

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Administración por objetivos y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, Año 2019

Presentado por:

Edison Chumbes Huachaca

Para optar el Título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“TESIS”

“ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS. AÑO 2019”

Presentado por **Edison Chumbes Huachaca**, para optar el Título de:
Licenciado en: Administración

Sustentado y aprobado 18 de mayo del 2023 ante el jurado evaluador:

Presidente:


Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Primer Miembro:


Mg. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca

Segundo Miembro:


Mg. Elio Nolasco Carbajal

Asesor (es):


Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a la escuela profesional de Administración y a los docentes.

A mis padres, por ser los mejores, por dedicarme tiempo y esfuerzo y darme excelentes consejos en mi caminar diario. A mis hermanos y familiares porque han contribuido positivamente para llevar cabo esta investigación.

A mis maestros por compartir conmigo lo que saben y poder transferir sus conocimientos a mi vida.

A Dios por darme salud y voluntad para lograr mis objetivos.



DEDICATORIA

A mi esposa: Sonia, que siempre me apoyo en todo momento.

A mi hijo: Eddy Smith, que es mi motor y motivación en todo momento.

A Dios: Por guiarme por el camino correcto y permitirme tener la fuerza para terminar mi carrera.

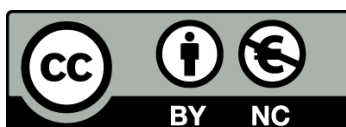
A mi madre y padre, por ser los principales pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones, dándome apoyo en la salud y la enfermedad.



“Administración por Objetivos y su influencia en el Rendimiento Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, Año 2019”

Línea de investigación gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Enunciado del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Justificación de la investigación	7
CAPÍTULO II.....	9
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	9
2.1. Objetivos de la investigación.....	9
2.1.1. Objetivo general	9
2.1.2. Objetivos específicos.....	9
2.2. Hipótesis de la investigación	9
2.2.1. Hipótesis general	9
2.2.2. Hipótesis específicas	10
2.3. Operacionalización de las variables	10
CAPÍTULO III	12
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	12
3.1. Antecedentes.....	12
3.1.1. Antecedentes internacionales	12
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
3.2. Marco teórico.....	15
3.2.1. Definiciones más importantes de la Administración por Objetivos.....	15
3.2.2. Importancia de la Administración por Objetivos	17
3.2.3. Modelo Teórico de la Administración por Objetivos.....	18
3.2.4. Rendimiento Laboral	23
3.3. Definición de términos	30
CAPÍTULO IV	32
METODOLOGÍA.....	32
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	32
4.1.1. Tipo de investigación	32
4.1.2. Nivel de investigación	32



4.2. Diseño de investigación.....	33
4.3. Población y muestra.....	33
4.3.1. Población	33
4.3.2. Muestra	34
4.4. Procedimiento.....	35
4.5. Técnicas e instrumentos.....	35
4.5.1. Técnicas de la investigación.....	35
4.5.2. Instrumentos de la investigación	35
4.6. Estadístico de investigación.....	36
CAPÍTULO V	37
RESULTADOS Y DISCUSIONES	37
5.1. Análisis de resultados	37
5.1.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	37
5.2. Contrastación de Hipótesis	54
5.2.1. Hipótesis general	54
5.2.2. Hipótesis Especifica 1	55
5.2.3. Hipótesis Especifica 2	56
5.2.4. Hipótesis Especifica 3	57
5.2.5. Hipótesis Especifica 4	58
5.2.6. Hipótesis Especifica 5	60
5.3. Discusión	61
CAPÍTULO VI.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1. Conclusiones.....	63
6.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	71
PROBLEMA	72



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	10
Tabla 2 Nivel de confiabilidad	37
Tabla 3 Variable de estudio: administración por objetivos	38
Tabla 4 Variable de estudio: rendimiento laboral.....	38
Tabla 5 Frecuencia de la variable administración por objetivos	38
Tabla 6 Frecuencia porcentaje de la variable rendimiento laboral	39
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de planes estratégicos	41
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de planes tácticos.....	42
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los planes departamentales	43
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de resultados departamentales	44
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de evaluación por resultados	45
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la eficiencia en las tareas	46
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la comunicación oral.....	47
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje del mantenimiento de la disciplina.....	48
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje del esfuerzo demostrado.....	49
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de trabajo en equipo	50
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de supervisión y liderazgo.....	51
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de gestión y administración.....	52
Tabla 19 Prueba de la distribución normal	53
Tabla 20 Prueba de hipótesis general con la prueba de R de Pearson.....	54
Tabla 21 <i>Prueba de hipótesis específica 1 con la prueba de R de Pearson.</i>	55
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 2 con la prueba de R de Pearson.....	56
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 3 con la prueba de R de Pearson.....	58
Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 4 con la prueba de R de Pearson.....	59
Tabla 25 Prueba de hipótesis específica 5 con la prueba de R de Pearson.....	60



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la variable administración por objetivos	39
Figura 2 Porcentaje de la variable dependiente rendimiento laboral	40
Figura 3 Porcentaje de la dimensión Planes estratégicos	41
Figura 4 Porcentaje de la dimensión Planes tácticos.....	42
Figura 5 Porcentaje de la dimensión Planes departamentales	43
Figura 6 Porcentaje de la dimensión Resultado departamentales	44
Figura 7 Porcentaje de la dimensión Evaluación de los resultados.....	45
Figura 8 Porcentaje de la dimensión Eficiencia en las tareas.....	46
Figura 9 Porcentaje de la dimensión Comunicación oral y escrita	47
Figura 10 Porcentaje de la dimensión Mantenimiento de la disciplina del personal	48
Figura 11 Porcentaje de la dimensión Esfuerzo demostrado.....	49
Figura 12 Porcentaje de la dimensión Trabajo en equipo	50
Figura 13 Porcentaje de la dimensión Supervisión y liderazgo	51
Figura 14 Porcentaje de la dimensión Gestión y administración	52



INTRODUCCIÓN

La administración por objetivos se ha convertido en los últimos años como un modelo de gestión organizacional referente, es considerado y adoptado por las compañías más representativas el campo empresarial, lo cual permite la implementación y la práctica organizacional en las grandes compañías alrededor del mundo alcanzar sus objetivos estratégicos propuestos. Es importante destacar en el actual contexto de alta incertidumbre de los mercados vienen experimentando el aporte que viene generando a las grandes corporaciones en el mundo es muy importante. Toda organización en estos tiempos necesita desarrollar sus actividades en base a un planeamiento estratégico, al mismo tiempo establece con claridad los objetivos organizacionales, en este sentido la administración por objetivos responde ante la necesidad de involucrar a todos los integrantes de la organización a fin de alcanzar los objetivos organizacionales y operativos, se debe partir de la premisa; de que, los trabajadores tendrán un mejor desempeño laboral, cuando estén bien alineados los objetivos organizacionales con los objetivos de los trabajadores, por lo tanto si estos conocen con exactitud los objetivos laborales y organizacionales generará como consecuencia un mejor desempeño laboral.

El interés que se tiene respecto al presente está dado por describir, explicar y entender el comportamiento de las organizaciones en las actuales circunstancias, en donde predomina un ambiente de alta competitividad entre las organizaciones que traspasan las fronteras, por ello es importante es que las organizaciones entiendan que existen modelos y procesos que ayudan a las organizaciones a encausar los objetivos organizacionales con las metas y aspiraciones que tienen los integrantes de las organizaciones, el modelo de la administración por objetivos como un modelo de gestión organizacional, que permite a las organizaciones alcanzar una posición competitiva en el sector donde desarrollan actividades empresariales u organizacionales, que podrían alcanzar a las organizaciones públicas y privadas.

Al igual que en las organizaciones empresariales del ámbito privado, también se está generando un ambiente competitivo en las organización públicas, por ello en estos últimos años se viene promoviendo en las entidades públicas el enfoque por resultados, presupuesto por resultados, la reingeniería de los procesos la meritocracia del personal entre otros, con la finalidad que los recursos que disponen lo puedan manejar de forma eficiente, en este propósito juega una labor muy importante el recurso humano quienes son los encargados de utilizar de manera eficiente los recurso de las entidades estatales.



Bajo esta orientación, se pretende realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de conocer como viene los nuevos modelos organizacionales en la Municipalidad de Distrital de Challhuahuacho específicamente en los trabajadores quienes son los que desempeñan sus labores dentro de la organización.

En el presente trabajo se ha dividido cumpliendo lo establecido en el reglamento de investigación, los mismos que a continuación se detalla de la siguiente forma: en el capítulo I, se ha desarrollado la descripción del problema de investigación, del mismo modo se hace la formulación o enunciado del problema general y específicos, además, se describe las razones por las cuales se realiza el estudio por medio de la justificación.

En el capítulo II, se ha planteado y definido los objetivos y las hipótesis, precisando el objetivo general y del mismo modo también los objetivos específicos, además se ha planteado la hipótesis general y específicas, finalmente se han desarrollado las variables de estudio, las dimensiones e indicadores por medio de la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III, denominado marco teórico referencial, se hace conocer sobre los antecedentes de la investigación, para ello se ha tomado referencia de los trabajos de investigación que tengan un grado de similitud con el presente trabajo de investigación, luego se ha desarrollado el marco teórico, donde se ha tomado como referencia las teorías que permiten la descripción de las variables del presente estudio y finalmente se desarrolla el marco conceptual.

En el capítulo IV, denominado metodología se ha explicado el desarrollado del diseño metodológico que se ha considerado, en el cual se identifica y describe el tipo y nivel de la investigación, además se considera el diseño de investigación propuesto para el desarrollo del trabajo, luego se identifica y describe a la población y muestra, asimismo se precisa las técnicas e instrumentos que se van utilizar para el levantamiento de la información de la población de estudio, y finalmente se explica y describe el proceso estadístico, en el capítulo V, se ha presenta los resultados, contrastación de las hipótesis y finalmente en el capítulo VI se ha desarrollado las conclusiones y recomendaciones.



RESUMEN

El estudio realizado ha tenido como objetivo principal, determinar el grado de influencia que existe entre la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019.

El presente estudio se ha desarrollado de acuerdo al proceso de una metodología a fin de cumplir con los objetivos propuestos, por ello, se ha planteado el trabajo bajo el enfoque del trabajo de investigación cuantitativa, de tipo según el propósito que se busca se ha planteado el básico o fundamental, de nivel o alcance explicativo, bajo el diseño no experimental – transaccional y ex post facto. La población se ha identificado a todo el personal en condición de nombrados y contratados que labora en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, se ha determinado una muestra censal, se tomó como censal por ser una población finita. Con el propósito de recabar la información, se ha sometido la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario conformado por interrogantes de acuerdo a la escala de Likert, la información obtenida mediante la aplicación del instrumento se procesó en el programa Excel y SPSS.

Se logró concluir que la Administración por Objetivos influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 41,2% (0,412) en función a la administración por objetivos, lo que explica la influencia significativa.

Palabras clave: Laboral, influencia, rendimiento, administración, población.



ABSTRACT

The main objective of the study carried out was to determine the degree of influence that exists between the Administration by Objectives in the Labor Performance of the Public Servants of the District Municipality of Challhuahuacho - Cotabambas, year 2019.

The present study has been developed according to the process of a methodology in order to meet the proposed objectives, therefore, the work has been proposed under the approach of quantitative research work, of type according to the purpose that is sought. the basic or fundamental, of explanatory level or scope, under the non-experimental design - transactional and ex post facto. The population has been identified to all personnel in the condition of appointed and contracted that work in the District Municipality of Challhuahuacho - Cotabambas, a census sample has been determined, it was taken as a census because it is a finite population. With the purpose of collecting the information, the survey technique has been submitted with the questionnaire instrument made up of questions according to the Likert scale, the information obtained through the application of the instrument was processed in the Excel and SPSS program.

It was concluded that the Administration by Objectives influences a considerable positive degree in the Labor Performance of the Public Servants of the District Municipality of Challhuahuacho - Cotabambas. Year 2019. In addition, the value of the Pearson correlation coefficient expresses that job performance is influenced by 41.2% (0.412) based on management by objectives, which explains the significant influence.

Keywords: *Labor, influence, performance, administration, population.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Uno de los aspectos dominantes en el mundo globalizado que se caracteriza por ser cada vez más incierto y competitivo, donde las organizaciones pugnan por ser cada vez mejores en el mercado donde pertenecen, en ese entorno surge como un modelo alternativo de la administración por objetivos que se vienen aplicando en organizaciones públicas y privadas, constituye en uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo de las organizaciones, por ello, se ha considera a Martínez et al. (2022) donde han resaltado que “en el ámbito empresarial es frecuente encontrar desarrollos de producción o comercialización de bienes y servicios que han fracasado por la incapacidad de obtener los objetivos que han sido formulados para el éxito de tales empresas” (p. 94)

La administración por objetivos como política y estrategia organizacional permite generar una alineación entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales de los trabajadores, permite incrementar el rendimiento de los empleados; el rendimiento laboral está sujeta a la influenciada por los objetivos organizacionales y operacionales que estén bien definidos por las organizaciones públicas y privadas.

Las organizaciones que no definen sus acciones futuras mediante planes estratégicos en las actuales circunstancias no podrán mantenerse sostenibles con el transcurso del tiempo, si las organizaciones más importantes en el mundo empresarial no tomaron en cuenta lo que ocurre en su entorno simplemente desaparecieron, por otro lado están las organizaciones públicas que si bien es cierto que no tienen intereses económicos o lucrativo, pero sin embargo juegan un papel muy importante en el servicio hacia la comunidad. En estos últimos tiempos se ha visto que las organizaciones públicas que no le dan la debida importancia al mejoramiento de los servicios a la comunidad, sus autoridades serán sancionados en las urnas por los electores, por ello que es importante que las entidades deben considerar en la implementación de su gestión, modelo de gestión organizacional que les permitan optimizar los recurso que disponen en favor de la comunidad.



En la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se ha identificado que existe una falta de alineación entre los objetivos organizacionales y los objetivos que buscan de manera que sus funcionarios en todos los niveles, generando un ambiente de falta de interés en las labores que realizan o simplemente que se viene reflejado en la satisfacción y la motivación laboral que vienen experimentando en el desarrollo de sus labores cotidianas, es así que se reflejan como consecuencia en el rendimiento laboral, la presencia de personal con poca empatía a los fines de la organización, distraídos con situaciones personales y familiares, emocionalmente poco motivados en el trabajo, escasa comunicación de forma vertical y horizontal, un clima muchas veces inadecuado para propiciar la mejora de productividad y rendimiento laboral.

De forma específica, los problemas que son generados por falta de la implementación de un adecuado modelo de gestión organizacional, en las entidades públicas se refleja en la falta de aprovechamiento de los recursos con los que se cuenta a disposición, los mismo que se reflejan en una insatisfacción del usuario que recibe el servicio de la institución, debido a que los trabajadores no han alineado sus expectativas con los organizacionales y por ende ocurre una rendimiento laboral con ciertas deficiencias, y si a esto le sumamos la falta de los medios necesarios para realizar el servicio entonces se incrementa la insatisfacción de los usuarios, la escasa o restringida capacitación integral o en áreas donde se desenvuelve el servidor, la desigualdad de géneros, la falta de seguridad y los riesgos en los ambientes de trabajo, el establecimiento de metas convertidas en instrucciones u obligaciones a cumplir por el trabajador, entre otros, que solo encaminan a limitarse en el rendimiento laboral y poca productividad conducentes al deficiente logro de los objetivos y metas de la institución.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida influye la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado influencia que existe entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019?
- ¿Cuál es el grado influencia que existe entre los Planes Tácticos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019?
- ¿Cuál es el grado influencia que existe entre los Planes Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019?
- ¿Cuál es el grado influencia que existe entre los Resultados Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019?
- ¿Cuál es el grado influencia que existe entre la Evaluación de Resultados en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, Año 2019?

1.3. Justificación de la investigación

El presente trabajo se ha justificado por las siguientes razones:

- **Justificación teórica.**

El aporte teórico es muy importante para un trabajo de investigación según Bernal Torres (2016) sostiene que la justificación teórica en el campo de la administración se da cuando “un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa, su proceso de implantación o sus resultados” (p. 138) por ello, el presente estudio ha puesto como base las diferentes teorías de la Administración existentes y que se han puesto en evidencia para contrastar con la realidad problemática.

- **Justificación metodológica.**

La justificación metodológica se da cuanto los procesos metodológicos realizados en el presente estudio, van a tener una utilidad de orientación para las futuras investigaciones que tengan como propósito el estudio de las mismas variables, por ello, se ha considerado a Bernal Torres (2016) donde sostiene que “en una



investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p. 139). Por lo tanto, de acuerdo al enfoque cuantitativo desarrollado el presente trabajo, se ha utilizado una serie de procedimientos metodológicos validados, que serán de mucha utilidad para investigaciones similares.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Determinar en qué medida influye la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019

2.1.2. Objetivos específicos

- Establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019
- Establecer el grado influencia que existe entre los Planes Tácticos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019
- Establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019
- Establecer el grado influencia que existe entre los Resultados Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019
- Establecer el grado influencia que existe entre la Evaluación de los Resultados en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

La Administración por Objetivos influye en un positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.



2.2.2. Hipótesis específicas

- Los Planes Estratégicos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.
- Los Planes Tácticos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.
- Los Planes Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante
- Los Resultados Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.
- La Evaluación de los Resultados influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Administración por Objetivos	Planes Estratégicos	Dispone de un plan estratégico
		Establecimiento de políticas y estrategias
	Planes tácticos	Supervisión de desempeño
		Planeación de inversiones
		Establecimiento de objetivos
		Establecimiento de metas
		Definición de responsabilidades
		Correspondencia de las funciones con las atribuciones
		Autonomía en la ejecución de actividades
		Autonomía en la toma de decisiones en el puesto
Comprensión de la contribución de los resultados a los objetivos de la organización		
Cualidad de desafiante de la actividades y labores del puesto		
Compromiso con las funciones y responsabilidades del puesto		



Variable Dependiente: Rendimiento Laboral	Planes por Departamento	Definición de objetivos por puesto de trabajo Definición de metas por puesto de trabajo Establecimiento de estándares de trabajo Establecimiento de responsabilidades de los puestos
	Resultados por Departamento	Logro de objetivos alcanzados Logro de metas alcanzadas Ejecución presupuestal Trabajadores capacitados Porcentaje de usuarios beneficiados
	Evaluación de los Resultados	Instrumentos de evaluación de resultados Procesos de evaluación de los resultados Comunicación de los resultados Reglamentos y normatividad que regula Proceso de comparación de resultados
	Eficiencia en las tareas	Valoración de la eficiencia de las tareas específicas individuales Valoración de la eficiencia de las tareas generales individuales Valoración de eficiencia de las tareas de los compañeros de trabajo Valoración de eficiencia de las tareas de los superiores
	Comunicación oral y escrita	Valoración de la efectividad de las comunicaciones orales Valoración de la efectividad de las comunicaciones escritas
	Mantenimiento de la disciplina personal	Valoración de la permanencia en el centro laboral Valoración del cumplimiento de las normas y reglamentos
	Esfuerzo demostrado	Valoración del esfuerzo para terminar las tareas Valoración del esfuerzo para el cumplimiento de los compromisos asumidos Valoración del esfuerzo para el cumplimiento de las funciones Valoración del esfuerzo para adaptarse al cambio en la empresa
	Trabajo en equipo	Valoración de la disciplina para el trabajo en equipo Valoración de la tolerancia con los integrantes del equipo Valoración del logro de metas por medio del trabajo en equipo
	Supervisión y liderazgo	Valoración de la capacidad para supervisar y motivar al equipo Valoración para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo
	Gestión y administración	Valoración de conducta dirigida a la utilización eficiente de recursos Valoración de conducta dirigida a la solución de problemas



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Medina (2018) en su trabajo de investigación titulado “Administración por objetivos para la empresa Medina y Asociados como componente de gestión” en el presente trabajo de investigación tiene como objetivo desarrollar un sistema de gestión para la empresa Medina y Asociados mediante la administración por objetivos (APO), a través del cual, se aborda y da solución al problema principal, la ausencia de una administración adecuada de la empresa y una inexistente planificación para el desarrollo de las actividades de la misma. Para esto se aplica una metodología cualitativa y cuantitativa; cualitativa ya que se utiliza información, descripciones y especificaciones de la empresa obtenidas a través de entrevistas cuyo resultado corrobora el problema mencionado; y por otro lado, cuantitativa, ya que se establecen indicadores para poder medir y controlar los objetivos planteados en la propuesta. Como resultado final de este proyecto se establece la construcción de los elementos de la APO mismos que aportan de manera significativa a una adecuada organización de la empresa y, asimismo, al establecimiento de objetivos claros, con estrategias conformadas dentro de un plan operativo que apoyan a su desarrollo y aplicación; y por consiguiente, aportan al crecimiento y desarrollo de la empresa.

A las principales conclusiones a los que ha llegado en el trabajo de investigación fueron:

Al realizar esta investigación, se concluye que la situación actual de Medina y Asociados, indica un estancamiento desde sus inicios, en un modelo de administración básico, y hasta cierto punto, inexistente; esto, debido al desconocimiento de técnicas administrativas óptimas de sus representantes, que han llevado a la creación de un sentimiento de conformidad con lo obtenido y; como resultado, ausencia de desarrollo para la empresa.



La aplicación de la APO, se ha elaborado de acuerdo a los autores principales utilizados en esta investigación; Baza (2012) y Chiavenato (2012). Por lo que, su desarrollo dará como resultado, un evidente cambio positivo para la empresa, mismo que se podrá evidenciar específicamente en: su organización administrativa, el desarrollo de sus actividades, el aumento y retención de clientes, y por consiguiente, en la obtención de un crecimiento empresarial, el cual la empresa no había sido capaz de alcanzar anteriormente.

Los componentes de la propuesta elaborados en la investigación, han sido contruidos de acuerdo a una metodología cualitativa y cuantitativa que han permitido analizar y establecer la información apropiada de la empresa, así como, la elaboración de indicadores de medición y control; en base a esto, se propone un proceso para el desarrollo de la APO, mismo que consta en: organizar la áreas de la empresa, establecer cargos y funciones para los colaboradores, determinar el proceso de planeación, establecimiento de objetivos organizacionales con sus respectivos indicadores de medición y, por último, elaborar un plan operativo para la implementación adecuada de los objetivos. Esto se desarrolló conjuntamente con el principal representante de la empresa, ajustándose de esta forma a la misma, a sus necesidades, recursos, metas y su capacidad de trabajar.

De acuerdo a lo desarrollado en su investigación Rodas (2014) en su trabajo de investigación titulado “Administración por objetivos en las empresas”. el objetivo que se ha propuesto en el presente investigación es dar a conocer una técnica por medio de la cual se utilizan criterios en la fijación de objetivos, con el propósito de aumentar el rendimiento empresarial.

Administración por objetivos en la empresa consiste en un conjunto de procedimientos formales, que inician con la fijación de metas y van hasta la revisión del desempeño, Es un proceso de participación activa de los gerentes en todos los niveles.

Proporciona la forma en cómo se van a fijar los objetivos, tienen que ser de forma separada, fijar fechas, ser claros y precisos, que sean alcanzables y que estimulen al personal involucrado y al crecimiento deseable de la



empresa, que los objetivos fijados vayan de acuerdo a las políticas y programas. Controlar que cada jefe tenga la autoridad necesaria.

Brindar participación a los empleados es una manera de reconocer al personal.

Se debe evaluar el desempeño en cada área periódicamente tomando en cuenta que los objetivos deben ser cuantitativos y cualitativos.

Los beneficios que ofrece es orientar a realizar una efectiva planeación en todas las áreas de la empresa.

El trabajo de campo se realizó en la Corporación Fórmula del Éxito S.A, el diseño y metodología que se utilizó corresponde a la investigación Descriptiva. Se encuestó al 100% de los propietarios y empleados demostrando que la empresa no tiene un adecuado sistema para la fijación de sus objetivos, tienen una deficiencia en su planificación, no cuenta con un organigrama; se propone uno en el presente trabajo.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Palacios (2018) en su trabajo de investigación titulado “Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018”. El objetivo fundamental de este trabajo es decidir el impacto que existe entre la administración por objetivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Callao, 2018. El método que se analizó fue hipotético deductivo, de tipo aplicada, con una dimensión distinta correlacional y diseño transversal no judicial. La población examinada fue los especialistas de la DREC, el ejemplo del examen compuesto por 63 trabajadores; Posteriormente, al preparar la información y descifrarla, se resolvió que la conexión entre la administración por objetivos y el desempeño laboral es alta o extremadamente sólida, como lo indica la estimación de 0.993 de igual manera, la importancia descubierta de 0.000 no es exactamente la esencialidad del trabajo establecido. 0, 05, que sugiere que la teoría electiva es reconocida y, por lo tanto, la administración por objetivos si el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018, tiene un impacto notable.



Diestra (2017) en su trabajo de investigación titulado “Administración por objetivos (APO), como instrumento de gestión organizacional en la empresa Exótica Chocolatier S.A.C. en la ciudad de Tarapoto periodo 2014” trabajo realizado en Facultad de Ciencias Económicas, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Donde tuvo como objetivo general analizar la Administración Por Objetivos (APO), como instrumento de Gestión Organizacional en la Empresa Exótica Chocolatier SAC en la ciudad de Tarapoto.

El diseño de investigación corresponde al tipo de Analítico-Explicativo, que intenta confirmar la hipótesis no experimental, también se recolectó datos para que posteriormente se puedan procesar los resultados de la investigación, obteniendo de esta manera los resultados de acuerdo a los objetivos; llegando a la conclusión principal que la aplicación de la Administración por Objetivos incide de manera positiva en la gestión organizacional de la Empresa Exotic Chocolatier SAC Tarapoto año 2014 y confirmando la hipótesis planteada. Palabras claves: Administración por Objetivos – Gestión Organizacional.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Definiciones más importantes de la Administración por Objetivos

La administración por objetivo se enfoca en el desarrollo organizacional de una empresa a través de un mejor control de sus áreas, una mejor comunicación y evaluación hacia los colaboradores sobre las metas trazadas para que toda la organización se encamine en un fin en común. Existen diferentes definiciones que abordan la administración por objetivos según afirma Alles (2005) donde sostiene que:

Practica Organizacional por la cual se definen los objetivos globales de la organización en su conjunto, los cuales, luego, se abren por áreas hasta llegar a determinados objetivos para cada uno de los colaboradores [...]. Forma parte de la evaluación por desempeño, al medirlo sobre la base del cumplimiento de metas fijadas, mediante un cumplimiento entre el colaborador y la organización. (p.50)

En las organizaciones la aplicación de la administración por objetivo permite la visualización de los objetivos globales que luego se dividen por áreas de la organización para luego ser comunicadas a los integrantes de la organización, el cual permite medir el desempeño laboral de los integrantes por cada área funcional, al mismo tiempo permite que los supervisores y de acuerdo a resultados obtenidos por las áreas funcionales se le atribuía un incentivo a través de una motivación cuantitativa o cualitativa .

La APO para muchos autores está enfocada a la planeación y la consecución de los resultados es así que Mendoza (2011) afirma:

La administración por objetivo se enfoca en la planeación, centralmente en los objetivos. La APO se encuentra orientado a un estilo de la gerencia en base a los resultados La administración por objetivos se basa en la planeación, específicamente en los objetivos, que le imprimen el sello a esta manera de administrar. Fue planteada como alternativa a la actitud eficientista o centrada en el costo, dominante en el esquema clásico en beneficio de un comportamiento gerencial orientado a la eficacia (resultados). Los pasos que se siguen en el establecimiento de la APO son:[...]. 3. Evaluación del desempeño: Posteriormente, se evalúa la actuación de la gente tomando como base los objetivos fijados y los resultados alcanzados. Estas evaluaciones se realizan normalmente en forma trimestral y se toman como base para fijar incentivos (p.269).

Por otro lado, también se entiendo según Mendoza (2011) que existen diversos procesos dentro de la APO que involucran a la planeación como una actividad principal para mejorar las competencias, los cuales involucran a la evaluación como una actividad al cual recurren los directivos para tomar decisiones en base a los resultados que se obtuvieron tras haber adoptado las metas y objetivos propuestos para monitorear las actividades planificadas con anterioridad.

Dentro del enfoque de la administración por objetivo o por resultados, es indispensable que los objetivos y metas se detallen de forma clara y específica para que se los integrantes de la organización se encuentren involucrados y comprometido en los asuntos de la institución, para ello los procedimientos y canales de comunicación con los integrantes de la



organización a todo nivel deben estar bien definidas, la finalidad es lograr de manera conjunta los propósitos en común, en este mismo sentido para Hitt et al. (2006) donde sostienen que:

La administración (APO) es un tipo específico de proceso para establecer metas, de acuerdo con la investigación los sistemas de administración demuestran claramente que apoya el sistema y participa en él [...]. En la administración por objetivo, las metas requieren de marcos de tiempos específico, y es necesario su evaluación y revisión periódica. Con base en tales revisiones, el desempeño del subordinado mejora de acuerdo con la calidad de la retroalimentación que se le da. Los individuos necesitan saber si lo que están haciendo queda dentro o fuera del objetivo propuesto, con la finalidad de saber cuándo mantener su comportamiento y cuándo ajustarlo. (p.291).

3.2.2. Importancia de la Administración por Objetivos

La importancia de la administración por objetivos radica en que se dirige al logro de metas, gracias a que se definen todos los objetivos a alcanzar dentro de la empresa y además involucra en ello directivos y empleados, quienes trabajan motivados y claros con su labor para alcanzarlos. Lo que por otro lado asegura que estas metas sean realistas y tengan demarcado el camino a seguir para llegar a ellas.

Los resultados con la administración por objetivos siempre serán positivos, porque permite medir el desempeño de cada integrante de la organización, respecto a los objetivos y las normas establecidas para trabajar y contrastar el rendimiento. El hecho de que involucre al empleado en la planeación genera un sentido de compromiso en los mismos, como parte importante del grupo de trabajo, la superación de las metas genera beneficios a ambas partes, propiciado por este ganar-ganar el empleado da importancia a cada una de las responsabilidades.

La representación de los gerentes en todo el proceso refuerza la credibilidad e importancia de proceso brindando a los subordinados la oportunidad de obtener nuevos conocimientos y alcanzar nuevas aptitudes que lo lleven a alcanzar el éxito personal a un al éxito de la compañía. En un sentido

general la importancia de este tipo de administración recae en su aplicación en todos los ámbitos empresariales, bien sea productivo, ventas, servicios, sistemas.

3.2.3. Modelo Teórico de la Administración por Objetivos

De acuerdo Humble define la APO como un sistema dinámico que busca integrar las necesidades de la empresa de definir y alcanzar sus propósitos de económicos y de crecimiento con la necesidad del gerente de contribuir y desarrollarse. Es un estilo de gerencia exigente y estimulante. Provee los siguientes aspectos: Revisión crítica de los planes estratégicos y tácticos de la empresa. Esclarecimiento para cada gerente, de los resultados claves y lo estándares de desempeño que él necesita alcanzar. Creación de un plan para mejorar las funciones, de tal manera que permita lograr los resultados claves y el plan de mejoramiento.

El uso sistemático de la evaluación de los resultados y del desempeño ayuda a los gerentes superar los puntos débiles y aprovechar los puntos fuertes, aceptando con responsabilidad las tareas propias de su labor para el autodesarrollo. Incrementa la motivación del gerente como consecuencia de la mayor responsabilidad, mejores planes

salariales y la planeación la carrera al interior de la organización.

3.2.3.1. Planes estratégicos de la organización

De acuerdo al modelo del APO se considera a la planeación estratégica como un proceso de definir los objetivos y las metas que se incluye plazos más largos y más amplios, donde se van a desarrollar acciones dentro de los niveles jerárquicos más elevados de la organización que involucran a toda la organización. Se considera como un proceso continuo y permanente donde involucra la toma de decisiones estratégicas a nivel de toda la organización, la correcta aplicación permite anticipar la toma de decisiones que afectan en los resultados en el futuro, los posibles escenarios futuros dependen de las decisiones que deban tomarse en el presente.



3.2.3.2. Planes Tácticos Organizacionales

Parte de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y se refiere a las cuestiones concernientes a cada una de las principales áreas de actividad de las empresas y al empleo más efectivo de los recursos que se han aplicado para el logro de los objetivos específicos, en este proceso se determinan los planes más específicos que se refieren a cada uno de los departamentos de la empresa y que serán subordinados a los planes estratégicos organizacionales, es establecida y coordinada por los directivos de nivel medio con el fin de poner en práctica los recursos disponibles de la organización.

Por otro lado también se puede entender al planeamiento táctico, como un planeamiento mediador entre el planeamiento intensivo y el extensivo, que abarca de uno a dos años y se relaciona con una serie de tácticas o programas por virtud de los cuales los gerentes de la línea intentaran cumplir la estrategia de la dirección general de la empresa. Con mucha frecuencia el planeamiento táctico se manifiesta en base a los programas de administración por objetivos que ha implementado en la organización.

En la planeación táctica se consideran ciertas características de ser un proceso continuo y permanente orientado al futuro cercano que permite racionalizar la toma de decisiones a los gerentes, determina cursos de acción es sistémica ya que es una totalidad formada por el sistema y subsistemas visto desde un punto de vista sistémico.

Por otro lado se puede considerar como una acción interactiva que permite proyectar al entorno con la finalidad que las organizaciones sean flexibles para aceptar ajustes y correcciones de acuerdo al cambio que surgen en el entorno, se considera además como una técnica cíclica que permite mediciones y evaluaciones conforme se ejecuta, dinámica e interactiva con los demás y es una técnica que coordina a varias actividades para conseguir eficiencia de los objetivos deseados.

La incertidumbre provocada por las presiones e influencias ambientales debe ser asimilada por la planeación intermedia o táctica. Se debe convertir e interpretar en las decisiones estratégicas, del nivel más alto,



en planes concretos en el nivel medio, se convierte en planes que se pueden emprender y a su vez, subdividir y detallar en planes operacionales a ejecutarse en el nivel operativo.

3.2.3.2.1. Características de los planes tácticos

- La planeación es un proceso permanente y continuo realizado en la empresa y no termina en el simple montaje de un plan de acción.
- La planeación siempre se orienta hacia el futuro y está estrechamente ligada a la previsión, aunque no debe confundirse con ella. El concepto de planeación incluye el aspecto de temporalidad y futuro: la planeación es una relación entre tareas por hacer y el tiempo disponible para hacerlas, la planeación debe preocuparse por el futuro.
- La planeación se preocupa por la racionalidad en la toma de decisiones, pues, al establecer esquemas para el futuro, funciona como medio de orientación del proceso decisorio, al darle mayor racionalidad y sustraerlo de la incertidumbre adyacente en cualquier toma de decisiones
- La planeación selecciona determinado curso de acción entre varias alternativas, teniendo en cuenta sus consecuencias futuras y las posibilidades de realización.
- La planeación es sistémica, pues considera que la empresa o el órgano (sea departamento, división, etc.) es una totalidad conformada por el sistema y los subsistemas, así como por las relaciones internas y externas.
- La planeación es iterativa dado que la planeación se proyecta hacia el futuro, debe ser flexible para aceptar ajustes y correcciones en su implementación y aplicación, además debe ser iterativa porque presupone avances y retrocesos, y modificaciones en función de eventos nuevos y diferentes que ocurren tanto en el ambiente como en la empresa
- La planeación es una técnica de asignación de recursos estudiada y decidida con anticipación La planeación debe reflejar la optimización en la asignación y el dimensionamiento de los recursos



de que dispondrá la empresa o el órgano respectivo para sus operaciones futuras

- La planeación es una técnica cíclica que permite mediciones y evaluaciones a medida que se ejecuta para efectuar una planeación con información y perspectivas más seguras y correctas
- La planeación es una función administrativa que interactúa dinámicamente con las demás La planeación se relaciona con las demás funciones administrativas (organización dirección y control) y ejerce y recibe influencia de todas ellas en todo momento y en todos los niveles de la empresa
- La planeación es una técnica de coordinación de varias actividades para conseguir con eficacia los objetivos deseados, consiste en obtener los objetivos deseados, es necesario que las actividades de los diversos órganos o niveles de la empresa se integren y sincronicen para lograr los objetivos finales

3.2.3.3. Planes por cada Departamento

Las organizaciones siempre persiguen más de un objetivo, surge el problema de cual o cuales son los objetivos más importantes y prioritarios. Los objetivos necesitan ser escalonados en un orden gradual de importancia, relevancia o prioridad, en una jerarquía de los objetivos globales hasta los objetivos individuales específicos, en función de su contribución relativa a la organización como un todo. Cada organización tiene, implícita o explícita, su jerarquía de objetivos se establece por cada unidad operativa al interior de cada organización. Estos deben estar interconectados entre sí, deben ser ayudados por las metas para que se alcancen en forma ordenada los objetivos propuestos, de no ser así, con frecuencia las personas siguen rutas que aparentemente son buenas para su propio departamento, pero pueden ser perjudiciales para la compañía como un todo.

3.2.3.4. Resultados de cada departamento

La administración por objetivos aplicados a una organización tiene muchas ventajas, permite la descentralización de decisiones, aumentar la participación, el autocontrol y autoevaluación del empleado, mayor



libertad y relajación de los controles en los departamentos de la empresa. Una de las ventajas más importantes, es que los empleados tienen mayor impulso a cumplir las tareas, ya no se sienten que están ocupando un sitio para recibir un sueldo quincenal o mensual. Al contrario, saben que deben aprovechar el tiempo durante su jornada de trabajo. Además, el empleado se siente independiente y responsable de sus tareas al identificar los objetivos profesionales de cada individuo. La persona debe empoderarse de su producción, esto resulta en que el empleador va a notar con más claridad lo que hace el empleado y a la vez este va a tener la responsabilidad de su producto.

Por otro lado, las tareas pueden ser individuales, incluso dentro de un mismo departamento. Una vez el empleador note las potencialidades de cada uno de los empleados, puede asignar objetivos adecuados. Además, trabajar por objetivos es una muy buena estrategia para poder medir objetivamente los diversos aspectos relacionados con la tarea a desempeñar. La empresa va a contar con resultados medibles, con las métricas de los tiempos, costos, y resultado del equipo, la organización puede analizar las tareas, y realizar cambios con base en caso de ser necesario, asimismo, se promueve la competitividad dentro de la organización, que genera una competencia sana tanto individual como grupal al verse compensados, y van a desempeñarse cada vez más exitosamente.

3.2.3.5. Evaluación y control de resultados

La evaluación de resultados permite obtener informaciones y analizar el cumplimiento de las propuestas para cada uno de los objetivos específicos del programa en términos de su actividad, su eficacia y su eficiencia para obtener conclusiones que permitan retroalimentar la gestión del programa, además identificar, planificar y gestionar otros programas y proyectos. La actividad de evaluación de resultados concluye con un informe de evaluación que permita identificar la efectividad, la validez y la eficiencia del programa y sacar conclusiones y recomendaciones para futuros programas o proyectos.



3.2.4. Rendimiento Laboral

Al respecto Brunet, 2002, sostiene “el rendimiento en el trabajo no es sólo fruto de las capacidades de un individuo, las cuales pueden estar en estado de latencia e impedidas de manifestarse, pues las condiciones del ambiente laboral impiden que se manifiesten y desarrollen” (p. 45), al respecto se precisa en consecuencia de un clima organizacional que favorezca la utilización de las diferencias individuales. A este respecto las investigaciones llevadas a cabo demostraron que las organizaciones altamente productivas se caracterizan generalmente por un clima de participación bastante elevado, es decir que uno de los factores determinantes en el desarrollo del rendimiento laboral es el ambiente laboral donde desarrollan sus actividades los trabajadores.

(Gibson; Ivancevich y Donnelly, 2001) destacan respecto al desempeño laboral “es el rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado” (pag. 56) Por lo tanto en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento... Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados.

Para Drucker (1997), sostiene “se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros” (pag. 156) a lo afirmado por el autor se debe entender que el rendimiento laboral de los trabajadores no solo debe limitarse a términos monetarios o de productividad, también se debe tomar en cuenta aspectos de aporte en general nuevas ideas innovadoras, se debe promover en los trabajadores la generación de nuevas ideas y dar una apertura que los aportes que se haga al interior de las organizaciones sean apoyados por los altos ejecutivos.

Considerando las afirmaciones de los autores se puede sintetizar respecto al rendimiento laboral como aquellas acciones o comportamientos



observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa así como en la generación de nuevas ideas innovadoras. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Para lograr el rendimiento laboral cerca a lo óptimo como función de la motivación, interviene factores: las condiciones de trabajo, grado de capacitación, la experiencia y tecnificación, la salud física y emocional, y el Grado de colaboración entre compañeros, directivos, supervisores, etc.

3.2.4.1. Modelos explicativos del rendimiento laboral

Los primeros modelos del rendimiento no precisaban con exactitud su naturaleza, pero lo consideraban como una función de las habilidades y la motivación del trabajador, como se ha mencionado anteriormente (Moorhead y Griffin, 1998) y esto se mantiene con fuerza en las teorías actuales. Sin embargo, éstas han elaborado considerablemente la proposición original, demasiado básica.

3.2.4.1.1. El Modelo fundamental Furnham

De acuerdo a Furnham, para tener una idea exacta del rendimiento laboral es importante considerar cinco factores básicos que son relacionados con el comportamiento laboral de los trabajadores, los que considera básico son:

- a) **Habilidad:** La habilidad es el grado en el que el trabajador puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta concreta. Incluye tareas que van desde las relativamente simples (como de coordinación mano-ojo) hasta las más complejas, que requieren procesos de decisión intelectual, y que se relacionan con la inteligencia y con los siguientes aspectos:



A. Factores Demográficos:

Factores como el sexo, la edad o la educación. Generalmente, los factores demográficos se relacionan con los factores biográficos (como por ejemplo, lugar que ocupa entre sus hermanos, ocupación de los padres, etc.) y son distintos de los factores psicográficos (que se refieren a creencias y valores del individuo).

B. Inteligencia:

Capacidad de pensamiento abstracto y crítico. A pesar de los debates sobre este constructo (por ejemplo, si es hereditaria o aprendida, cómo debe medirse, etc.), muy pocos dudan de su efecto sobre la conducta organizacional.

C. Motivación:

Al igual que la inteligencia, es multidimensional y abstracta; se refiere a la tendencia a atender a unos estímulos más que a otros, acompañada de una emoción, y el impulso que causa unas acciones más que otras. Por ello, se habla de la fuerza de motivaciones particulares, como la necesidad de logro.

D. Personalidad:

Se refiere a todos aquellos rasgos fundamentales o características de la persona que se afianzan con el tiempo y que determinan patrones de respuestas consistentes ante las situaciones diarias. Se supone que los rasgos de personalidad sirven para explicar el qué, por qué y cómo del funcionamiento humano.

3.2.4.2. Evaluación del rendimiento laboral

Al procedimiento para evaluar al personal generalmente se le llama “evaluación del rendimiento” o “calificación de desempeño” “evaluación de méritos” calificación la eficiencia”.

Según Tifia (1998) sostiene que la “evaluación de desempeño es la calificación de méritos, el cual consiste en la valoración sistemática de la capacidad de un empleado hecha por un supervisor o por alguna persona debidamente acreditada” (p. 67) esto conlleva que los evaluadores del



rendimiento de los trabajadores deben conocer a la perfección al trabajador en cuestión, antes de emitir un juicio de valoración respecto al rendimiento laboral. Si bien es cierto que el enfoque actual es la gestión por competencias en donde la evaluación mide capacidades que amplían su desarrollo laboral y no solo el comportamiento histórico del trabajador; sin embargo, se debe considerar, desde el punto de vista de este estudio, que el rendimiento está en función del desempeño en cumplimiento de las tareas y lo que se busca en este tipo de trabajo es la manifestación del quehacer estandarizado de los individuos, de manera que se puedan medir la eficiencia y productividad de los trabajadores.

La evaluación del rendimiento es una actividad crítica de la administración de personal. Su meta es proporcionar un cuadro relativamente preciso del rendimiento de los trabajadores en el pasado y ofrecer una perspectiva válida de su posible rendimiento en el futuro.

Respecto a los objetivos de la evaluación laboral, Hodgetts (1997) sostiene que “el propósito de los métodos y las técnicas de evaluación del desempeño laboral es conferirle al evaluador una base para determinar qué individuos están dando un rendimiento por debajo de los niveles de aceptación” (p. 89), quienes realizan un trabajo superior a ese nivel, están generando un rendimiento laboral aceptable.

Actualmente, diferentes autores estudiosos de la temática del rendimiento se esfuerzan por encontrar los indicadores de desempeño que permiten conocer el rendimiento de una organización. Estos indicadores son importantes pues permiten realizar un monitoreo en el camino hacia el cumplimiento del Plan Estratégico.

3.2.4.3. Factores que determinan el Desempeño Laboral

Es la capacidad que tienen los individuos para ejecutar las tareas sustantivas o técnicas del trabajo, son las labores que están consideradas como las más importantes de una empresa pues sustentan el giro de la misma y constituyen el sostén de las demás funciones de estructura de la organización. Según Borman y Motowild006F(1993) lo definen como “la pericia con la que los ocupantes de un puesto realizan actividades



formalmente reconocidas como parte de sus trabajos, actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización bien directamente como parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proveyéndolo con materiales necesarios o servicios”

3.2.4.3.1. Comunicación oral y escrita

Rendimiento del individuo para escribir y hablar independientemente de la exactitud de su trabajo. Representar a la organización eficazmente defendiéndola y expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos o circunstancias. Compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y procedimientos de la misma, y proponiendo sugerencias de manera oportuna.

3.2.4.3.2. Mantenimiento de la disciplina personal

El grado en que un individuo evita las conductas negativas como el ausentismo excesivo, el abuso de alcohol u otras sustancias y las infracciones de la ley o a las reglas. Por otro lado, expresan Jimenez y Milano (2006) que existe una variedad de indicadores que se pueden llevar en la gestión de mantenimiento de la disciplina personal, estos se implementan para medir el comportamiento de los sistemas productivos, los cuales son utilizados para cumplir con las metas definidas en un plan de trabajo generalmente realizado anualmente. Previamente se deben llevar registros de datos que permitan el cálculo periódico de los indicadores, los mismos que se pueden expresar en calidad del servicio, disponibilidad, confiabilidad, mantenibilidad y costos.

3.2.4.3.3. Esfuerzo demostrado

La consistencia del esfuerzo de un individuo, la frecuencia con la que la gente hace un esfuerzo extra cuando se requiere, la voluntad para trabajar bajo condiciones adversas. Cortés (2016) Se refiere a la destreza que el colaborador adquiere para desempeñar las tareas necesarias, y esto incluye las habilidades aprendidas, como las que sirven para las relaciones interpersonales, los conocimientos técnicos y las presentaciones.



3.2.4.3.4. Trabajo en equipo

El grado que un individuo apoya a sus pares, les ayuda con sus problemas, colabora en mantener la meta del grupo de trabajo y actúa como modelo para los pares y para el equipo. Es importante establecer los objetivos, es una estrategia básica para impulsar a los colaboradores a realizar sus labores de manera más comprometida, dichos objetivos deben ser medibles, viables y que brinde un desafío al trabajador. Estos objetivos deben ser propuestos en una fecha o tiempo determinado, así el logro de estos será de satisfacción para el colaborador, para conseguir la motivación de los trabajadores es necesario lograr el compromiso con el trabajo en sí mismo del trabajo que realiza.

3.2.4.3.5. Supervisión y liderazgo

Rendimiento de influir en el desempeño de los subordinados mediante la interacción interpersonal cara a cara y la influencia para alcanzar los objetivos organizacionales. La capacidad de liderazgo es la influencia, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen con buena disposición y entusiastamente hacia la consecución de metas grupales. En el cual las personas deben sentirse alentadas a desarrollar no solamente buena disposición para trabajar, sino también el deseo de trabajar con celo y confianza. Celo es ardor, firmeza e intensidad en la ejecución del trabajo; confianza refleja experiencia y habilidad técnica.

3.2.4.3.6. Gestión y administración

Conducta dirigida a la articulación de la unidad, organizando personal y recursos, monitoreando el progreso, colaborando en la solución de problemas que pudieran evitar alcanzar las metas, controlando los gastos, obteniendo recursos adicionales y negociando con otras unidades. Según Ponce (1998) La participación en la toma de decisiones puede mejorar la calidad y la aceptación de las decisiones, fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores y mejora las relaciones interpersonales con los empleados. Pero no es siempre fácil el delegar. Sin embargo según Pulido, (2003) los trabajadores debieran de sentir la necesidad de resolver los problemas diarios directamente con el

supervisor, pero al mismo tiempo, mostrar a los empleados que están dispuesto a escucharles a los trabajadores aplicando las políticas de puertas abiertas.

3.2.4.4. Factores que determinan el Rendimiento Laboral

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

- **Satisfacción Del Trabajo.** Con respecto a la satisfacción del trabajo (Davis y Newstrom, 2001), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.
- **Autoestima.** La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.
- **Trabajo en equipo.** Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.
- **Capacitación del trabajador.** Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.



3.3. Definición de términos

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado pertinente desarrollar los siguientes términos:

- **Administración por Objetivos**

Es un proceso por el cual los gerentes, principal y subordinado, de una organización identifican objetivos comunes, definen las áreas de responsabilidad de cada uno en términos de resultados esperados y emplean esos objetivos como guías para la operación de la empresa

- **Conocimiento declarativo**

Comprensión de lo que se requiere para ejecutar una tarea; conocimiento de la información sobre un puesto o la tarea del mismo.

- **Conocimiento procedimental**

Conocimiento sobre cómo se realiza una tarea; desarrollando mediante la práctica y la experiencia.

- **Desarrollo personal y motivación**

Motivación para el trabajo, motivación de logro, compromiso, inaplicación, identificación con el trabajo, y responsabilidad personal.

- **Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

- **Desempeño**

Incluye aquellas acciones conductas que son relevantes para las metas de la organización y pueden medirse en términos del rendimiento del trabajador.

- **Efectividad**

Es la variación de los resultados del desempeño. Está controlada por factores que van más allá de las acciones de un individuo.

- **Enfoque en la evaluación**



Una evaluación del desempeño efectiva es un proceso continuo y, en pocas palabras, supone dos preguntas el trabajo que realice en forma efectiva Y el empleo máximo sus habilidades y capacidades.

- **Motivación**

Se refiere a las condiciones responsables de las variaciones en la intensidad, calidad y dirección de la conducta.

- **Productividad**

Es la relación de la efectividad con el costo para lograr tal nivel de efectividad.

- **Relaciones sociales**

Se recoge información sobre las características perdidas de las relaciones sociales, si en las relaciones con los compañeros predomina la calidez, la amistad el apoyo mutuo, si existe cohesión en el grupo o en el departamento.

- **La administración por objetivos**

Es un proceso administrativo en el cual los gerentes superiores y subordinados de una organización, trabajando con una definición clara de las metas comunes y las prioridades de la organización, establecidas por la alta dirección identifican en forma conjunta las áreas principales de responsabilidad de los individuos en función de los resultados que se esperan de él, y utilizan esas medidas como vías para esperar la unidad y evaluar las contribuciones de cada uno de sus miembros.

- **Rendimiento Laboral**

Se entiende como rendimiento laboral a toda acción ejecutada por los trabajadores, en respuesta, de lo que se le designado como responsabilidad y que ser medido en base a su ejecución, también se entiende como el efecto neto del esfuerzo de un trabajador, se dé un esfuerzo mental o físico que dispone para la ejecución de las tareas encomendadas, el rendimiento laboral varía de acuerdo según los esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad que disponga el trabajador para ejecutar una labor.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se ha considerado de tipo básica porque ha permitido obtener y recopilar información que ha servido como base para incrementar los conocimientos que se va agregando a lo existente en las ciencias administrativas, para lo cual, se ha considerado a Charaja (2009) donde al respecto sostiene que “la investigación básica; no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos” (p. 41). Por otro lado también, se ha considerado a Sanchez y Reyes (1998) donde consideran que:

La investigación básica, pura o fundamental lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tienen objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándose al descubrimiento de principios y leyes (p. 13).

Por lo tanto, de acuerdo a lo referido, el estudio presentado y desarrollado ha sido considerado de tipo básica, porque solo está enfocado en explicar la situación problemática en base a las teorías existentes, de ninguna manera se ha buscado la solución de los problemas identificados en el presente estudio.

4.1.2. Nivel de investigación

El presente trabajo de investigación ha sido considerado de nivel o alcance explicativo, porque se ha buscado medir el grado de influencia entre las variables de estudio, es decir se ha pretendido conocer el nivel de influencia que tiene una variable sobre la otra que es considerada como variable dependiente, en este sentido se considera investigación de nivel explicativo cuando se busca las causas o efectos de las variables, así también de acuerdo a Bernal (2016) donde sostiene que los tipos de investigación explicativa tienen:



Como fundamento la prueba de la hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de las leyes o principios científicos. Son investigaciones en las que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos, o las situaciones. En síntesis, en la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p. 148)

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se buscó como propósito fundamental medir la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

4.2. Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se ha considerado el diseño no experimental porque no se ha tenido la intención de manipular las variables de estudio de modo alguno, en este mismo sentido, se ha considerado a Mendoza (2008) donde explica que los diseños no experimentales se presentan cuando:

Se lleva a cabo sin manipular las variables independientes, toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación. por ello se considera como investigación exposfacto. También se le denomina estudio retrospectivo, porque se trabajará con hechos que se dieron en la realidad (p. 178).

Por lo tanto, en el presente trabajo es considerado exposfacto porque los datos se han recogido de los hechos que ya ocurrieron, además, se considera de diseño transversal o transeccional, porque la recolección de los datos se han realizado en una sola vez. De acuerdo a Mendoza (2008) donde afirma que los diseños “tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un término determinado” (p. 179).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

En el estudio se ha considerado a la población de estudio a los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, por ello, se ha considerado lo señalado por Palella y Martins (2012) donde sostienen que “la población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos personas o cosas pertenecientes a una investigación y



que generalmente suele ser accesible” (p. 105). Por ello, en el presente trabajo la población ha sido considerado a todos los trabajadores de la Municipalidad en un total de 400 trabajadores, además, se cuenta con un marco muestral debidamente identificado la población en su totalidad.

4.3.2. Muestra

La muestra para el trabajo de investigación se ha determinado a un sub grupo de trabajadores de la Municipalidad que se denomina también como la unidad de análisis, para este caso, se ha considerado a Ñaupas et al. (2018) donde sostienen que la muestra es una “parte o fracción representativa de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo” (p. 334). Por lo tanto, para la muestra se ha utilizado el muestreo probabilístico porque se cuenta con un marco muestral y el método aleatorio simple. donde se ha determinado mediante la siguiente fórmula establecida para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 * pq * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * pq}$$

Leyenda:

Muestra n: ¿?

Población N: 400

Probabilidad de éxito p: 0.70

Probabilidad de fracaso q: 0.30

Nivel de confianza 95% Z = 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error).

Error: 0.06 (Grado de libertad de margen de error de 5% hasta 7% en determinación de muestra).

Sustituyendo:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.70 * 0.30 * 1542}{0.06^2 * (1542 - 1) + 1.96^2 * 0.70 * 0.30} = 144 \text{ por redondeo}$$



4.4. Procedimiento

El procedimiento que se ha seguido para el desarrollo de la presente trabajo de investigación, en primer lugar se ha aplicado el instrumento de investigación a la población de estudio para recabar la información respectiva, con la finalidad de realizar el trabajo de campo en primera instancia denominado la encuesta piloto, la finalidad que se ha buscado en el estudio ha sido conseguir el grado de confiabilidad y validez del instrumento que ha servido para recolectar la información, mediante la aplicación de la encuesta, mediante un conjunto de preguntas estructuradas con un orden técnico y de carácter científico, debido a que todo el cuestionario debe constituir una sola pieza ordenada y sistematizada que pretende lograr datos que permitirán cumplir con los objetivos de la investigación. (Linarez, 2009)

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas de la investigación

La técnica que se ha aplicado en el presente trabajo de investigación ha sido la encuesta, establecido con una escala de Likert orientado a medir el reactivo de la población de estudio, la encuesta es considerado propicio para aplicar en los trabajos de investigación social y con enfoque cuantitativo, por ello, se consideró a Palella y Martino (2012) donde sostienen que “una técnica es una forma particular para aplicar un método y está referida a los procedimientos empleados para la recolección y tratamiento de datos. Representa los medios auxiliares con que cuenta un investigador para aprender el estudio con un fin específico” (p. 82).

4.5.2. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos son considerados como las herramientas que sirven en las investigaciones como apoyo para lograr el propósito del estudio de la investigación, para el presente trabajo ha sido considerado como instrumento el cuestionario, según Arias Gonzales (2020) donde sostiene que “el cuestionario es un instrumento que se puede aplicar tanto para los estudios experimentales como para los no experimentales y en todos los alcances de la investigación” (p. 54). Por otro lado, también se tomó en cuenta a Linares (2009) donde considera “como un instrumento de recolección de información, conformado por un conjunto de preguntas



debidamente estructuradas con un orden técnico y de carácter científico, debido a que todo el cuestionario debe constituir una sola pieza ordenada y sistematizada que pretende lograr datos que permitirán cumplir con los objetivos de la investigación” (p. 45).

4.6. Estadístico de investigación

Para el análisis e interpretación del presente trabajo de investigación los datos utilizados en la técnica de análisis de contenido como para la herramienta bajo un enfoque cuantitativo, se ha recurrido a un programa estadístico, el estadístico chi cuadrado, que tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de resultados

5.1.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988, p.s/f). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231). sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Tabla 2

Nivel de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,973	46

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de 0.973 con un coeficiente de



fiabilidad de excelente; lo cual se considera que el instrumento utilizado para la investigación, es confiable, según la teoría antes citada.

Tabla 3

Variable de estudio: administración por objetivos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,952	27

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de **0.952** con un coeficiente de fiabilidad de excelente; lo cual decimos que el instrumento utilizado para la investigación, es confiable, según la teoría antes citada.

Tabla 4

Variable de estudio: rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,966	19

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de **0.966** con un coeficiente de fiabilidad de excelente; lo cual decimos que el instrumento utilizado para la investigación, es confiable, según la teoría antes citada.

Descripción de resultados de las variables.

Tabla 5

Frecuencia de la variable administración por objetivos

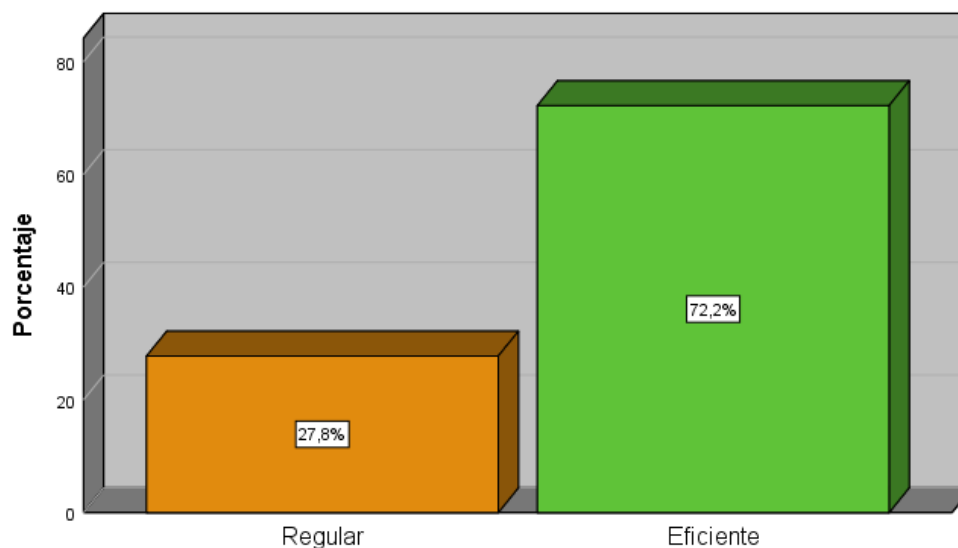
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	40	27,8	27,8	27,8
	Eficiente	104	72,2	72,2	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Figura 1

Porcentaje de la variable administración por objetivos



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 4 y la figura 1 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Sobre el nivel de la administración por objetivos percibido en dicha institución se estimó con el 27,8%(40) que existió un nivel regular y mientras con un significativo e importante 72.2%(104) de los servidores puntualizan que hubo un nivel eficiente en la administración por objetivos, esto significa que mayormente en la institución de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración por objetivos.

Tabla 6

Frecuencia porcentaje de la variable rendimiento laboral

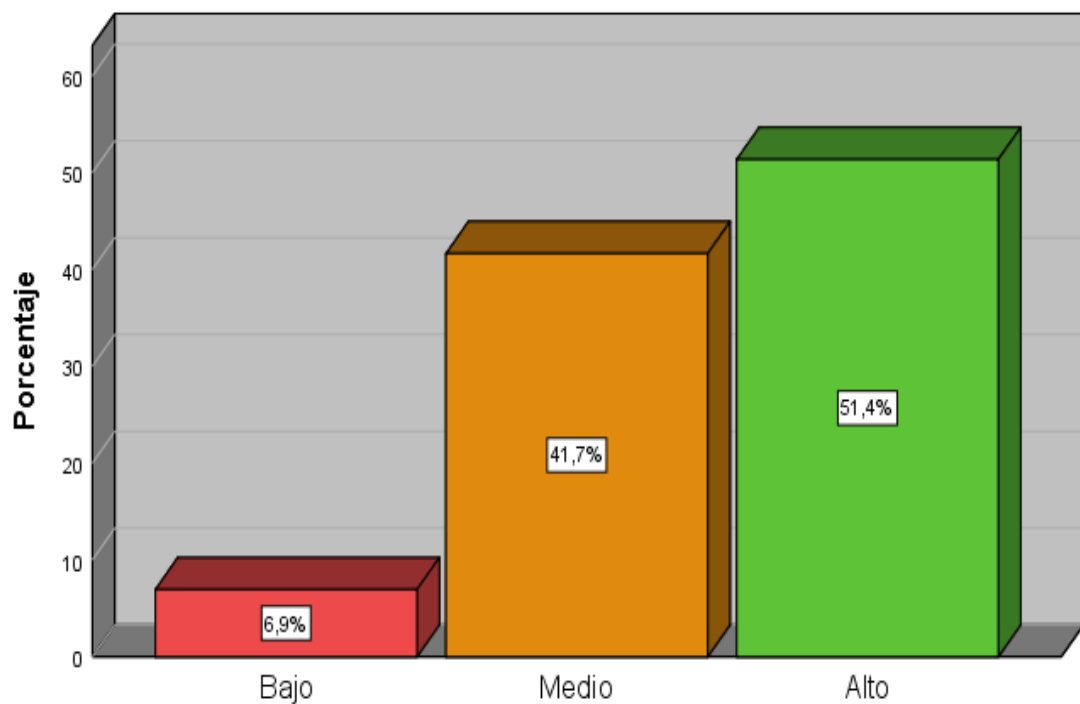
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	6,9	6,9	6,9
	Medio	60	41,7	41,7	48,6
	Alto	74	51,4	51,4	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Figura 2

Porcentaje de la variable dependiente rendimiento laboral



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 5 y la figura 2 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de la rendimiento laboral percibido en dicha institución se estimó con el 6,9%(10) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con un resaltante porcentaje del 41,7%(60) que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 51.4%(74) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de rendimiento laboral de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de rendimiento laboral en los servidores.



**Descripción de resultados de las dimensiones de la variable independiente
Administración por objetivos.**

Tabla 7

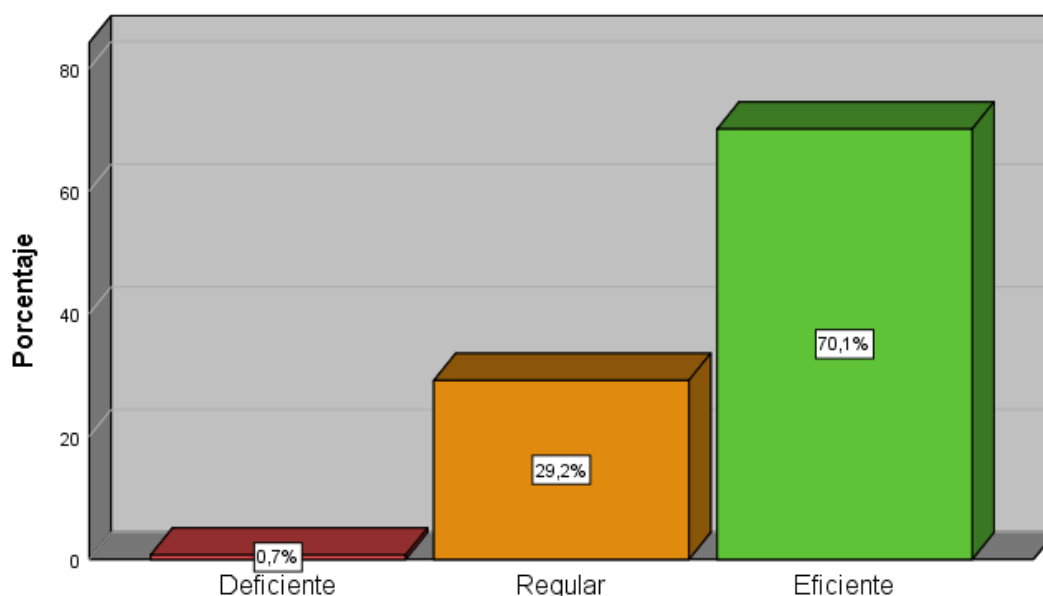
Frecuencia y porcentaje de planes estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	0,7	,7	,7
	Regular	42	29,2	29,2	29,9
	Eficiente	101	70,1	70,1	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 3

Porcentaje de la dimensión Planes estratégicos



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 6 y la figura 3 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de planes estratégicos percibido en dicha institución se estimó con tan solo el 0,7%(1) notaron que existió un nivel deficiente, seguido con el 29,2%(42) señalaron que hubo un nivel regular y mientras con un significativo e importante 70,1%(101) de los servidores puntualizan que hubo un nivel eficiente en la administración de los planes estratégicos, esto significa que mayormente en la institución de la de la



Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración de planes estratégicos.

Tabla 8

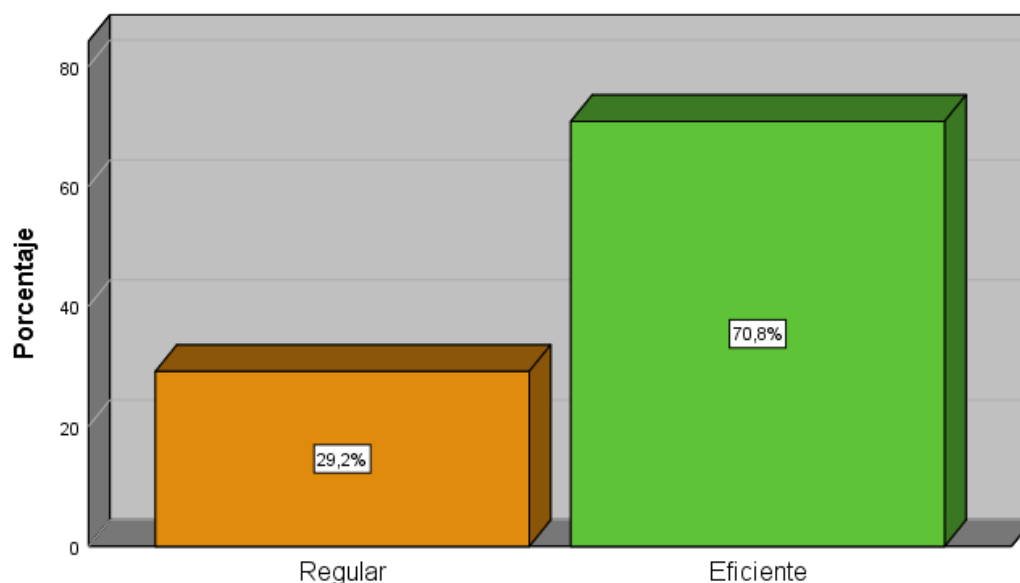
Frecuencia y porcentaje de planes tácticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	42	29,2	29,2	29,2
	Eficiente	102	70,8	70,8	100,0
	e				
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 4

Porcentaje de la dimensión Planes tácticos



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 7 y la figura 4 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Planes tácticos percibido en dicha institución se estimó con el 29,2%(42) notaron que existió un nivel regular y mientras con el mayor indicador del 70,8%(102) de los servidores puntualizan



que hubo un nivel eficiente en la administración de los Planes tácticos, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración de Planes tácticos.

Tabla 9

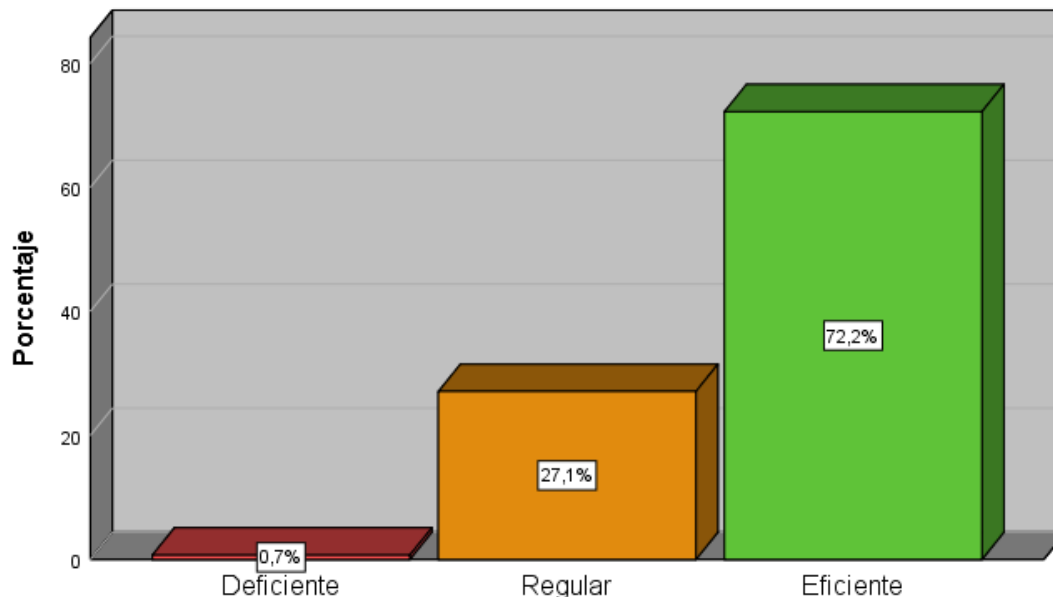
Frecuencia y porcentaje de los planes departamentales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,7	,7	,7
	Regular	39	27,1	27,1	27,8
	Eficiente	104	72,2	72,2	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 5

Porcentaje de la dimensión Planes departamentales



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 8 y la figura 5 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Planes departamentales percibido en



dicha institución se estimó con tan solo el 0,7%(1) notaron que existió un nivel deficiente, seguido con el 27,1%(39) señalaron que hubo un nivel regular y mientras con un significativo e importante 72,2%(104) de los servidores puntualizan que hubo un nivel eficiente en la administración de los Planes departamentales, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración de Planes departamentales.

Tabla 10

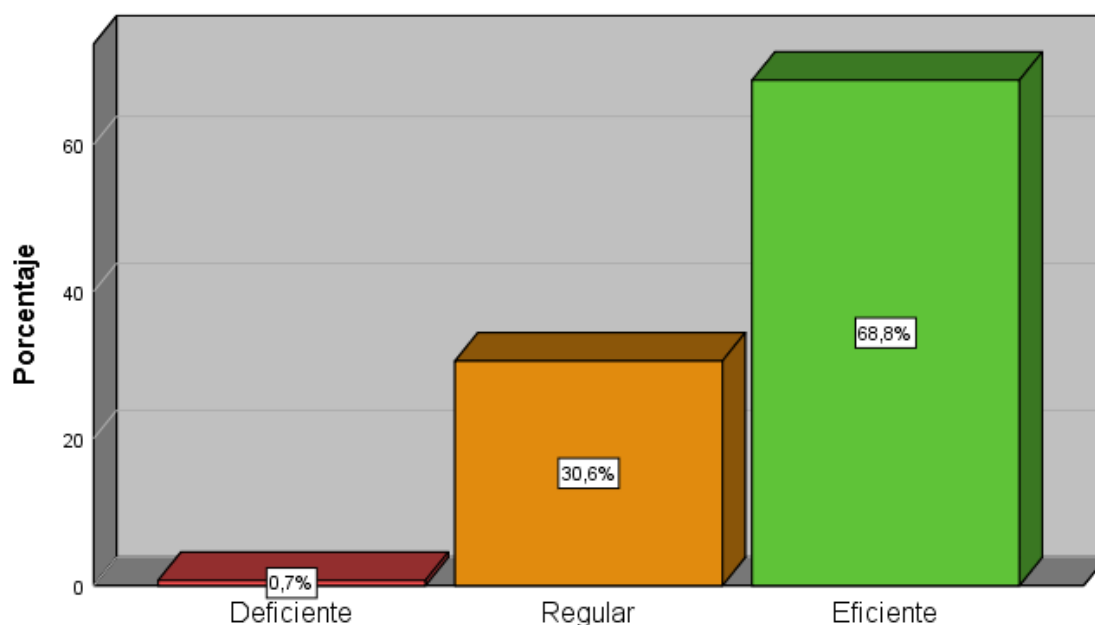
Frecuencia y porcentaje de resultados departamentales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,7	,7	,7
	Regular	44	30,6	30,6	31,3
	Eficiente	99	68,8	68,8	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 6

Porcentaje de la dimensión Resultado departamentales



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:



En la tabla 9 y la figura 6 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Resultados departamentales percibido en dicha institución se estimó con tan solo el 0,7%(1) notaron que existió un nivel deficiente, seguido con el 30,6%(44) señalaron que hubo un nivel regular y mientras con un significativo e importante 68,8%(99) de los servidores puntualizan que hubo un nivel eficiente en la administración de los Resultados departamentales, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración de Resultados departamentales.

Tabla 11

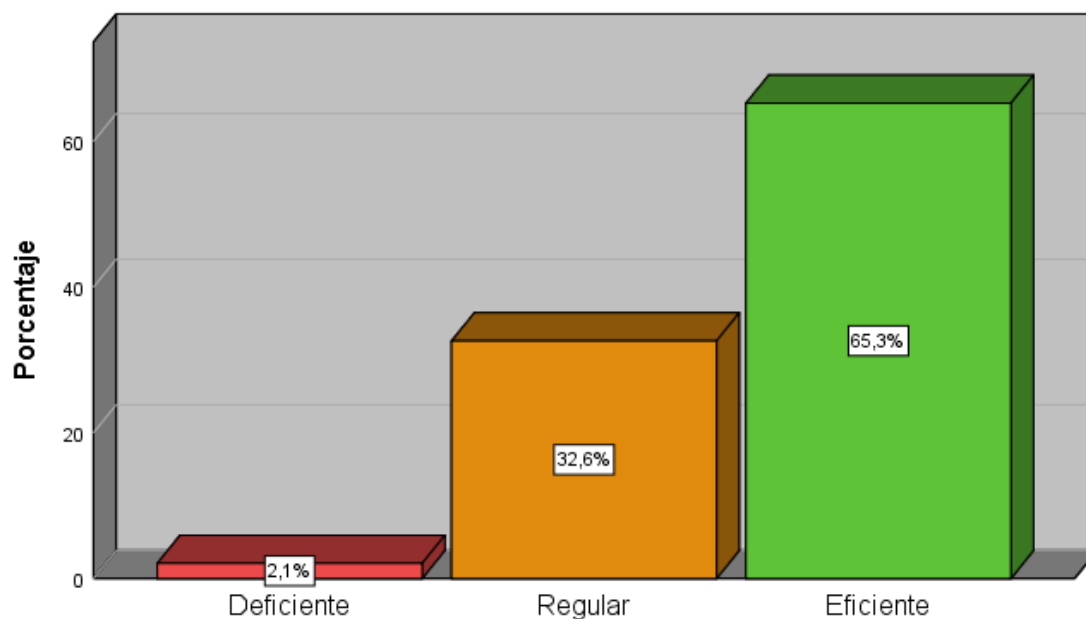
Frecuencia y porcentaje de evaluación por resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	2,1	2,1	2,1
Regular	47	32,6	32,6	34,7
Eficiente	94	65,3	65,3	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 7

Porcentaje de la dimensión Evaluación de los resultados



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 10 y la figura 7 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Evaluación de los resultados percibido en dicha institución se estimó con tan solo el 2,1%(3) notaron que existió un nivel deficiente, seguido con el 32,6%(47) señalaron que hubo un nivel regular y mientras con un significativo e importante 65,3%(94) de los servidores puntualizan que hubo un nivel eficiente en la administración de la Evaluación de los resultados, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel eficiente en la administración de Evaluación de los resultados.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable dependiente rendimiento laboral.

Tabla 12

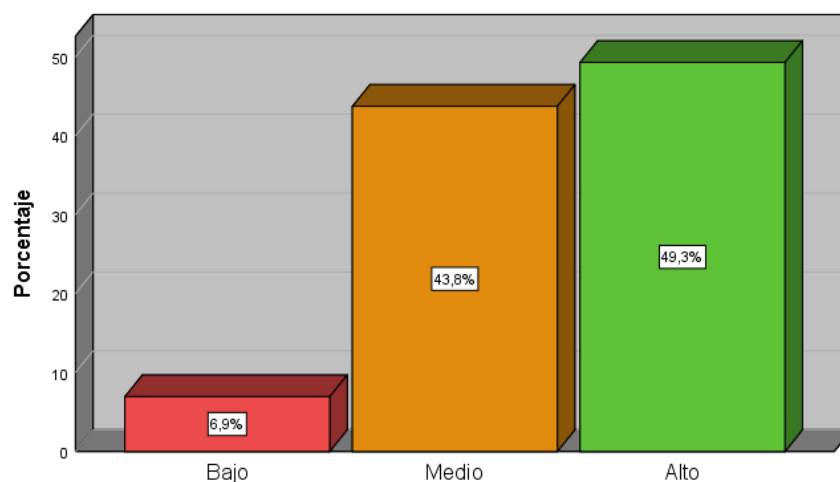
Frecuencia y porcentaje de la eficiencia en las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	6,9	6,9	6,9
	Medio	63	43,8	43,8	50,7
	Alto	71	49,3	49,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 8

Porcentaje de la dimensión Eficiencia en las tareas



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 11 y la figura 8 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de la Eficiencia en las tareas percibido en dicha institución se estimó con el 6,9%(10) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con un resaltante porcentaje del 43,7%(63) que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 49.3%(71) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Eficiencia en las tareas de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Eficiencia en las tareas en los servidores.

Tabla 13

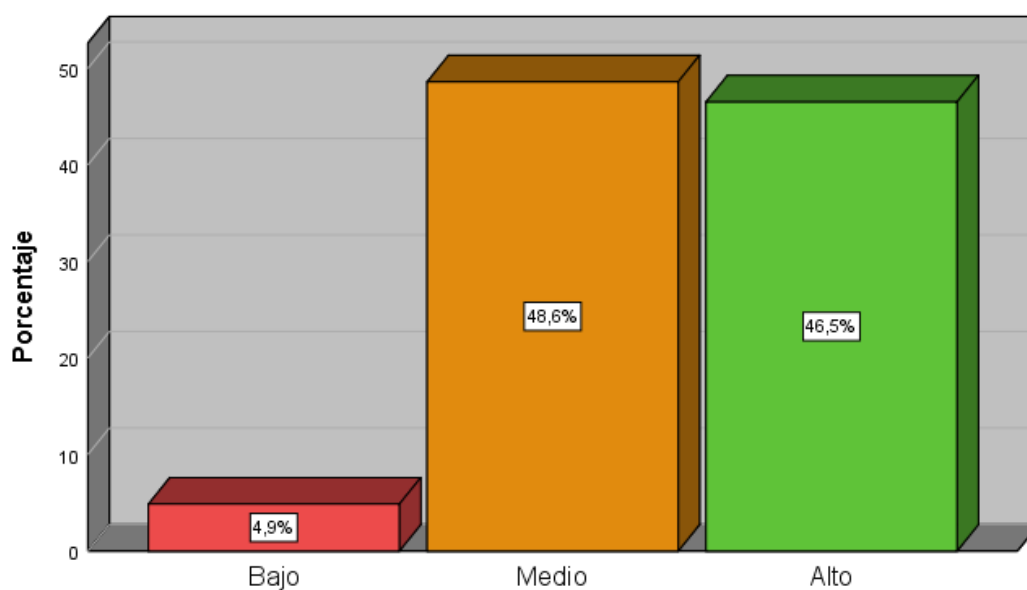
Frecuencia y porcentaje de la comunicación oral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	4,9	4,9
	Medio	70	48,6	53,5
	Alto	67	46,5	100,0
	Total	144	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 9

Porcentaje de la dimensión Comunicación oral y escrita



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 9 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de la Comunicación oral y escrita percibido en dicha institución se estimó con el 4,9%(7) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el mayor porcentaje del 48,6%(70) que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 46.5%(71) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Comunicación oral y escrita de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel medio de Comunicación oral y escrita en los servidores.

Tabla 14

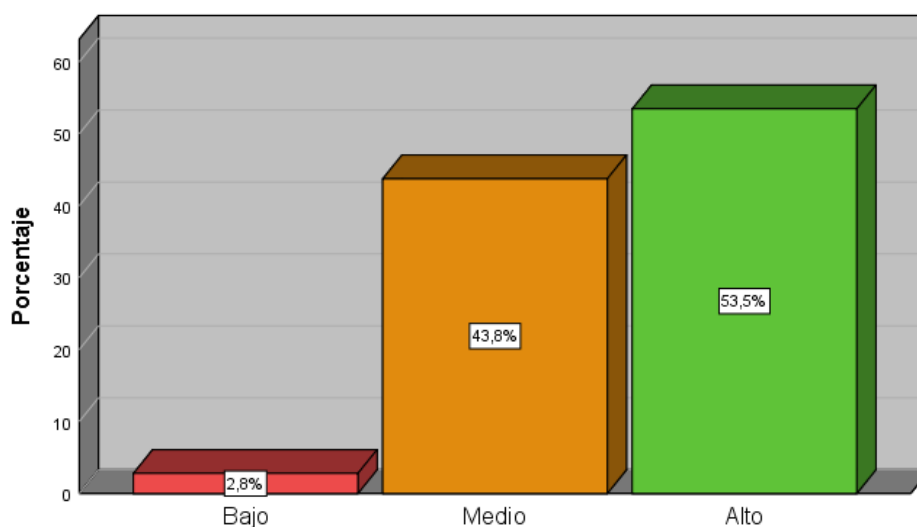
Frecuencia y porcentaje del mantenimiento de la disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	4	2,8	2,8	2,8
Medio	63	43,8	43,8	46,5
Alto	77	53,5	53,5	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 10

Porcentaje de la dimensión Mantenimiento de la disciplina del personal



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 13 y la figura 10 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Mantenimiento de la disciplina del personal percibido en dicha institución se estimó con el 2,8%(4) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el 43,6%(63) indicaron que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 53.5%(77) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Mantenimiento de la disciplina del personal de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Mantenimiento de la disciplina del personal.

Tabla 15

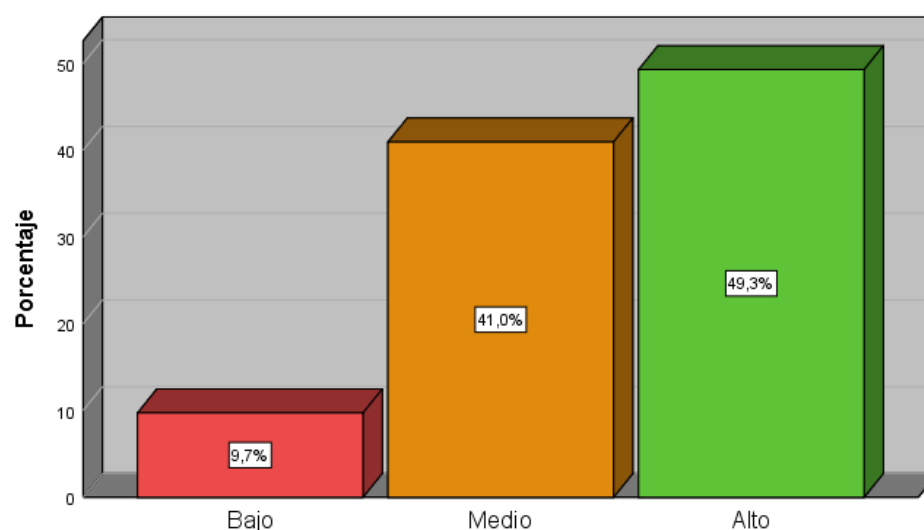
Frecuencia y porcentaje del esfuerzo demostrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	9,7	9,7	9,7
	Medio	59	41,0	41,0	50,7
	Alto	71	49,3	49,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 11

Porcentaje de la dimensión Esfuerzo demostrado



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 14 y la figura 11 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Esfuerzo demostrado percibido en dicha institución se estimó con el 9,7%(14) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el 41,0%(59) indicaron que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 49.3%(71) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Esfuerzo demostrado de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Esfuerzo demostrado en los servidores.

Tabla 16

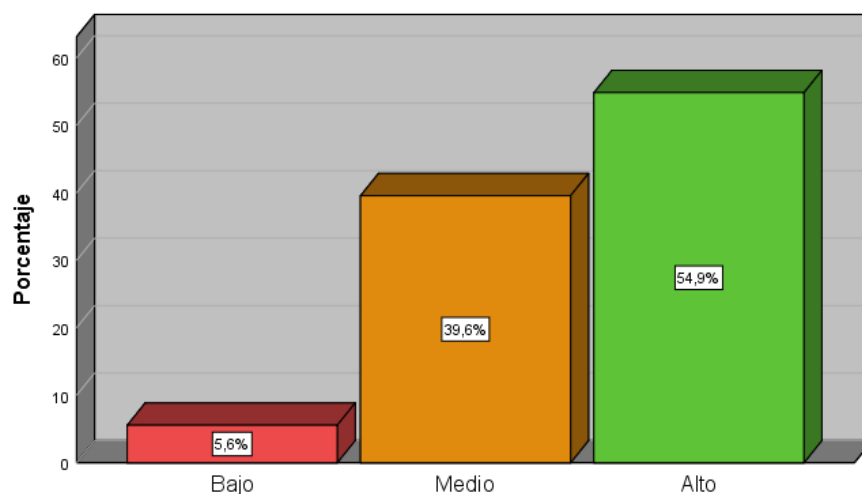
Frecuencia y porcentaje de trabajo en equipo

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	5,6	5,6	5,6
	Medio	57	39,6	39,6	45,1
	Alto	79	54,9	54,9	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 12

Porcentaje de la dimensión Trabajo en equipo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 12 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Trabajo en equipo percibido en dicha institución se estimó con el 5,6%(8) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el 39,0%(57) indicaron que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 54.9%(79) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Trabajo en equipo de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Trabajo en equipo en los servidores.

Tabla 17

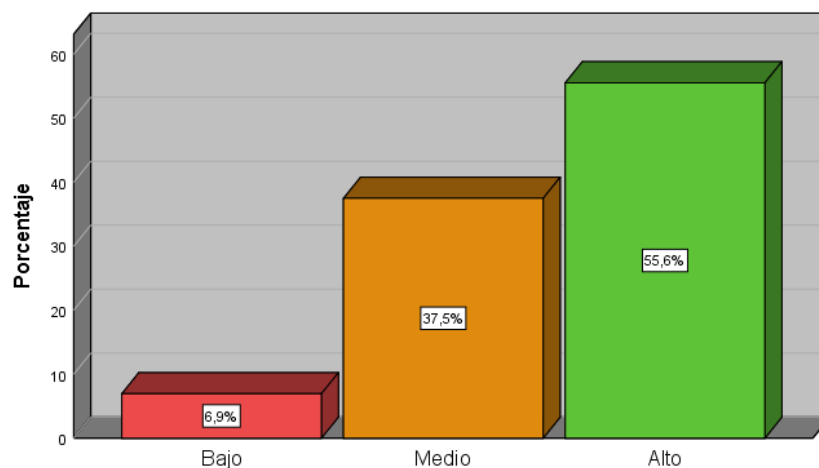
Frecuencia y porcentaje de supervisión y liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	6,9	6,9	6,9
	Medio	54	37,5	37,5	44,4
	Alto	80	55,6	55,6	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 13

Porcentaje de la dimensión Supervisión y liderazgo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 13 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Supervisión y liderazgo percibido en dicha institución se estimó con el 6,9%(10) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el 37,5%(54) indicaron que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 55.6%(80) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Supervisión y liderazgo de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Supervisión y liderazgo en los servidores.

Tabla 18

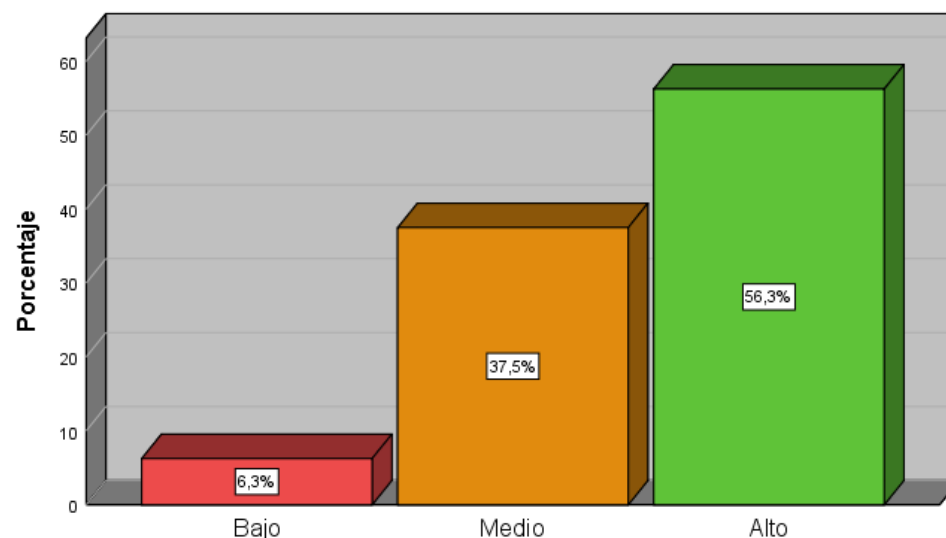
Frecuencia y porcentaje de gestión y administración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	9	6,3	6,3	6,3
Medio	54	37,5	37,5	43,8
Alto	81	56,3	56,3	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 14

Porcentaje de la dimensión Gestión y administración



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Interpretación:

En la tabla 17 y la figura 14 se observó según el instrumento aplicado a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. sobre el nivel de Gestión y administración percibido en dicha institución se estimó con el 6,3%(9) indicaron que hubo un nivel bajo, seguido con el 37,5%(54) indicaron que existió un nivel medio y mientras con un significativo e importante 56.3%(81) de los servidores puntualizan que hubo un nivel alto de Gestión y administración de los servidores, esto significa que mayormente en la institución de la de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019 se percibió un nivel alto de Gestión y administración en los servidores.

Tabla 19

Prueba de la distribución normal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Administración por Objetivos	Rendimiento Laboral
N		144	144
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,13	3,44
	Desv. Desviación	0,963	1,121
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,289	0,204
	Positivo	0,184	0,140
	Negativo	-0,289	-0,204
Estadístico de prueba		0,289	0,204
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 ^c	0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Elaborado en base a procesamiento en SPSS, 2021.

Donde:

P-Valor < 0.05: No existe distribución normal

P-Valor > 0.05: Existe distribución normal

Observando en la tabla 18 para cada variable en análisis la significancia bilateral es menor a 0,05 el cual determina que no existe una distribución normal; esto hace que se tome la decisión de utilizar un estadístico para la prueba de hipótesis no paramétrico como es el modelo de R de Pearson.



5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

(*Hipótesis Nula*) *H₀*: La Administración por Objetivos no influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

(*Hipótesis Alterna*) *H₁*: La Administración por Objetivos influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

b) *Tabla estadística*

Tabla 20

Prueba de hipótesis general con la prueba de R de Pearson

Correlaciones			
		Administración por Objetivos	Rendimiento Laboral
Administración por Objetivos	Correlación de Pearson	1	0,412**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,412**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00

Nivel de significancia

De la tabla 19 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de las variables en contraste.



Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que la Administración por Objetivos influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 41,2%(0,412) en función a la administración por objetivos, lo que explica la influencia significativa.

5.2.2. Hipótesis Específica 1

a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

(Hipótesis Nula) Ho: Los Planes Estratégicos no influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: Los Planes Estratégicos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

b) *Tabla estadística*

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1 con la prueba de R de Pearson.

		Correlaciones	
		Planes estratégicos	Rendimiento Laboral
Planes estratégicos	Correlación de Pearson	1	0,465**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,465**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00.



Nivel de significancia

De la tabla 20 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión a la variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que los Planes Estratégicos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 46,5% (0,465) en función a los planes estratégicos, lo que explica la influencia significativa.

5.2.3. Hipótesis Específica 2

a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

(Hipótesis Nula) Ho: Los Planes Tácticos no influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: Los Planes Tácticos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

b) *Tabla estadística*

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2 con la prueba de R de Pearson.

		Correlaciones	
		Planes tácticos	Rendimiento Laboral
Planes tácticos	Correlación de Pearson	1	0,609**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144



Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,609**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00

Nivel de significancia

De la tabla 21 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión a la variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que los Planes Tácticos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 60,9% (0,609) en función a los Planes Tácticos, lo que explica la influencia significativa.

5.2.4. Hipótesis Específica 3

a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

(Hipótesis Nula) Ho: Los Planes Departamentales no influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante.

(Hipótesis Alterna) H1: Los Planes Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante.



b) Tabla estadística

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3 con la prueba de R de Pearson

		Correlaciones	
		Planes departamentales	Rendimiento Laboral
Planes departamentales	Correlación de Pearson	1	0,602**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,602**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00

Nivel de significancia

De la tabla 22 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión a la variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que los Planes Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 60,2%(0,602) en función a los planes departamentales, lo que explica la influencia significativa.

5.2.5. Hipótesis Específica 4

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: Los Resultados Departamentales no influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los



servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: Los Resultados Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

b) Tabla estadística

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 4 con la prueba de R de Pearson.

		Correlaciones	
		Resultados departamentales	Rendimiento Laboral
Resultados departamentales	Correlación de Pearson	1	0,651**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,651**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00

Nivel de significancia

De la tabla 23 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión a la variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que los Resultados Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 65,1%(0,951) en función a los resultados departamentales, lo que explica la influencia significativa.



5.2.6. Hipótesis Específica 5

a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

(Hipótesis Nula) Ho: La Evaluación de los Resultados no influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: La Evaluación de los Resultados influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019.

b) *Tabla estadística*

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 5 con la prueba de R de Pearson.

Correlaciones			
		Evaluación de los resultados	Rendimiento Laboral
Evaluación de los resultados	Correlación de Pearson	1	0,703**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	144	144
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,703**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	144	144

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

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00

Nivel de significancia

De la tabla 24 se observa que el nivel de Sig. = 0,000 mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión a la variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos



afirmar con un nivel confianza del 95% que la Evaluación de los Resultados influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 70,3%(0,703) en función a la Evaluación de los Resultados, lo que explica la influencia significativa.

5.3. Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, en el presente estudio, donde se ha establecido que, si existe una influencia en un grado positivo considerable entre la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Lo que se ha determinado, además, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Pearson donde se expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 41,2% (0,412) en función a la administración por objetivos, lo que explica la influencia significativa.

Los resultados guardan relación con lo obtenido por Medina Callejas, Juan pablo (2018) en su trabajo de investigación intitulada “Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión” en el presente trabajo de investigación tiene como objetivo desarrollar un sistema de gestión para la empresa Medina & Asociados mediante la administración por objetivos, como resultado final de la investigación ha sido establecer la construcción de los elementos de la APO mismos que aportan de manera significativa a una adecuada organización de la empresa y, asimismo, al establecimiento de objetivos claros, con estrategias conformadas dentro de un plan operativo que apoyan a su desarrollo y aplicación; y por consiguiente, aportan al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Del mismo modo también los resultados hallados guardan similitud con los autores Diestra Arevalo, Rony y Torres Girano, Alex Alvarado (2017) en su trabajo de investigación titulado “Administración por objetivos (APO), como instrumento de gestión organizacional en la empresa Exotic Chocolatier S.A.C. en la ciudad de Tarapoto periodo 2014” trabajo realizado en Facultad de Ciencias Económicas, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Donde tuvo como objetivo general analizar la Administración Por



Objetivos (APO), como instrumento de Gestión Organizacional en la Empresa Exotic Chocolatier SAC en la ciudad de Tarapoto.

El diseño de investigación corresponde al tipo de Analítico-Explicativo, que intenta confirmar la hipótesis no experimental, también se recolectó datos para que posteriormente se puedan procesar los resultados de la investigación, obteniendo de esta manera los resultados de acuerdo a los objetivos; llegando a la conclusión principal que la aplicación de la Administración por Objetivos incide de manera positiva en la gestión organizacional de la Empresa Exotic Chocolatier SAC Tarapoto año 2014 y confirmando la hipótesis planteada.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Para el objetivo general, donde se obtuvo que Administración por Objetivos influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 41,2% (0,412) en función a la administración por objetivos, lo que explica la influencia significativa.

De acuerdo a los Planes Estratégicos se concluye que existe una influencia en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 46,5% (0,465) en función a los planes estratégicos, lo que explica la influencia significativa.

Planes Tácticos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 60,9% (0,609) en función a los Planes Tácticos, lo que explica la influencia significativa

En cuanto los Planes Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 60,2%(0,602) en función a los planes departamentales, lo que explica la influencia significativa.

los Resultados Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve



influenciado en un 65,1% (0,951) en función a los resultados departamentales, lo que explica la influencia significativa.

La Evaluación de los Resultados influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante. Además, el valor del coeficiente de correlación de Pearson expresa que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 70,3% (0,703) en función a la Evaluación de los Resultados, lo que explica la influencia significativa.

6.2. Recomendaciones

En relación al objetivo principal, donde se ha pretendido determinar la medida de influencia que existe entre la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Cotabambas, año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre las variables de estudio, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejora su desempeño organizacional. Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.

En relación al objetivo específico uno que es establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejora su desempeño organizacional. Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.

De acuerdo al objetivo específico dos que es establecer el grado influencia que existe entre los Planes Tácticos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre los Planes tácticos en el Rendimiento Laboral, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejora su desempeño organizacional.



Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.

De acuerdo al objetivo específico tres, donde se ha pretendido establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre los Planes tácticos en el Rendimiento Laboral, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejorar su desempeño organizacional. Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.

De acuerdo al objetivo específico 4, donde se ha pretendido establecer el grado de influencia que existe entre los Resultados Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre los Planes tácticos en el Rendimiento Laboral, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejorar su desempeño organizacional. Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.

De acuerdo al objetivo específico 5 donde se ha pretendido establecer el grado de influencia que existe entre la Evaluación de los Resultados en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. al confirmar que, si existe influencia entre los Planes tácticos en el Rendimiento Laboral, se recomienda la incorporación en los procesos administrativos el modelo de gestión por resultados, en las entidades públicas para mejorar su desempeño organizacional. Además, es recomendable a la comunidad académica y científica a realizar trabajos de investigación de mayor alcance en las variables de estudio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires - Argentina: Granica.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis guía para la elaboración*. Perú.
- Avila, B. H. (2006). *Introducción a la Metodología de Investigación*. México: Electrónica.
- Barcells Dalmau, G. (2015). *Manual práctico para la implementación del estándar OHSAS 18001*. Majadahonda Madrid España: Imágen Artes Gráficas, S.A.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota - Colombia: Pearson.
- Callejas Vergara, P. C. (2014). *Amarillo alinea estrategia, gestión integral y su SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo*. Amarillo Colombia: Prentice Hall.
- Campos, Z. d. (2003). *El enfoque basado en procesos aplicada a la calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Carolina Araujo, María y Leal Guerra, Martín. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en la Instituciones de educación Superior Públicas en el año 2017*. Venezuela.
- Carrasco Diaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Perú: San Marcos.
- Carvajal, L. (2013). El método de investigación. *La investigación Científica*, 52-54.
- CARVAJAL, L. (2013). El método de investigación. *La investigación Científica*, 52-54.
- Charaja Cutipa, F. (2009). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Peru: Sagitario Impresores.
- Chiavenato, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO: McGraw-HILL/INTERAMERICANA S.A.
- Chong Vela, R. (2017). *Las motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana - Periodo 2014*. Iquitos - Perú.
- Cliff, D. (2012). *La Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional en la Industria Minera de Australia*. Australia.



- Corbetta, P. (2003). *Metdología de Investigación Social*. Madrid España: McGraw-Hill.
- Decenzo, R. (2002). *Fundamentos de Administracion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Diestra Arevalo, R., & Torres Girano, A. A. (2017). *Administración por objetivos (APO), como instrumento de gestión organizacional en la empresa Exotic Chocolatier S.A.C. en la ciudad de Tarapoto periodo 2014*. Tesis para optar el titulo de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de San Martin - Tarapoto, Tarapoto - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2404/RONY%20DIESTRA%20AREVALO%2c%20ALEX%20ALVARO%20TORRES%20GIRANO%20-%20ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galán Amador, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogota Colombia: Pearson Educación.
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Giraudó, Esther; Mendizabal, Nora, y Korinfeld, Silvia. (2002). *Trabajo y salud: un acampo permanente de reflexión e intervención. De los recursos humanos a la gestión con el personal. una nueva mirada de los vínculos en las organizaciones*. Buenos Aires. Argentina: Ed. Docencia.
- Gonzales, D. ((2008)). *Psicología de la Motivacion* . La Habana.
- Hernández, F. y. (2010). *Metodologia de la Investigacion* . Mexico: Interamericana Editores S.A.:
- Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, R; Fernández C.; & Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill Educación.
- HERNÁNDEZ,Roberto; Carlos FERNÁNDEZ; y Pilar BAPTISTA. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.



- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
Obtenido de https://www.academia.edu/8742843/Administraci%C3%B3n_Michael_A_Hitt_J_Stewart_Black_y_Lyman_W_Porter_redacted
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación holística*. Colombia: Ecoediciones.
- Hurtado, J. (2010). *El proyecto de investigación comprensión hostilística de la metodología de la investigación*. Caracas - Venezuela: Sypalquirón.
- Isotools, E. (24 de 06 de 2008). <https://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/ohsas-18001>. Recuperado el 03 de 08 de 2015
- Judge, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.:pearson.
- Linarez, C. (2009). *Investigacion de Mercados*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Mahecha Angulo, M. (1993). Las condiciones del trabajo y la salud. *II Congreso Nacional de Patógenos ISSN: 0221-1528* (págs. 49 - 64). Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Martinez, L., Farfan, E., & Osto, R. (2022). Un acercamiento epistemico a la administracion por objetivos. *Actualidad contable*, 93-104. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/257/25773955006/html/>
- Mateo C., R. J. (21 de Agosto de 2009). qualitytrends.squalitas.com. Recuperado el 17 de Julio de 2016
- Medina Callejas, J. P. (2018). *Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión*. Proyecto de Investigación de Grado previo a la obtención del Título de, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2470/1/76754.pdf>
- Méndez., D. C. (20007). *Investigacion Fundamentos y metodologia*. Mexico: pearson.
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires. Argentina.
- MSA, M. d. (06 de 10 de 2008). [http://www.msal.gov.ar/index.php/ home/salud_ocupacional](http://www.msal.gov.ar/index.php/home/salud_ocupacional). Recuperado el 02 de 04 de 2014
- Neffa, J. C. (1990). *Las Innovaciones tecnológicas*. Buenos Aires. Argentina.



- Ñaupas Paitan, H., Mejia Mejia, E., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Bogotá - Colombia: Ediciones Transversal.
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Bogota - Colombia: Ediciones de la U.
- OIT. (2009). *Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales*. Ginebra.
- OIT, O. I. (1999). *Los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas*. Ginebra.
- OIT. (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: OIT Ginebra.
- OMS. (1975). *Detección precoz del deterioro de la salud debido a su exposición profesional*. Ginebra.
- Palacios Sinchitullo, B. L. (2018). *Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018*. Tesis para obtener Licenciatura en Administracion , Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35291/Palacios_SB L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodologia de la investigación cuantitativa*. Caracas - Venezuela: FEDUPEL. Obtenido de <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Prialé, R. (05 de Julio de 2016). Crecimiento del Sector Minero en el Perú. *Perú 21*, pág. 01.
- Reynaga Utani, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pecse Pescetto de Andahuaylas, 2018*. Andahuaylas - Apurimac - Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administracion, un Empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion.



- Rodas Vasquez, C. M. (2014). *Administracion por objetivos*. Quetzaltenango.
- Sabino Carlos, A. (1986). *El proceso de investigaci3n*. Caracas: Editorial Panapo.
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza , C. (1998). *Metodologia y dise1nos en la investigacion cientifica*. Lima - Per3: Mantaro.
- Sulca Zavala, G. (2015). *Impacto de la motivaci3n en la gesti3n de una organizaci3n policial. El caso de divisi3n policial - 1 Lima cercado (Regi3n policial Lima)*. Lima - Per3.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivacion y Desempe1o laboral de la empresa de alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango*. Guatemala.
- Tapia, M. (20 de enero de 2005). *Metodolog3a de Investigaci3n*. Obtenido de <http://www.angelfire.com/emo/tomaustin/Met/metinacap.htm>.
- Valderra Mendoza, S. (2002). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigaci3n Cientifica*. Lima - Per3: San Marcos.



ANEXOS



Anexo No 01

“ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS. AÑO 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOLOGIA
<p>PG: ¿Cuál es el grado de influencia que existe entre la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p> <p>PE1: ¿Qué grado influencia existe entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p> <p>PE2: ¿Qué grado influencia existe entre los Planes Tácticos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p> <p>PE3: ¿Qué grado influencia existe entre los Planes Departamentales en el Rendimiento Laboral de los</p>	<p>OG: Determinar el grado de influencia que existe entre la Administración por Objetivos en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>OE1: Establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Estratégicos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>OE2: Establecer el grado influencia que existe entre los Planes Tácticos en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>OE3: Establecer el grado de influencia que existe entre los Planes Departamentales en el</p>	<p>HG: La Administración por Objetivos influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>HE1: Los Planes Estratégicos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>HE2: Los Planes Tácticos influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>HE3: Los Planes Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de</p>	<p>Variable 1</p> <p>Administración por Objetivos</p>	<p>1.1. Planes estratégicos</p> <p>1.2. Planes tácticos</p>	<p>1.1.1 Disposición de planes estratégicos</p> <p>1.1.2 Establecimiento de políticas y estrategias</p> <p>1.1.3 Supervisión de desempeño</p> <p>1.1.4 Planeación de inversiones</p> <p>1.1.5 Establecimiento de objetivos</p> <p>1.1.6 Establecimiento de metas</p> <p>1.2.1 Definición de responsabilidades</p> <p>1.2.2 Correspondencia de las funciones con las atribuciones</p> <p>1.2.3 Autonomía en la ejecución de actividades</p> <p>1.2.4 Autonomía en la toma de decisiones en el puesto</p> <p>1.2.5 Comprensión de la contribución de los resultados a los objetivos de la organización</p> <p>1.2.6 Comprensión de la contribución de los resultados a los objetivos de la organización</p> <p>1.2.7 Compromiso con las funciones y responsabilidades del puesto</p>	<p>Enfoque: El enfoque o ruta de investigación es con considerado cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Investigación científica básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo explicativo</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental, Transeccional/ descriptivo Ex post facto</p> <p>Población: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.</p> <p>Muestra: Sera una muestra aleatorio simple</p> <p>Método de Investigación: deductiva</p> <p>Técnica de investigación:</p>

<p>servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p> <p>PE4: ¿Qué grado influencia existe entre los Resultados Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p> <p>PE5: ¿Qué grado influencia existe entre la Evaluación de los Resultados en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas? ¿Año 2019?</p>	<p>Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>OE4: Establecer el grado influencia que existe entre los Resultados Departamentales en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>OE5: Establecer el grado influencia que existe entre la Evaluación de los Resultados en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p>	<p>los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019. Es determinante</p> <p>HE4: Los Resultados Departamentales influyen en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p> <p>HE5: La Evaluación de los Resultados influye en un grado positivo considerable en el Rendimiento Laboral de los servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019</p>	<p>Variable 2</p> <p>Rendimiento Laboral</p>	<p>1.3. Planes departamentales</p> <p>1.4. Resultados departamentales</p> <p>1.5. Evaluación de resultados</p>	<p>1.3.1 Definición de objetivos por puesto de trabajo</p> <p>1.3.2 Definición de metas por puesto de trabajo</p> <p>1.3.3 Establecimiento de estándares de trabajo</p> <p>1.3.4 Establecimiento de responsabilidades de los puestos</p> <p>1.4.1 Logro de objetivos alcanzados</p> <p>1.4.2 Logro de metas alcanzadas</p> <p>1.4.3 Ejecución presupuestal</p> <p>1.4.4 Porcentaje de usuarios beneficiados</p> <p>1.5.1 Instrumentos de evaluación de resultados</p> <p>1.5.2 Procesos de evaluación de los resultados</p> <p>1.5.3 Comunicación de los resultados</p> <p>1.5.4 Reglamentos y normatividad que regula</p> <p>1.5.5 Proceso de comparación de resultados</p> <p>2.1.1 Valoración de la eficiencia de las tareas específicas individuales</p> <p>2.1.2 Valoración de la eficiencia de las tareas generales individuales</p> <p>2.1.3. Valoración de eficiencia de</p>	<p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>- Cuestionario de encuesta</p> <p>Tiempo</p> <p>05 meses</p> <p>Presupuesto</p> <p>S/. 5,500.00</p>
--	---	--	--	---	--	--

				<p>2.1 Eficiencia en las tareas</p> <p>2.2 Comunicación oral y escrita</p> <p>2.3 Mantenimiento de la disciplina del personal</p> <p>2.4 Esfuerzo demostrado</p> <p>2.5 trabajo en equipo</p> <p>2.6 Supervisión y liderazgo</p> <p>2.7 Gestión y administración</p>	<p>las tareas de los compañeros de trabajo</p> <p>2.1.4 Valoración de eficiencia de las tareas de los superiores</p> <p>2.2.1 Valoración de la efectividad de las comunicaciones orales</p> <p>2.2.2 Valoración de la efectividad de las comunicaciones escritas</p> <p>2.3.1 Valoración de la permanencia en el centro laboral</p> <p>2.3.2 Valoración del cumplimiento de las normas y reglamentos</p> <p>2.4.1 Valoración del esfuerzo para terminar las tareas</p> <p>2.4.2 Valoración del esfuerzo para el compromiso de los compromisos asumidos</p> <p>2.4.3 Valoración del esfuerzo para el cumplimiento de las funciones</p> <p>2.4.4 Valoración del esfuerzo para adaptarse al cambio en la empresa</p> <p>2.5.1. Valoración de la disciplina para el trabajo en equipo</p> <p>2.5.2 Valoración de la tolerancia con los integrantes del equipo</p> <p>2.5.3 Valoración del logro de</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					metas por medio del trabajo en equipo 2.6.1 Valoración de la capacidad para supervisar y motivar al equipo 2.6.2 Valoración para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo 2.7.1 Valoración de conducta dirigida a la utilización eficiente de recursos 2.7.2 Valoración de conducta dirigida a la solución de problemas	
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACION

Escuela Académico Profesional de Administración



Estimado Sr./Sra. la presente encuesta es para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Administración por Objetivos y su Influencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Cotabambas. Año 2019”, le agradecemos por su colaboración.

Indicaciones: En cada pregunta tendrá cinco alternativas para responder, marque usted con un aspa “X” la respuesta que considere se ajusta más a la realidad, del menos importante al más importante. Gracias

Categoría	Código	Escala
Nunca	N	1
Casnunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

Datos generales

Estado civil: a) Soltero/a () b) Casado/a () c) Viudo/a () d) Conviviente/a ()	Sexo: a) Femenino () b) Masculino ()	Edad: a) Menos de 30 años () b) Entre 31 a 40 años () c) Más de 40 años ()
Años de servicio en la institución: a) Entre 01 a 05 veces al año () b) Entre 06 a 10 veces al año () c) Entre 11 a 20 veces al año () d) Más de 20 veces al año ()	Áreas de trabajo donde tiene experiencia laboral: a) Recursos humanos () b) Planificación () c) Logística () d) Otros: ()	Aspectos más valorados de los jefes en el trabajador: a) Profesionalismo () b) Responsabilidad () c) Compromiso con la org. () d) Logro de objetivos () e) Trabajo en equipo ()

Administración por Objetivos

Items	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Planes estratégicos					
1. En la institución se dispone de un plan estrategico	1	2	3	4	5
2. Se cuenta con establecimiento de políticas y estrategias	1	2	3	4	5



3. Existen procesos de supervisión de desempeño de los trabajadores	1	2	3	4	5
4. En la institución se realiza planeación de las inversiones	1	2	3	4	5
5. En la institución se ha establecido de objetivos alcanzables	1	2	3	4	5
6. En la institución e ha establecido metas para ejecutar durante un periodo	1	2	3	4	5
Planes tácticos					
7. En la institución se tiene definido las responsabilidades de los trabajadores	1	2	3	4	5
8. En los planes existe correspondencia de las funciones con las atribuciones de los puestos de trabajo	1	2	3	4	5
9. Los trabajadores disponen de autonomía en la ejecución de sus actividades laborales	1	2	3	4	5
10. Los trabajadores disponen de autonomía en la toma de decisiones en el puesto	1	2	3	4	5
11. Existe comprensión de la contribución de los resultados a los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
12. Los trabajadores entienden la cualidad desafiante de la actividades y labores del puesto	1	2	3	4	5
13. Existe un compromiso con las funciones y responsabilidades del puesto	1	2	3	4	5
Planes departamentales					
14. En la institución se tiene bien definido los objetivos por puesto de trabajo	1	2	3	4	5
15. En la institución se ha definido las metas por puesto de trabajo	1	2	3	4	5
16. En la institución se tiene establecido los estándares de trabajo	1	2	3	4	5
17. En la institución se ha establecido las responsabilidades de los puestos	1	2	3	4	5
Resultados departamentales					
18. En la institución se identifica el logro de objetivos alcanzados por departamento	1	2	3	4	5
19. En la institución se identifica el logro de las metas alcanzadas	1	2	3	4	5
20. En la institución se identifica el nivel de ejecución presupuestal	1	2	3	4	5
21. En la institución se identifica el nivel de los trabajadores capacitados	1	2	3	4	5
22. En la institución se identifica el nivel del porcentaje de usuarios beneficiados	1	2	3	4	5
Evaluación de resultados					
23. La institución cuenta con instrumentos de evaluación de los resultados	1	2	3	4	5
24. La institución cuenta con procesos de evaluación de los resultados	1	2	3	4	5
25. La institución cuenta con canales de comunicación para dar a conocer los resultados	1	2	3	4	5
26. La institución cuenta con reglamentos y normatividad que regula las actividades	1	2	3	4	5
27. La institución cuenta con procesos de comparación de resultados	1	2	3	4	5

Rendimiento Laboral

Items	Nunca	Casi nunca	Algunas	Casi siempre	Siempre
Eficiencia en las tareas					
28. La institución cuenta con información que valora la eficiencia de las tareas específicas individuales que realizan los trabajadores	1	2	3	4	5
29. La institución dispone de valoración de la eficiencia de las tareas generales e individuales	1	2	3	4	5
30. La institución cuenta con información que valora la eficiencia de las tareas de los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
31. La institución cuenta con información que valora la eficiencia de las tareas de los superiores	1	2	3	4	5
Comunicación oral y escrita					
32. Existe procesos de valoración de la efectividad de las comunicaciones orales	1	2	3	4	5
33. Existe procesos de valoración de la efectividad de las comunicaciones escritas	1	2	3	4	5
Mantenimiento de la disciplina personal					
34. Existen procesos de valoración de la permanencia en el centro laboral	1	2	3	4	5
35. Existen proceso de valoración del cumplimiento de las normas y reglamentos	1	2	3	4	5
Esfuerzo demostrado					
36. Existen procesos de valoración del esfuerzo para terminar las tareas	1	2	3	4	5
37. Existen procesos de valoración del esfuerzo para el cumplimiento de los compromisos asumidos	1	2	3	4	5
38. Existen procesos de valoración del esfuerzo para el cumplimiento de las funciones	1	2	3	4	5
39. Existen procesos de valoración del esfuerzo para adaptarse al cambio en la empresa	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
40. Existen procesos de valoración de la disciplina para el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
41. Existen procesos de valoración de la tolerancia con los integrantes del equipo	1	2	3	4	5
42. Existen procesos de valoración del logro de metas por medio del trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Supervisión y liderazgo					
43. Existen procesos de valoración de la capacidad para supervisar y motivar al equipo	1	2	3	4	5
44. Existen procesos de valoración para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo	1	2	3	4	5
Gestión y liderazgo					
45. Existen procesos de valoración de la conducta dirigida a la utilización eficiente de recursos	1	2	3	4	5
46. Existen procesos de valoración de la conducta dirigida a la solución de problemas	1	2	3	4	5

Datos de control:

Nombre del encuestador:	Lugar y fecha de la encuesta:
Visto bueno por:	