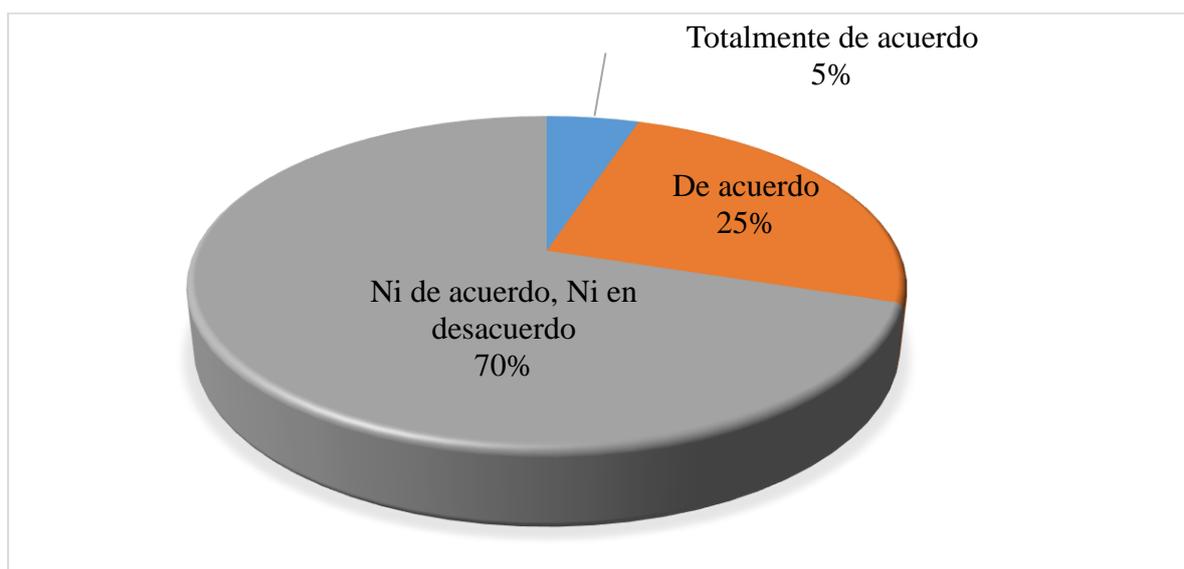
Tabla 26

¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	5	25,0	30,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	14	70,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 29

¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 26, se observa que el 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo, los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización, pero 70% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

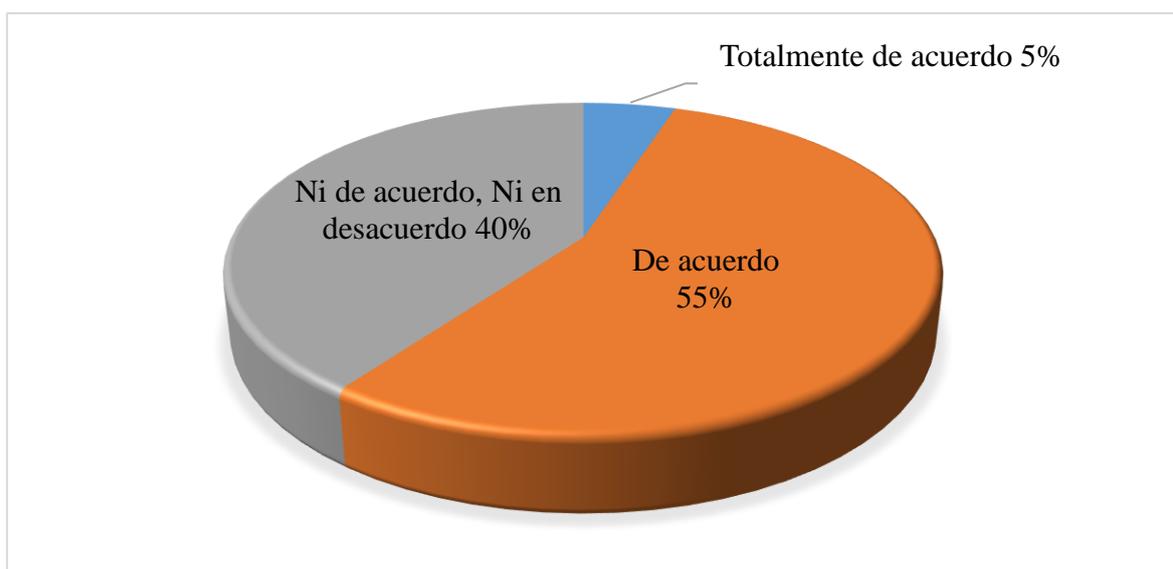
Tabla 27

¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0
De acuerdo	11	55,0	60,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	8	40,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 30

¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?



Descripción: En la tabla y gráfico 27, se observa que el 5% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 55% de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas, pero 40% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

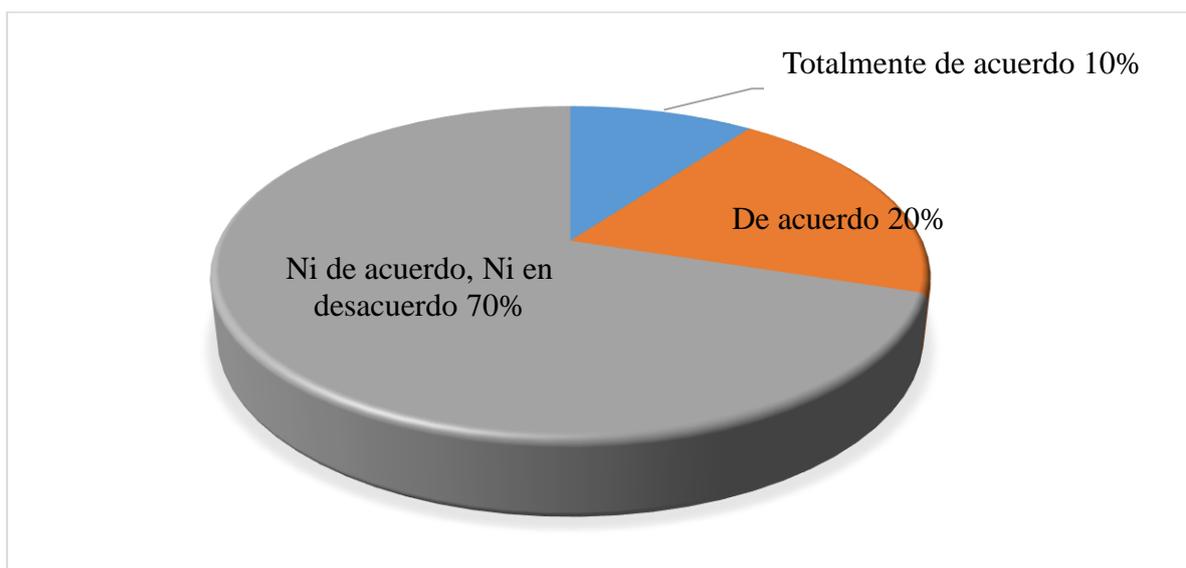
Tabla 28

¿Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se evalúa las metas?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	4	20,0	30,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	14	70,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 31

Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se evalúa las metas?



Descripción: En la tabla y gráfico 28, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo con la elaboración de metas, pero 70% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

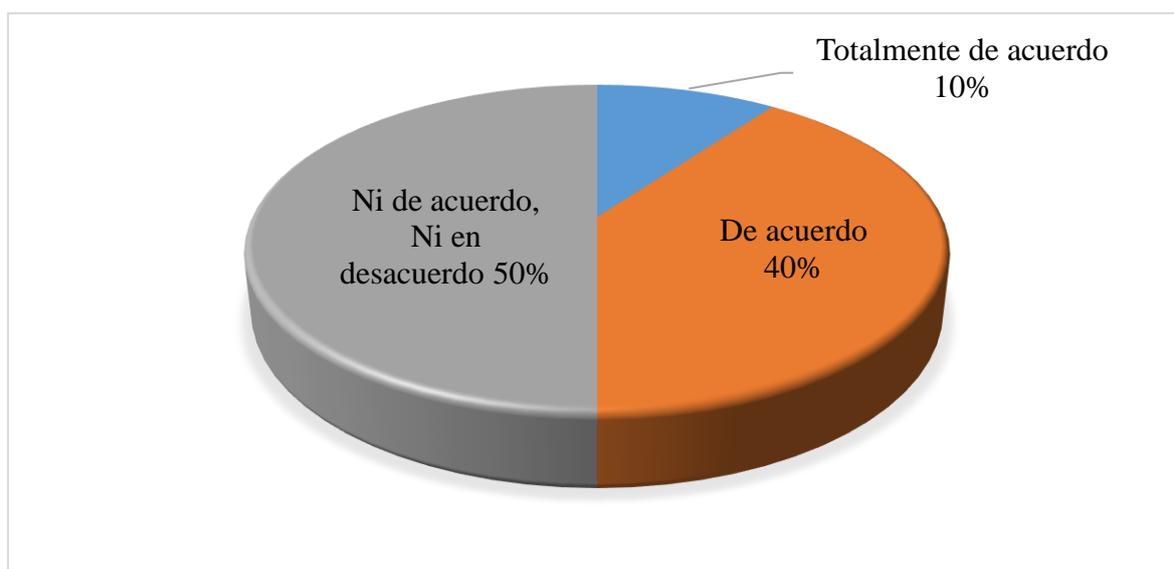
Tabla 29

¿Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0
De acuerdo	8	40,0	50,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	10	50,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 32

Está de acuerdo en la forma, ¿cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?



Descripción: En la tabla y gráfico 29, se observa que el 10% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo con la forma, cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización, pero 50% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

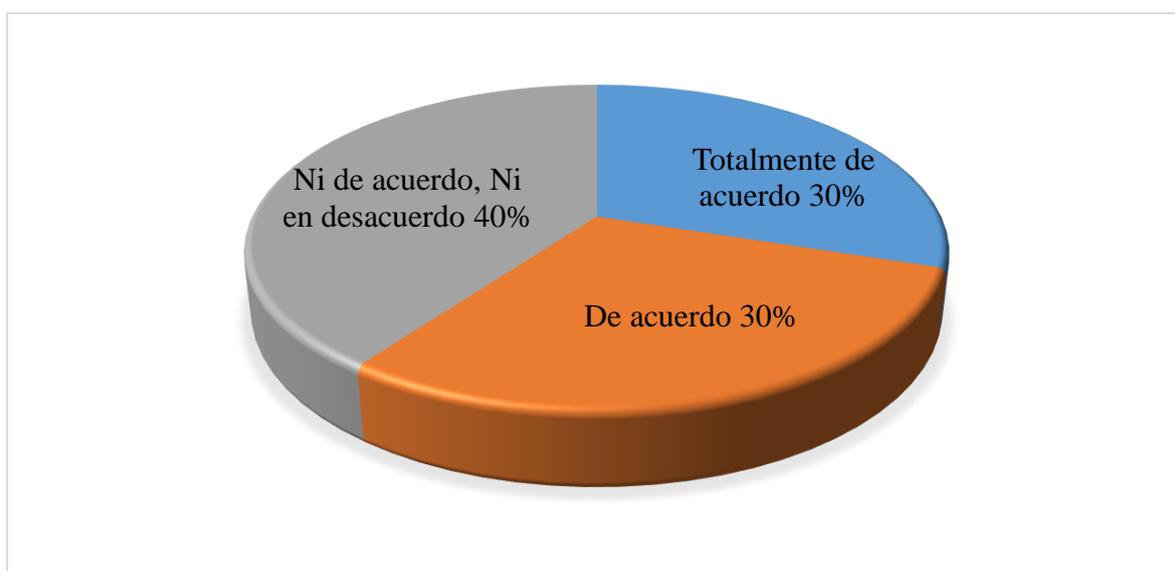
Tabla 30

¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0
De acuerdo	6	30,0	60,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	8	40,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 33

¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?



Descripción: En la tabla y gráfico 30, se observa que el 30% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 30% de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos, pero 50% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

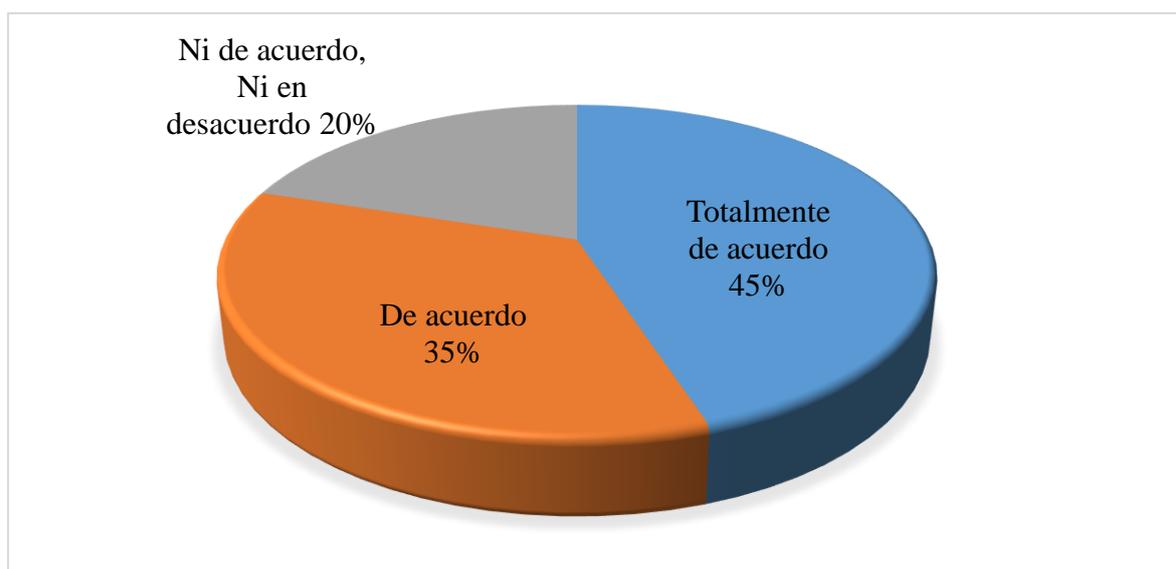
Tabla 31

¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0
De acuerdo	7	35,0	80,0
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	4	20,0	100,0
Total	20	100,0	

Ilustración 34

¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?



Descripción: En la tabla y gráfico 31, se observa que el 45% de los trabajadores encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos, pero 20% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

2. Análisis de Resultados

Según Hurtado (2010) menciona que el análisis de resultado “son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p.181).

Para esta investigación se ha preparado un cuestionario de 31 de preguntas, las cuales consta de 20 preguntas de la variable independiente (racionalización de personal) y 11 preguntas de la variable dependiente (metas de una organización) y las respuestas obtenidas se han tabulado en una matriz tripartita. Y para determinar si las variables en estudios están relacionadas o no, se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson y de la misma manera se analizaron las dimensiones de la variable independiente (Falta de personal, remuneración de personal y desarrollo profesional) sobre cada una de las dimensiones de la variable dependiente (metas de la organización) para corroborar las hipótesis.

A continuación, se muestran los resultados de las tablas cruzadas por cada dimensión y por orden de la hipótesis

Análisis de hipótesis específica 1

- Dimensión Falta de personal*Existencia de metas

H₁: La falta de personal tiene relación con la existencia de metas.

H₀: La falta de personal no tiene relación con la existencia de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: 9.487729037

Función pivotal: 6,538

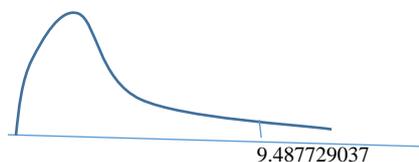


Tabla 32.*Tabla cruzada Falta de personal*Existencia de metas*

			Existencia de metas			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Falta de personal	Totalmente de acuerdo		0	1	0	1
	De acuerdo		2	9	3	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		0	1	4	5
Total			2	11	7	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,538a	4	,162
Razón de verosimilitud	7,077	4	,132
Asociación lineal por lineal	4,243	1	,039
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 6,538 con una significación asintótica de 0.162 que es > 0.05 nivel de significancia. Concluyéndose que la dimensión **Falta de personal no tiene relación con la dimensión existencia de metas** de la organización no gubernamental.

- Análisis Dimensión Falta de personal*Comunicación de metas

H_1 : La falta de personal tiene relación con la comunicación de metas.

H_0 : La falta de personal no tiene relación con la comunicación de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: 9.487729037

Función pivotal: 5,440

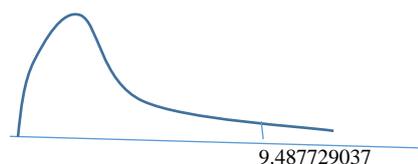


Tabla 33

*Tabla cruzada Falta de personal*Comunicaciones de metas*

			Comunicación de metas			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Falta de personal	Totalmente de acuerdo		0	1	0	1
	De acuerdo		1	5	8	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		0	0	5	5
Total			1	6	13	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,440 ^a	4	,245
Razón de verosimilitud	7,111	4	,130
Asociación lineal por lineal	3,632	1	,057
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 5,440 con una significación asintótica de 0.245 que es > 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **la falta de personal no tiene relación con la comunicación de metas** de la organización no gubernamental.

– Análisis Dimensión Falta de personal*Cumplimiento de metas

H₁: La falta de personal tiene relación con el cumplimiento de metas.

H₀: La falta de personal no tiene relación con el cumplimiento de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: 9.487729037

Función pivotal: 16,190

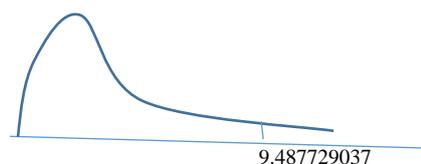


Tabla 34*Tabla cruzada falta personal*cumplimiento*

			Cumplimiento de metas			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Falta de personal	Totalmente de acuerdo		0	1	0	1
	De acuerdo		4	9	1	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		0	0	5	5
Total			4	10	6	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,190 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	17,933	4	,001
Asociación lineal por lineal	7,889	1	,005
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba de Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 16,190 con una significación asintótica de 0.003 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **la falta de personal si tiene relación con el cumplimiento de metas** de la organización no gubernamental.

Análisis de hipótesis específica 2– **Análisis Dimensión Remuneración del personal*Existencia de metas**

H_1 : La remuneración del personal tiene relación con la existencia de metas.

H_0 : La remuneración del personal no tiene relación con la existencia de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: 12.59158724

Función pivotal: 22,635

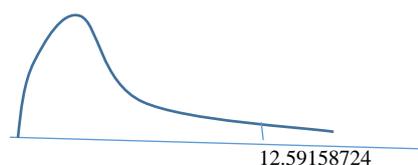


Tabla 35*Tabla cruzada remuneración del personal*existencias*

		Existencia de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Remuneración del personal	Totalmente de acuerdo	2	0	0	2
	De acuerdo	0	3	0	3
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	4	3	7
	En desacuerdo	0	4	4	8
Total		2	11	7	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,635 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	16,409	6	,012
Asociación lineal por lineal	7,770	1	,005
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el 22,635 con una significación asintótica de 0.001 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **Remuneración del personal si tiene relación con la existencia de metas** de la organización no gubernamental.

– **Análisis Dimensión Remuneración del personal*Comunicación de metas**

H₁: La remuneración del personal tiene relación con la comunicación de metas.

H₀: La remuneración del personal no tiene relación con la comunicación de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: 12.59158724

Función pivotal: 6,734

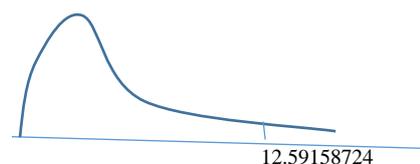


Tabla 36

*Tabla cruzada remuneración del personal*comunicación de metas*

		Comunicación de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Remuneración del personal	Totalmente de acuerdo	1	1	0	2
	De acuerdo	0	2	1	3
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	3	4	7
	En desacuerdo	0	0	8	8
Total		1	6	13	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,734 ^a	6	,010
Razón de verosimilitud	15,487	6	,017
Asociación lineal por lineal	10,404	1	,001
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 16,734 con una significación asintótica de 0.010 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **Remuneración del personal** tiene relación **con la comunicación de metas** de la organización no gubernamental.

- **Análisis Dimensión Remuneración del personal*Cumplimiento de metas**

H₁: La remuneración del personal tiene relación con el cumplimiento de metas.

H₀: La remuneración del personal no tiene relación con el cumplimiento de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 6

Punto crítico: 12.59158724

Función pivotal: 12,190

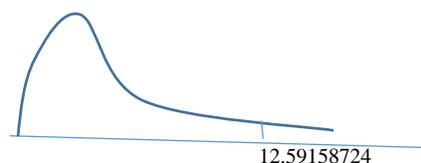


Tabla 37*remuneración del personal*cumplimiento de metas*

		Cumplimiento de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Remuneración del personal	Totalmente de acuerdo	2	0	0	2
	De acuerdo	1	2	0	3
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	4	2	7
	En desacuerdo	0	4	4	8
Total		4	10	6	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,190 ^a	6	,058
Razón de verosimilitud	12,897	6	,045
Asociación lineal por lineal	8,104	1	,004
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 12,190 con una significación asintótica de 0.058 que es > 0.05 de nivel de significancia. Muestra que la hipótesis **Remuneración del personal no tiene relación en el cumplimiento de metas** de la organización no gubernamental.

Análisis de hipótesis específica 3**- Análisis Dimensión Desarrollo profesional*Existencia de metas**

H_1 : El desarrollo profesional tiene relación con la existencia de metas.

H_0 : El desarrollo profesional no tiene relación con la existencia de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: 9.487729037

Función pivotal: 15,045

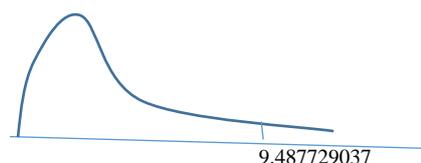


Tabla 38*tabla cruzada desarrollo personal*existencia metas*

		Existencia de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Desarrollo profesional	Totalmente de acuerdo	1	0	0	1
	De acuerdo	1	10	3	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	1	4	5
Total		2	11	7	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,045 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	10,806	4	,029
Asociación lineal por lineal	7,543	1	,006
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba 15,045 con una significación asintótica de 0.005 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **Desarrollo profesional tiene relación con la existencia de metas** de la organización no gubernamental.

- **Análisis Dimensión Desarrollo profesional*Comunicación de metas**

H₁: El desarrollo profesional tiene relación con la comunicación de metas.

H₀: El desarrollo profesional no tiene relación con la comunicación de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: 9.487729037

Función pivotal: 23,297

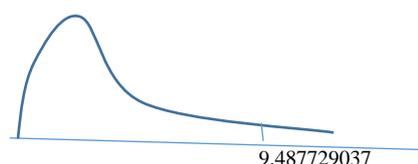


Tabla 39*Tabla cruzada desarrollo profesional*comunicación de metas*

		Comunicación de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Desarrollo profesional	Totalmente de acuerdo	1	0	0	1
	De acuerdo	0	6	8	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	0	5	5
Total		1	6	13	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,297 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	12,518	4	,014
Asociación lineal por lineal	6,964	1	,008
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indican que el estadístico de prueba es 15,045 con una significación asintótica de 0.000 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **Desarrollo profesional si tiene relación con la comunicación de metas** de la organización no gubernamental.

- **Análisis Dimensión Desarrollo profesional*Cumplimiento de metas**

H₁: El desarrollo profesional tiene relación con el cumplimiento de metas.

H₀: El desarrollo profesional no tiene relación con el cumplimiento de metas.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$

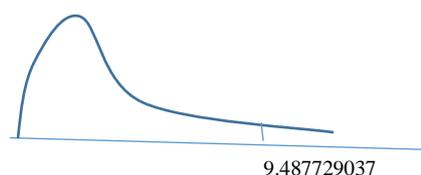


Tabla 40*Tabla cruzado desarrollo profesional*cumplimiento de metas*

		Cumplimiento de metas			Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	
Desarrollo profesional	Totalmente de acuerdo	1	0	0	1
	De acuerdo	3	9	2	14
	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	0	1	4	5
Total		4	10	6	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,805 ^a	4	,019
Razón de verosimilitud	11,203	4	,024
Asociación lineal por lineal	7,889	1	,005
N de casos válidos	20		

Los resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de Pearson indica que el estadístico de prueba es 11,805 con una significación asintótica de 0.019 que es < 0.05 nivel de significancia. Lo que indica que las dimensiones **Desarrollo profesional si tiene relación con el cumplimiento de metas** de la organización no gubernamental.

3. Discusión de resultados

El contraste de las hipótesis se ha realizado en base al cruce de dimensiones de variable independiente falta de personal y variable dependiente metas de la organización a continuación se detalla el resultado obtenido en cada una de las hipótesis específicas.

Con respecto a la **hipótesis específica 1**, los resultados obtenidos mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson muestran que la falta de personal no tiene relación con las metas de la Organización no Gubernamental, donde se observa lo siguiente:

La dimensión falta de personal de variable independiente contrastada con las dimensiones existencia de metas y comunicación de metas de la variable dependiente no

tienen relación como muestra la tabla No. 32 y 33, mientras que la dimensión falta de personal de la variable independiente y la dimensión cumplimiento de metas de la variable dependiente si tienen relación con las metas de la organización no gubernamental como se refleja en la tabla No. 34; por lo tanto, al obtener dos resultados negativos y una positiva se afirma que la dimensión Falta de personal no está relacionado con las metas de la organización.

Con respecto a la **hipótesis específica 2**, Los resultados obtenidos mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson muestran que la Remuneración del personal si tiene relación con las metas de la Organización no Gubernamental, donde se observa lo siguiente:

La dimensión Remuneración del personal de la variable independiente con la dimensión Existencia de metas y Comunicación de metas de la variable dependiente si tienen relación como lo muestran los resultados la prueba Chi Cuadrado en las tablas No. 35 y 36 respectivamente, mientras el contraste con la tercera dimensión Cumplimiento de metas de variable dependiente no tiene relación.

Por lo tanto, al obtener dos resultados positivos y una negativa se afirma que la dimensión Remuneración del personal si tiene relación con las metas de la Organización no Gubernamental.

Con respecto **al hipótesis específica 3**, Los resultados obtenidos mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson muestran que la Desarrollo de personal si tiene relación con las metas de la Organización no Gubernamental, donde se observa lo siguiente:

El contraste de la dimensión Desarrollo profesional de la variable independiente con la dimensión Existencia de metas de la variable dependiente están relacionadas significativamente como se muestra en la tabla No. 38 y la dimensión Desarrollo profesional de la variable independiente con la dimensión Comunicación de metas también están relacionadas como muestra la tabla No. 39; de la misma forma la dimensión Desarrollo

profesional de la variable independiente con la dimensión Cumplimiento de metas de la variable dependiente están relacionados como se muestra en la tabla No. 40, por lo tanto, se afirma que la dimensión Desarrollo profesional si tiene relación con las metas de la organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones:

- Según la investigación realizada en la ONG, Lima 2022, la falta de personal si tiene relación con las metas de la organización. Aunque no se tiene evidencia suficiente para probar la hipótesis específica 1. Debido a que el personal encuestado trabaja de forma híbrida enfocados en sus roles específicos sin comunicación constante con el área administrativa. Sin embargo, las otras hipótesis específicas si se cumple como se detalla en discusión de resultados
- Con respecto a la remuneración, el personal de la ONG no se encuentra de acuerdo, tampoco con las políticas salariales. Las respuestas con respecto a esta dimensión fueron las más altas.
- Con respecto al desarrollo profesional, el personal de la ONG no se encuentra enterado o no sabe de los planes de carrera que existe en la institución, (respuestas, ni de acuerdo, ni en desacuerdo)
- Las preguntas planteadas fueron respondidas con una mayor cantidad de indeciso (ni de acuerdo, ni en desacuerdo). La cuál indica que al personal le falta una línea de comunicación entre áreas.

2. Recomendaciones:

Tomando en cuenta las respuestas obtenidas, se propone las siguientes recomendaciones:

- Implementar un área de recursos humanos para mejorar el desarrollo del personal, incrementando sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.

- Implementar políticas salariales para atraer, retener y motivar al personal necesario otorgando una remuneración competitiva y equitativa.
- Desarrollar planes de desarrollo profesional para que los trabajadores tengan un crecimiento profesional dentro de la organización.
- Implementar políticas de comunicación dentro de la organización para tener un buen entendimiento entre todos los integrantes de la organización.

De acuerdo con las recomendaciones indicadas se propone la implementación del siguiente plan de acción:

Plan de acción				
ACTIVIDAD	OBJETIVO	PERIODO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO S/
1. Implementar un área de recursos humanos.	Mejorar el desarrollo del personal, incrementando sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	marzo – mayo 2023	Gerente administrativo	5000
2. Implementar políticas salariales	Atraer, retener y motivar al personal necesario otorgando una remuneración competitiva y equitativa	marzo – mayo 2023	Gerente administrativo	2000
3. Desarrollar planes de desarrollo profesional	Crecimiento profesional del personal dentro de la organización.	Abril 2023	Gerente administrativo	1000
4. Implementar políticas de comunicación	Tener un buen entendimiento entre todos los integrantes de la organización	Marzo 2023	Gerente administrativo	1200

REFERENCIAS

- APCI. (2022). *Agencia Peruana de Cooperación Internacional*.
<http://portal.apci.gob.pe/index.php/preguntas-frecuentes/inscripcion-de-ongd>
- Betzabet, V. H. (2018). *Racionalización administrativa y la productividad de los trabajadores de la Clínica San Pablo del Distrito de San Borja-2018*. Universidad Nacional de Callao: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4297>
- Camara, L. (10 de 05 de 2021). *Régimen tributario de las asociaciones y fundaciones*. Revista digital de la camara de comercio de Lima: <https://lacamara.pe/regimen-tributario-de-las-asociaciones-y-fundaciones/>
- Carreras, I., Cordobes, M., & Sureda, M. (10 de octubre de 2021). *Instituto de Innovación Social*. Obtenido de Gestion y Liderazgo ONG: <https://www.esade.edu/faculty-research/es/instituto-de-innovacion-social/publication/rol-de-las-ong-un-sector-en-evolucion>
- Chaparro Gonzales, F. (2016). Dirección por Objetivos. En F. V. Chaparro Gonzales, *Dirección por Objetivos* (pág. 108). Valencia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos* (Quinta edición ed., Vol. Quinta edición). (M. G. Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de recursos humanos; El capital humano* (Vol. 8va). (Ltda, & B. Rio de Janeiro, Edits.) Mexico: Elsevier.
- Contreras, R. L. (2016). *Universidad Veracruzana*. Instituto de Investigaciones en Contaduría: <https://www.uv.mx/iic/files/2018/02/Num04-Art05.pdf>
- Cooperating, V. (20 de noviembre de 2022). *Cooperating Volunteers*. (a. d. comunicación, Ed.) Obtenido de Cooperating Volunteers: <https://www.cooperatingvolunteers.com/>
- Diaz Chacolla, O. (2017). *La motivacion como factor de retencion, desarrollo y crecimiento profesional en hoteles de cinco estrellas en Lima Metropolitana*. Universidad San

- Ignacio de Loyoda, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/00b71c2d-b5cf-4762-ad29-ab2cc6c8f30f/content>
- Esan, B. (20 de setiembre de 2019). *¿Cómo diferenciar los objetivos de las metas?* Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-diferenciar-los-objetivos-de-las-metas#:~:text=El%20%C3%A9xito%20de%20las%20empresas,global%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20competitivo.>
- Fuentes, V. V. (2017). *Gestión Administrativa – Financiera y su incidencia en el cumplimiento de metas de la Dirección Distrital de Salud 12D01 Babahoyo, Baba, Montalvo*. DSpace de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Guardia, F., Garavito, M., Pereyra, H., Arca, J., & Jurado, M. (11 de 1997). *Proyecto Salud y Nutricion Basica*. de Centro Nacional de estudios y Asesoría Popular, CENEAP-Perú: http://bvs.minsa.gob.pe/local/PSNB/694_MS-PSNB307.pdf
- Javier de Belaunde L. de R, B. (1998). *Marco legal del sector privado sin fines de lucro en Perú*. (Universidad del Pacífico) Revista de Ciencias Sociales: <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/476/478>
- Marthans, G. C. (2009). Racionalización Empresarial. En M. G. Casar, *Biblioteca Nacional* (2009 ed., pág. 379). Lima, Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Menguzzato, M., & Renau, J. (1991). Elibro.net. En M. Menguzzato, & J. Renau, *La dirección estratégica de la empresa*. Barcelona: Ariel. Obtenido de Elibro.net.
- Palmieri, F. (28 de noviembre de 2022). *PUC. edu*. Obtenido de Publicaciones PUC: <https://puntoedu.pucp.edu.pe/investigacion-y-publicaciones/publicaciones/percy-bobadilla-presenta-un-libro-sobre-los-roles-crisis-y-transformaciones-de-las-ong-en-el-peru/>
- Pavia, S. (2021). *Organización empresarial y de recursos humanos* (2da ed.). Malaga: IC.

Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/221047?>

RAE. (s.f.). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/racionalizar?m=form>

Salgado, J. (2005). *Planificación estratégica*.

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/2301/6/T-ESPE-014520-4.pdf>

Sodexo. (2022). *Las mejores estrategias para la gestión del tiempo*.

<https://www.sodexo.es/blog/estrategias-gestion-tiempo/>

Suárez, L. A. (2016). *Racionalización, reforma y modernización administrativa: estado del proceso en Galicia*. (E. Universidad de Santiago de Compostela, Ed.). RIPS. Revista

de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 2016,15(2):

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38049062009>

Unidas, N. (22 de 07 de 2022). *Carta de las Naciones Unidas*. Obtenido de Paz, dignidad e

Igualdad en un planeta sano: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>

Vardalez, J. (2020). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 – Tarapoto 2016*.

Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto:

<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3790?show=full>

APÉDICE

A: INSTRUMENTO

Fecha

Estimado (a) se le solicita y agradece su colaboración por responder esta encuesta.

Es necesario que su respuesta sea fundamentada en la verdad.

La respuesta brindada será confidencial y de forma anónima.

- (a) Administración y Finanzas
- (b) Responsable de proyecto
- (c) Responsable de programa

* Elige el área

* Marque con una X

		1	2	3	4	5
	ITEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Cuenta con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?					
2	¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?					
3	¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?					
4	¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?					
5	¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?					
6	¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?					
7	¿En su opinión, Usted cuenta con recursos necesarios para desarrollar sus funciones?					
8	¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?					
9	¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?					
10	¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?					
11	¿Está de acuerdo con su remuneración actual?					
12	¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo al mercado?					
13	¿Considera que el cargo que ocupa, está de acuerdo con su remuneración actual?					
14	¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?					
15	¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?					
16	¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?					

17	¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?					
18	¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?					
19	¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?					
20	¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?					
21	¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?					
22	¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?					
23	¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?					
24	¿Está de acuerdo con la definición de la Misión, Visión y valores de la organización?					
25	¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?					
26	¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?					
27	¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?					
28	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se evalúa las metas?					
29	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?					
30	¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?					
31	¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?					

B: PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **DE RECOLECCIÓN DE DATOS** que es parte de la investigación **“LA RACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS METAS DE UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL 2022”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JAVIER DEMETRIO RAMOS DE ROSAS HERRERA DEL VILLAR

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TIEMPO: 29 AÑOS CARGO ACTUAL: PROFESOR AFOYADO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD RICARDO AGUIA

Objetivo de la investigación: Analizar la incidencia de la racionalización del personal en las metas de una Organización No Gubernamental 022”

Objetivo del juicio de expertos: Validar la fiabilidad del instrumento

Objetivo de la prueba: Generar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.

VARIABLE INDEPENDIENTE: LA RACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Falta de Personal	¿Cuenta con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?	4	4	4	4
	¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?	4	4	4	4
	¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?	4	4	4	4
	¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?	4	4	4	4
	¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿En su opinión, Usted cuenta con recursos necesarios para desarrollar sus funciones?	4	4	4	4
	¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?	4	4	4	4
Remuneración del personal	¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con su remuneración actual?	4	4	4	4
	¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo al mercado?	4	4	4	4
	¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?	4	4	4	4
Desarrollo profesional	¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?	4	4	4	4

<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy especial de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importantes, es decir debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: METAS DE UNA ONG

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Existencia de metas	¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la definición de la misión, visión y valores de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?	4	4	4	4
comunicación de metas	¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se evalúa las metas?	4	4	4	4
Cumplimiento de metas	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?	4	4	4	4

Maudal 18.10.22

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **DE RECOLECCIÓN DE DATOS** que es parte de la investigación **"LA RACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS METAS DE UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL 2022"**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Juán Yto Yto.

FORMACIÓN ACADEMICA: Maestría en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Recursos Humanos

TIEMPO: 40 años CARGO ACTUAL: Director Dpto Académico CCEE.

INSTITUCIÓN: Univ. Universidad Ricardo Palma

Objetivo de la investigación: Analizar la incidencia de la racionalización del personal en las metas de una Organización No Gubernamental 022"

Objetivo del juicio de expertos: Validar la fiabilidad del instrumento

Objetivo de la prueba: Generar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems, según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.

<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy especial de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importantes, es decir debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<p>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido</p>

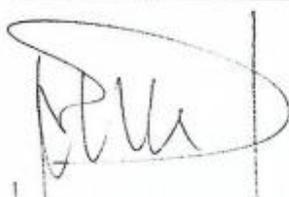


VARIABLE INDEPENDIENTE: LA RACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Falta de Personal	¿Cuenta con los recursos y herramientas para hacer su trabajo de manera adecuada?	4	4	4	4
	¿En el tiempo que viene laborando, ha habido retrasos en la entrega de informes financieros?	4	4	4	4
	¿Las horas asignadas por su empleador son suficientes para cumplir sus funciones del día?	4	4	4	4
	¿Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿La organización se interesa por el bienestar de sus colaboradores?	4	4	4	4
	¿Tiene clara la función que desarrolla en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿En su opinión, Usted cuenta con recursos necesarios para desarrollar sus funciones?	4	4	4	4
	¿Recomendaría a esta organización como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Está dispuesto a laborar más tiempo en esta organización?	4	4	4	4
Remuneración del personal	¿Está de acuerdo con la política salarial actual de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con su remuneración actual?	4	4	4	4
	¿Considera que su remuneración actual está de acuerdo al mercado?	4	4	4	4
	¿Considera que el cargo que ocupa está de acuerdo con su remuneración actual?	4	4	4	4
Desarrollo profesional	¿Está de acuerdo con el plan de carrera que existe en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que el plan de carrera que existe en la organización, lo motiva a mejorar?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que sus aptitudes y habilidades son aprovechadas en el cargo que ocupa?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que su trabajo le permite realizar tareas interesantes y desafiantes?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que existen oportunidades para el desarrollo profesional en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la capacitación que recibe de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo que la organización brinde oportunidades de capacitación externa para mantener la actualización y difundir mayor conocimiento?	4	4	4	4

VARIABLE DEPENDIENTE: METAS DE UNA ONG

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
Existencia de metas	¿Está de acuerdo con los estudios que se realizan, antes de trazar las metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera que la declaración de cultura organizacional misión y visión son el origen para la fijación de metas y objetivos a mediano y corto plazo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el plan estratégico que realiza la organización a corto, mediano y largo plazo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la definición de la misión, visión y valores de la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de metas y objetivos que tiene la organización?	4	4	4	4
comunicación de metas	¿Está de acuerdo con la forma, de cómo se comunican las metas en la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la participación de las diferentes áreas de la organización en la fijación de metas?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se evalúa las metas?	4	4	4	4
Cumplimiento de metas	¿Está de acuerdo en la forma, cómo se monitorean los diferentes proyectos que desarrolla la organización?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que los objetivos, iniciativas estratégicas y el direccionamiento de la organización son los correctos?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con las reuniones de coordinación para ver el avance de las actividades de los proyectos?	4	4	4	4



11.10.22.

La racionalización de personal y su relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022

por Brenda Anali Palomino Quispe

Fecha de entrega: 26-jul-2023 12:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2137187473

Nombre del archivo: Brenda_Palomino.pdf (2.96M)

Total de palabras: 17506

Total de caracteres: 96719



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. MICANOR AURELIO HUACCHA ESTRADA
JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARREDA BAZURI
COORDINADOR GENERAL DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Brenda Anall Palomino Quispe
 Título del ejercicio: Turnitin OGT sustentados con depósito
 Título de la entrega: La racionalización de personal y su relación con las metas d...
 Nombre del archivo: Brenda_Palomino.pdf
 Tamaño del archivo: 2.96M
 Total páginas: 106
 Total de palabras: 17,506
 Total de caracteres: 96,719
 Fecha de entrega: 26-jul.-2023 12:58p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entre... 2137187473



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
 GERENCIA

Se revalidación de personal y se revalida con los servicios de
 representación gubernamental, Lima-Perú 2023

TESIS
 Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y
 Gerencia

AUTORA
 Palomino Quispe, Brenda Anall
 (DNI: 8068-8061-4386-1130)

ASESOR
 Quispe Yáñez, Alberto Ricardo
 (DNI: 8068-8061-0344-8078)

Lima, Perú
 2023

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. NICANOR AURELIO HUACCHA ESTRADA
 JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALFONSO BARRERA BAZUN
 Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

La racionalización de personal y su relación con las metas de una organización no gubernamental, Lima-Perú 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	5%
2	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	lacamara.pe Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	vsip.info Fuente de Internet	1%
7	www.cooperatingvolunteers.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	www.eldiario.com.ar Fuente de Internet	



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. NICANÓR AURELIO HUACCHA ESTRADA
JEFE DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BALDI
Académico responsable de la Unidad de Grados y Títulos
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales