



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la
Dirección Regional de Educación del Callao, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Palacios Sinchitullo, Brenda Luz

ASESOR:

Mg. Calderón Coello, Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima - Perú

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0164-2018-DPI /UCV/DA-EP-ADM-FL-C

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, presentado en la modalidad de Desarrollo de Proyecto de Investigación.

Presentado por Doña:

PALACIOS SINCHITULLO, BRENDA LUZ.

Cuyo Título es:

"ADMINISTRACION POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO, 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
17	DIECISIETE	APROBADO POR UNANIMIDAD

DESAPROBADO	00-10 PUNTOS ()
APROBAR POR MAYORIA	11-13 PUNTOS ()
APROBADO POR UNANIMIDAD	14-17 PUNTOS (X)
APROBADO POR EXCELENCIA	18-20 PUNTOS ()

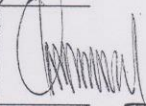
PRESIDENTE : Dr. LESSNER LEON ESPINOZA


FIRMA

SECRETARIO : Mgtr. LOPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO

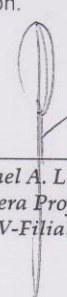

FIRMA

VOCAL : Mgtr. ALBERTO CALDERON COELLO


FIRMA

Nota: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

Callao, 18 de Diciembre del 2018.


Mgtr. Rafael A. López Landauro
Coordinador de la Carrera Profesional de Administración
UCV-Filial Callao

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA.

Quiero dedicar mi trabajo a mi mamá por brindarme su ayuda en todo momento en mi carrera y en especial a mi abuela desde el cielo debe estar viendo mis logros.

AGRADECIMIENTO.

Agradecer a mi asesor por las grandes enseñanzas que me ha brindado y a Dios, porque por él he alcanzado a concluir mi carrera profesional.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo BRENDA LUZ PALACIOS SINCHITULLO con DNI N° 74749979, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2018.



Brenda Luz Palacios Sinchitullo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de licenciatura en administración, presento el trabajo de investigación titulado: *Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018*. La investigación tiene por finalidad determinar el grado de influencia entre la administración por objetivos, y el desempeño laboral.

El documento consta de ocho capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta de forma general la tesis, se presenta los antecedentes, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II Método: Marco metodológico, se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados, se presenta la descripción de los resultados y la prueba de hipótesis. Capítulo IV: Discusión, se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo V: Conclusiones, finalmente se da a conocer las conclusiones del estudio. Capítulo VI: Recomendaciones. Capítulo VII: Propuesta. Capítulo VIII: Referencias bibliográficas, seguido de los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Brenda Luz Palacios Sinchitullo

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.	iii
AGRADECIMIENTO.	iv
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.	13
1.2.1. Internacionales.	13
1.2.2. Nacionales.	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 Variable Independiente: Administración por Objetivos	17
1.3.2 Variable dependiente: Desempeño laboral	20
1.4. Formulación del problema.	22
1.4.1. Problema general.	22
1.4.2. Problemas específicos.	22
1.5 Justificación de la investigación	22
1.6 Hipótesis.	24
1.6.1 Hipótesis general.	24
1.6.2 Hipótesis específicas	24
1.7 Objetivos de la investigación	24
1.7.1 Objetivo general.	24
1.7.2 Objetivos específicos.	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación.	25
2.2.1 Diseño	25
2.1.2. Tipo.	26
2.1.3. Nivel de investigación.	26
2.2. Variables, operacionalización.	26
2.2.1. Definición conceptual.	26

2.2.2. Definición operacional.	27
2.2.3. Matriz operacional	31
2.3. Población y muestra	32
2.3.1. Población.	32
2.3.2. Muestra.	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1. Técnica.	33
2.4.2. Instrumento de recolección de datos.	33
2.4.3. Validez de los instrumentos.	34
2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos.	37
III. RESULTADOS	38
3.1. Análisis descriptivo	38
3.2. Contrastación de hipótesis	43
3.3. Prueba de influencia	44
3.3.1. Hipótesis general	44
3.3.2. Hipótesis específica 1	46
3.3.3. Hipótesis específica 2	49
IV. DISCUSIÒN	54
4.1. Discusión – hipótesis general	54
4.2. Discusión – hipótesis específica 1	55
4.3. Discusión – hipótesis específica 2	55
4.4. Discusión – hipótesis específica 3	56
V. CONCLUSIÒN	57
VI. RECOMENDACIÒN	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	59
ANEXOS	61
Anexo 1: Cuestionario	61
Anexo N° 2: Validación por juicio de expertos	62
Anexo 3 Matriz de consistencia	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la variable Independiente: Administración por objetivos	35
Tabla 2. Estadístico de fiabilidad de la variable Dependiente: Desempeño laboral	36
Tabla 3: Variable Independiente Administración por objetivos (agrupada)	38
Tabla 4: Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupada)	39
Tabla 5: Dimensión – Establecer retos (agrupada)	40
Tabla 6: Dimensión – Resultados (agrupada)	41
Tabla 7: Dimensión – Metas personales (agrupada)	42

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1: Variable Independiente Administración por objetivos (agrupada)	38
Gráfico N° 2: Variable dependiente Desempeño laboral (agrupada)	39
Gráfico N° 3: Dimensión: Establecer retos (agrupada)	40
Gráfico N° 4: Dimensión: Resultados (agrupada)	41
Gráfico N° 5: Dimensión – Metas personales (agrupada)	42

RESUMEN

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 H_1 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.

Palabras clave: administración por objetivos y desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of this work is to decide the impact that exists between management by objectives and work performance in the Regional Education Office of Callao, 2018. The method that was analyzed was hypothetical deductive, of applied type, with a different correlational dimension and non-judicial transversal design. The population examined was the specialists of the DREC, the example of the examination made up of 63 workers; Later, when preparing the information and deciphering it, it was resolved that the connection between management by objectives and work performance is high or extremely solid, as indicated by the estimate of 0.993 in the same way, the uncovered importance of 0.000 is not exactly essential of the established work. 0, 05, which suggests that the elective theory H_1 is recognized and, therefore, the administration by objectives if the job performance of the Regional Office of Education of Callao, 2018, has a notable impact.

Keywords: administration by objectives and work performance.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática

Según Reddin (2016), define la administración por objetivos como:

La administración por objetivos es una poderosa herramienta administrativa, y hasta puede ser considerada un método para administrar, puede ser percibida desde diversos puntos de vista. En lo más alto de la jerarquía, piensa uno en planeación o estrategia corporativa; en la parte inferior, en evaluación de desempeño (párr. 2).

A nivel internacional la administración por objetivos es un factor de importancia en la organización y en sus trabajadores, es un proceso donde se definen cada uno de los objetivos a alcanzar dentro de estas, donde cada uno de los involucrados, directivos y empleados, están de acuerdo y saben de manera correcta que deben hacer para alcanzar sus objetivos. Por otro lado, la administración por objetivos puede instituir metas participativas realistas, el camino a seguir para llegar a ellas y en la toma de decisiones, sino se aplica la desorganización influiría de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, solo dejando a la suerte el futuro de la organización es por ello que mediante una buena administración por objetivos el desempeño laboral de los trabajadores será positivo. Según Gestipolis (2014) la administración por objetivos se ha ido evolucionando a partir de los años 80's dando un incremento del 80% de evolución en las organizaciones, obteniendo mayores niveles de productividad (párr. 8).

Como se puede apreciar la aplicación de la administración por objetivos a medida que ha ido pasando el tiempo ha ido mejorando dando un mayor rendimiento en las organizaciones, gracias a los jefes quienes llevan a cabo esta mejora continua.

A nivel nacional, las organizaciones presentan problemas internos debido a no tienen en claro los objetivos establecidos, estas se logran teniendo como se mencionó anteriormente teniendo en claro los objetivos, las metas y las prioridades establecidas en grupo por la alta dirección, identificando en conjunto los resultados claves que están dispuestos a alcanzar así como los correspondientes indicadores de éxito, acuerdan una estrategia para alcanzar esos resultados, trabajando para tratar de lograrlos, de la misma forma se da seguimientos de los esfuerzos y los resultados alcanzamos y se evalúa el rendimiento del personal de dirección en función de los mismos.

A nivel local la alta dirección de la Dirección Regional de Educación del Callao carece de una buena administración por objetivos, ya que no tiene en claro los objetivos establecidos como entidad del estado, ya sea en la toma de decisiones, planeación, control y/o dirección, para que de esta manera el desempeño laboral sea eficiente y logren alcanzar sus metas propuestas.

Por otra parte, a nivel internacional el desempeño laboral es lo más importante dentro de cualquier organización, ya que existen diferentes maneras para medir o incluso evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. Según el Blog de Endered (2017) el 86% de las organizaciones a nivel global cuentan con un sistema de incentivos o reconocimientos para sus empleados, por otro lado, el 77% de trabajadores afirman que se implicarían más en su trabajo si sintieran que se reconocen su desempeño o sus logros, es por ello que las empresas con mayor nivel de compromiso por parte de sus empleados son capaces de incrementar en un 50% la lealtad de sus clientes.

Así mismo, a nivel nacional las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos, dependiendo siempre del desempeño de los trabajadores los cuales son evaluados, pero algunos estudios demuestran que según El Comercio (2017) Los que tiene evaluación de desempeño en sus empresas, la quieren, y los que la tienen, la detestan. Por ejemplo, el 50% de trabajadores opina que su evaluación de desempeño es injusta. Además, 1 de cada 4 trabajadores detestas las evaluaciones de desempeño más que cualquier situación en su vida laboral y un 28% de gerentes de recursos humanos piensan que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema (párr. 3)

Abarcando el nivel local en la Dirección Regional de Educación del Callao no cuentan con un buen nivel de desempeño ya que no aplican una evaluación correspondiente las cuales puedan medir su desenvolvimiento, lamentablemente su objetivo es generar riqueza y obtener beneficios, dejan un poco de lado medir el desempeño de sus colaboradores, a veces se conforman con lo que tienen y no ven más allá, hace falta tomar en cuenta que la motivación es una gran influencia para trabajar los objetivos como así mismo el adecuando ambiente de

trabajo, cabe mencionar que sentirse como en el lugar de trabajo da mayores posibilidades de desempeñar un trabajo correctamente.

De esta manera se observó que en la Dirección Regional de Educación del Callao no logran identificar sus debilidades porque no le toman la debida importancia ya que carecen de un personal destacado para que pueda identificar estas, dando resultados negativos.

Es desconcertante como habiendo tantas posibilidades para que una entidad estatal sea de mayor privilegio, esta no aproveche con los recursos que cuentan que es el apoyo del Ministerio de Educación. Este problema interno puede ser manejado por un personal eficiente quien realmente quiera ver una mejora a esta entidad para poder realizar un trabajo adecuado, que plantee y logre realizar los objetivos propuestos. Si bien es cierto depende mucho de la alta dirección, pero a veces no tan solo ellos tienen la mejora sino también el jefe del área de Personal el cual con la ayuda de sus colaboradores motive al personal a una mejora.

En lo que concierne al desempeño laboral de la Dirección Regional Del Callao, los cuales en su mayoría se han llevado a cabo de una manera ineficiente, originando un malestar a los usuarios ya que no llegan a cumplir con sus expectativas, la DREC está en la obligación de brindar un buen servicio a los usuarios, si bien es cierto los trabajadores no se encuentran en una buena condición de trabajo ya sea por la falta de motivación o no cuenta con un buen clima laboral, la mejora debe partir desde ese punto.

De acuerdo a lo acontecido se puede identificar la carencia de una buena administración por objetivos lo cual influye en el desempeño laboral de los trabajadores dando como resultado que el perjudicado en el usuario y en parte el trabajador, se espera establecer objetivos los cuales se cumplan con eficiencia.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Internacionales.

Nangolo (2017) at the University of Technology, located in L.A. in his research entitled *Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system*, the main objective the aim of this thesis is to conduct a survey on the job satisfaction of line managers in the City of Windhoek Municipality. The identifying of such variables could empower the cow municipality to develop programmes and policies that are designed

to improve their job satisfaction levels. The conclusion is drawn, various theories exist on what motivates employees, and on how one can employ such findings.

Ynfante (2014) en su artículo denominado “*La administración por objetivos en relación a las grandes pymes estudio realizado en la universidad de Cundinamarca,*” el cual tiene como objetivo principal establecer estrategias de mejora en las grandes pymes. El método de estudio fue descriptivo correlacional, logrando definir en sí que es la administración por objetivos. Para ello fue necesario la relación que tienen ambas variables propuestas por el autor.

Rodríguez (2015) de la Universidad Nacional de México realizó su tesis de licenciatura titulada “*La aplicación de administración por objetivos como técnica de cambio organizacional de las instituciones educativas primarias*”. Para obtener el título de Administradora de empresas. Tuvo como objetivo principal dar a conocer una técnica por medio de la cual se utilizan criterios en la fijación de objetivos. El método de estudio fue descriptivo correlacional. Los resultados fueron que: un 78% de las personas encuestadas conocen vagamente el concepto de administración por objetivos y el 22% no tiene noción del concepto. Por otro lado 67% no escriben sus metas, el 22% no respondieron y únicamente el 11% fija sus metas por escrito (utilizan agendas). Además el 73% de los encuestados saben quién fija los objetivos en la empresa y únicamente el 27% ignora quienes los hacen. Se concluyó que: la mayor parte del personal administrativo no fija metas por escrito por lo que les es dificultoso medir los resultados de las actividades efectuadas.

Yáñez (2014) Universidad Central de Ecuador, ubicada en Quito – Ecuador en su tesis de titulada “*Administración por Objetivos y la gestión de resultados del Gobierno Autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha, 2014*”. Para obtener el título de administradores. La metodología de la investigación es descriptiva con un diseño experimental. Los resultados fueron que: 42% de los encuestados está totalmente de acuerdo que tienen claro cuáles son los objetivos generales de la empresa y el 8% está en desacuerdo. El 41% de las personas encuestadas indicó que está totalmente de acuerdo que los objetivos del puesto que ocupa en la empresa están claramente definidos y únicamente el 4% estuvieron en desacuerdo. Se concluyó que: la empresa tuvo excelentes resultados con la aplicación del programa de APO, lo cual afectó positivamente la reducción del ausentismo y la impuntualidad.

Cancinos, (2015). De la Universidad privada de Guatemala realizó su tesis para titulada "*Selección De Personal Y Desempeño Laboral de los docentes de la universidad San Pablo de Guatemala para obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial*". El objetivo de esta tesis es determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. En la investigación se establecieron dos variables de estudio, que fueron Selección de personal y desempeño laboral, el objetivo de la investigación es determinar si existe incidencia entre el proceso de selección de personal y el desempeño del colaborador, por lo que el estudio se realizó con sujetos contratados en los últimos seis meses.

1.2.2 Nacionales.

Esteban (2014) de la Universidad Nacional Federico Villarreal, ubicada en Lima – Perú, en su tesis titulada "*La Administración por Objetivos como plataforma efectiva para la misión institucional de la Policía Nacional del Perú, propuesta actual*". Para obtener el título en ciencias políticas. Tiene como objetivo principal identificar la importancia de contar con una buena administración por objetivos dentro de la plataforma de la Institución de la Policía Nacional del Perú. El tipo de estudio fue aplicado en el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental. Los resultados indicaron que: el 85% de los encuestados acepta que la administración por resultados es el proceso sistémico planificado y desarrollado para lograr la misión institucional de la Policía Nacional del Perú, a su vez el 98% acepta que la administración por resultados comprende la organización estructural y funcional de los recursos, actividades y funciones para lograr la misión institucional de la Policía Nacional del Perú. Así mismo el 97% de los encuestados acepta que la administración por resultados comprende el control interno y externo eficiente y efectivo para lograr la misión de la institución y solo el 3% opina lo contrario. Se concluyó que: la Policía Nacional del Perú debe implementar la administración por resultados para facilitar el logro de la misión institucional, mediante la planeación, eficiencia y efectividad en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros.

Becerra (2016), de la universidad nacional de Nacional del Callao, ubicada en Lima – Perú, en su investigación titulada "*La motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016*", para obtener el título en Administración. Tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional del Callao. El diseño de la investigación

es descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 54 trabajadores. La investigación se concluyó que existe una influencia significativa, los cuales se aprecian en los resultados al realizar la prueba de Pearson con el fin de validar la hipótesis (con nivel de significancia de 005), se obtuvo con resultado un valor $p = 0.000$, por lo que se concluye que existe una influencia moderada entre la motivación y el desempeño laboral.

Lozano, (2014). De la Universidad Nacional de Trujillo, realizaron la tesis con el título “*Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014*”. Para obtener licenciatura en Administración. Su investigación tiene como objetivo determinar en qué medida se relaciona la Satisfacción Laboral en el desempeño Laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este., el cual le permitirá a la empresa elegir nuevos colaboradores con los estándares y nuevos esquemas necesarios para contribuir con el desarrollo empresarial óptimo cumpliendo con las exigencias del mercado. Se aplicó la encuesta a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos demostrándose finalmente que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas.

Aguirre, (2014). De la Universidad Peruana Unión, realizó la tesis con el título “*Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014*”. Para obtener la licenciatura en Administración. Esta investigación se desarrolló auxiliada por objeto: determinar en qué medida se relaciona la Satisfacción Laboral en el desempeño Laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este. Se entiende que la satisfacción laboral constituye el valor fundamental del desempeño laboral de los docentes. Se realizó una encuesta dando como resultado que los docentes manifiestan su satisfacción en su desarrollo profesional personal, expresado en el quehacer educativo y académico.

Pérez y Montenegro (2014), para ser Licenciada/o en Administración de Empresas, en su Tesis titulada: “*Cómo y hasta qué punto un programa de administración por objetivos influye en la productividad y disminuye la impuntualidad y las instituciones educativas*”, en la Universidad Federico Villa Real. De acuerdo a lo expuesto, la presente investigación busca mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la impuntualidad de los subordinados por medio de la aplicación de la Administración por Objetivos y recompensas. El autor concluye que, las conclusiones obtenidas en la investigación fueron satisfactorias. Se logró comprobar

que la eficiencia de los subordinados se vio influenciada por la administración por objetivos y las recompensas, dejando la impuntualidad y el ausentismo en un segundo plano, y mejorando la productividad de la empresa notablemente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Independiente: Administración por Objetivos

La administración por objetivos definida por López (2015) quien sostiene: “La dirección por objetivos se basa en definir áreas claves en la compañía para establecer retos y evaluar los resultados” (p. 126). Por lo cual se infiere que es un sistema mediante el cual se intenta mejorar el rendimiento de la empresa, mediante la integración de las metas personales de los empleados con los objetivos de la empresa.

Peter Drucker (1955, citado en Obarama 2013) nos explica que:

La administración (APO) es un tipo específico de proceso para establecer metas, similar al SMART. 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. (párr. 5).

Gómez, (2014) menciona que:

La APO es un método por el cual el gerente y su subordinado definen los objetivos en conjunto, las responsabilidades se especifican para cada uno en función de los resultados esperados, que constituyen los indicadores o patrones del desempeño bajo de los cuales se evaluara ambos (p.14).

De la misma manera Trujillo (2014) nos indica que:

La administración por objetivos hace que los objetivos sean operativos mediante un proceso que los lleva a bajar en forma de cascada por toda la organización, los objetivos generales de la organización se traducen en objetivos específicos para cada nivel subsiguiente (división, departamento, individual). Como los gerentes de las unidades bajas participan en el establecimiento de sus propias metas, la APO funciona de la base hacia arriba y también de la cima hacia abajo. El resultado es una pirámide que liga los objetivos de un nivel con los del siguiente (p. 74)

Según Werther y Davis (2013) definen que: “La técnica de la administración por objetivos consiste en el establecimiento de objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización” (p.324).

Por lo tanto, podemos inferir que la administración por objetivos de acuerdo a Koontz y O’Donnell (2012) es “un sistema por el cual, al principio de un periodo que se pretende evaluar, superior y subordinado discuten los resultados específicos que deben obtenerse en él, midiéndolos, siempre que se pueda” (p.21).

1.3.1.1 Bases teóricas de la Administración por Objetivos.

Teoría Neoclásica: Teoría relacionada a la Administración por Objetivos

Esta teoría según Chiavenato (2007, citado por Ramírez 2015) plantea que:

Para los neoclásicos, la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un fin común con un mínimo de recursos y de esfuerzos y con la menor interferencia, con otras actividades útiles (p.205).

Para Koontz y O’Donnell (2012) El enfoque neoclásico se basa en los siguientes aspectos:

La administración es un proceso operacional compuesto de funciones, como planeación, organización, dirección y control.

Dado que la administración abarca una variedad de situaciones empresariales, requiere fundamentarse en principios de valor explicativo y predictivo.

La administración es un arte que, como la medicina o la ingeniería, debe apoyarse en principios universales.

Los principios de administración, al igual que los correspondientes a las ciencias lógicas y físicas, son verdaderos.

A pesar de que la cultura global y el universo físico y biológico afecten de diversas formas el medio ambiente del administrador, del mismo modo que todo campo de la ciencia o del arte, la teoría de la administración no necesita abarcar todo el conocimiento para servir como fundamentación científica de los principios de la administración. (p.19).

Elementos de la Administración por Objetivos

Según nos indica Ramón (2009) “Por lo general un programa de la APO tiene cuatro componentes:

La especificidad de las metas: Lograr el objetivo de una manera tangible.

La participación en la toma de decisiones: El gerente y el empleado toman decisiones mancomunadas y se ponen de acuerdo en la manera de alcanzarlas.

Un plazo explícito: Cada objetivo tiene un plazo determinado. Normalmente, el plazo es de tres meses, seis meses o un año.

Retroalimentación acerca del desempeño: En un plano ideal, esto se logra proporcionando a las personas retroalimentación constante, de modo que puedan ponderar y corregir sus propias acciones. (p. 223)

Características de la Administración por Objetivos

Según Chiavenato (2006, citado por Castillo, 2016) menciona que:

La APO es un proceso en que superior y subordinado identifican objetivos comunes, definen áreas de responsabilidad de cada uno, en términos de resultados esperados, y emplean dichos objetivos como guías de operación de los negocios. Al analizar el resultado final, puede evaluarse de modo objetivo el desempeño de los gerentes y pueden compararse los resultados alcanzados con los resultados esperados (p.196).

Por lo tanto, Chiavenato (2006, citado por Castillo, 2016) nos evidencia que la APO presenta las siguientes características principales:

Establecimiento conjunto de objetivos entre el gerente general y el gerente de área.

Establecimiento de objetivos para cada departamento o posición. Interrelación de los objetivos departamentales.

Énfasis en la medición y el control de los resultados.

Evaluación, revisión y modificación continuas de los planes. Participación activa de los ejecutivos (p. 210).

Ciclo de la Administración por Objetivos

Reddin (1988, citado por Castillo, 2016) menciona que:

La administración por objetivos tiene un comportamiento cíclico, de tal manera que el resultado de un ciclo permite efectuar correcciones y ajustes en el ciclo siguiente, a través de la retroalimentación proporcionada por la evaluación de los resultados. Este ciclo corresponde comúnmente al ejercicio fiscal de la empresa para facilitar la ejecución y el control. Los principales autores de la administración por objetivos presentan modelos muy variados, cuyos ciclos exponen contenidos diferentes (p.94).

1.3.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

Según Robbins, Stephen, Coulter (2013), define que:

El desempeño, es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (p.151)

Robbins y Judge (2013), explican que:

En las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hoy en día se reconocen tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (p.75).

1.3.2.2 Bases teóricas del desempeño laboral.

La Teoría de la motivación de Vroom.

Víctor Vroom, (2014) desarrollo una teoría de la motivación que a su vez desafía las teorías de Maslow y Herzberg, que se asemejan que las personas diferentes actúan de maneras diferentes, según en la situación se puedan encontrar.

La motivación para producir está en función de:

Objetivos individuales, o la fuerza de voluntad para alcanzar objetivos y/o expectativas.

La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales

La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad en la medida en que cree poder hacerlo

Con el fin de explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. Según ese modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. De ese modo, cuando el individuo busca resultado intermedio (por ejemplo, aumentar la productividad) está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, ascenso o aceptación del grupo).

McGregor (1960, citado por Rivera, 2014) propuso dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una básicamente negativa, nombrada teoría X y otra básicamente positiva, nombrada teoría Y; según el autor: (18) - La teoría X está sustentada por tres supuestos.

- A los individuos les disgusta el trabajo y lo evitarán según les sea posible.
- Como les disgusta el trabajo, entonces se les debe ejercer coerción, controlar y amenazar con sanciones para alcanzar las metas planteadas.
- Derivado de lo anterior los seres humanos preferirán que se les dirija, evitando cualquier responsabilidad, mostrando poca ambición y sobre todo ansían seguridad.

La teoría Y está sustentada por seis supuestos:

- Los empleados pueden tomar el trabajo como una cosa natural como lo es el descanso o la diversión.
- Tanto hombres como mujeres ejercerán una buena autodirección y un autocontrol siempre y cuando estén comprometidos con los objetivos organizacionales.
- Este compromiso se dará en proporción con la importancia de los premios o recompensas que se dan por su cumplimiento.
- Los seres humanos buscan y aceptan las responsabilidades, siempre que se encuentren en condiciones adecuadas.
- Ejercen un alto grado de imaginación, ingenio y creatividad en la resolución de problemas.

- La administración es responsable de proporcionar las condiciones para que los recursos humanos desarrollen y reconozcan sus potencialidades intelectuales en beneficio de la empresa, ya que en promedio se utilizan sólo parcialmente.

En este postulado McGregor mantuvo la creencia de que las premisas de la teoría Y fueron más válidas que las de la teoría X. Por tanto, propuso tales ideas como la toma participativa de decisiones, los trabajos desafiantes y de responsabilidad y las buenas relaciones de grupo, como métodos que podrían maximizar la motivación de un empleado.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿Cómo influye la administración por objetivos en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cómo influye el establecimiento de retos en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye los resultados en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye las metas personales en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?

1.5 Justificación de la investigación

La razón de esta investigación es conocer el problema principal de la Dirección Regional de Educación Del Callao, de acuerdo a las dos variables en estudio (administración por objetivos y el desempeño laboral).

A través de proceso de investigación, conoceremos en forma objetiva la realidad del problema y objetivos planteados en la investigación. La presente investigación es conveniente

porque se pretende buscar la influencia de la administración por objetivos con el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018, sustentadas en base a algunas investigaciones teóricas, donde se define conceptos de diferentes autores, que permiten tener una visión clara de lo que se está investigando, esto permitirá contrastar y diferenciar los distintos conceptos aplicados a la realidad en la que se encuentra la entidad y saber qué tipos de vínculos tienen estos dos conceptos y como afecta a esta entidad estatal.

Mediante esta investigación se realiza un diagnóstico situacional extrayendo datos proporcionados por los colaboradores, extrayendo teorías dadas por diferentes autores de las dos variables en estudio. De la misma manera, en cuanto a su grado, esta exploración será una referencia o guía para entidades estatales y en el general que circunstancias actuales como la que aquí se propone.

El trabajo de investigación que se realizo tiene una participación activa en el desarrollo de las entidades estatales, así mismo se tiene que demostrar la existencia de una buena entidad estatal dedicada a la educación.

Enfocándonos en la relevancia social reconocemos y verificamos el tipo de apoyo brindado a esta entidad, la cual es respaldada por el Ministerio de educación, donde en periodos determinados los especialistas realizan una supervisión en general a cerca del servicio brindado.

Con respecto a las implicaciones prácticas, permitirá aportar nuevos conocimientos, respecto al diseño de técnicas, métodos y tácticas de administración por objetivos y desempeño laboral.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación es relevante metodológicamente, porque es útil para comparar los resultados obtenidos al analizar las dimensiones en torno a la administración por objetivos y desempeño laboral con la búsqueda de investigaciones realizadas por otros autores, la finalidad de buscar la influencia de la información investigada y dar a conocer los resultados más importantes que se obtengan con respecto a la administración por objetivos y el desempeño laboral

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

La administración por objetivos influye en la administración por objetivos de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El establecimiento de retos influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Hipótesis específica 2

Los resultados influyen en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Hipótesis Específica 3

Las metas personales influyen en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la influencia entre la administración por objetivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia que existe entre el establecimiento de retos en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia que existe entre los resultados en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia que existe entre las metas personales en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

2.2.1 Diseño

No experimental-transversal es el diseño del presente estudio. De acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), mencionan que es de estudio no experimental debido a que este tipo de diseño no va a generar situaciones, sino que se va a dedicar a observar aquellas que ya existen, sin que se provoquen de forma intencional dentro del estudio por el que la está realizando. Dentro de este diseño de estudio, las variables independientes suceden y resulta imposible su manipulación, no se cuenta con un directo control sobre ellas, tampoco puede influirse sobre ellas, debido a que ya ocurrieron, así como cada uno de sus efectos (p. 152).

Así también, el estudio es transversal por ello Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) sostienen que los estudios transversales o transaccionales van a recolectar datos en un único momento determinado, así como en un solo tiempo. Tienen como fin lograr la descripción de las variables y presentar un análisis sobre su interrelación e incidencia en determinada situación. Es como hacer una foto de algo que ocurre (p.154).

El enfoque del estudio es cuantitativo. De acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), este se centra en la búsqueda de la expansión o dispersión de la información y los datos. Es utilizado para la consolidación de las creencias (que se formulan de forma lógica, dentro de un esquema teórico o una teoría en sí), así como para determinar de forma exacta ciertos patrones de conducta pertenecientes a una población. La realidad no va a cambiar por causa de las mediciones u observaciones hechas. Su fin es explicar, comprobar, describir y predecir aquellos fenómenos para probar y producir teorías (pp.10-11).

Bernal (2016) afirmó que el método hipotético – deductivo, es un proceso que empieza desde manifestaciones llamadas hipótesis, las cuales pueden ser negadas o refutadas, determinándose conclusiones que deben ser contrarrestadas con los hechos (p. 60).

2.1.2. Tipo.

El tipo de la investigación es aplicada. El autor Valderrama (2013) sostiene que este tipo de estudio está estrechamente asociado con la investigación básica, debido a que va a depender de sus propios aportes teóricos y descubrimientos para ejecutar la solución de determinado problema, con el fin de producir bienestar al círculo social. Por otra parte, Murillo (2010) mencionó que la característica principal de este tipo de investigación es la búsqueda del uso o la aplicación de las nociones adquiridas a la vez que se van adquiriendo otras más, luego de su implementación y la sistematización de la práctica fundamentada en el estudio (p.33).

2.1.3. Nivel de investigación.

El nivel de la presente investigación es explicativo-causal. Los autores Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) señalaron que todo estudio explicativo va más allá que tan solo describir nociones o fenómenos, o de establecer relaciones que unen un concepto con otros; en otras palabras, los estudios de tipo explicativo se orientan a contestar la causa de un fenómeno social o físico. Tal como su nombre lo señala, se interesa en buscar la explicación de la existencia de un evento o fenómeno y determinar bajo qué situaciones se produce, o por qué razón dos variables o más se relacionan (p. 95).

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Definición conceptual.

Variable independiente: Administración por objetivos.

Gómez, (2014) menciona que:

La APO es un método por el cual el gerente y su subordinado definen los objetivos en conjunto, las responsabilidades se especifican para cada uno en función de los resultados esperados, que constituyen los indicadores o patrones del desempeño bajo de los cuales se evaluara ambos (p.3).

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Según Ruiz, (2015) define que

El desempeño laboral, puede ser definido como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad. Es el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones entre otras características que actúan directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados (p.124).

2.2.2. Definición operacional.

Variable independiente: Administración por Objetivos

Según López (2015) sostiene que: “La administración por objetivos se basa en definir áreas claves en la compañía para establecer retos y evaluar los resultados” (p.196). Por lo cual se infiere que es un sistema mediante el cual se intenta mejorar el rendimiento de la empresa, mediante la integración de las metas personales de los empleados con los objetivos de la empresa.

Dimensiones.

Según la definición operacional de la administración por objetivos se caracteriza por las siguientes dimensiones: establecer retos, resultados y metas personales.

Establecer retos

Según Porto (2010) menciona que el establecer retos es una invitación a un desafío para quien decide afrontarlo y, a la vez es un estímulo. (párr. 2)

Indicadores.

Desafíos:

Según Navarro (2014), define el desafío como retos, dificultades y vicisitudes que se tiene que enfrentar para la superación personal, se refiere a un objetivo que conlleva esfuerzo, lucha y tenacidad. (p. 14)

Estímulos:

Según Barrera (2016), nos dice que el estímulo motivacional se clasifica de este tipo cualquiera que al llegar a los receptores genere a modo de respuesta una motivación para algo, es decir, cause la voluntad, las ganas de realiza una tarea específica (párr. 7).

Resultados

Según Gómez (2014) “El gerente y subordinados pasan entonces a elaborar los planes tácticos adecuados los cuales van a permitir alcanzar los resultados esperados” (p. 4).

Indicador.**Planes tácticos:**

Según Nielsen (2017) Un plan táctico es un plano detallado para implementar el plan estratégico. La planificación táctica toma un plan estratégico de la empresa y establece determinadas medidas y planes a corto plazo, por lo general por departamento de la empresa o función (párr. 2).

Metas personales

Según Grant (2012) menciona que:

Las metas personales son los resultados esperados que una persona imagina planea y se compromete a lograr; un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito fijándolos a largo o corto plazo (párr. 1).

Indicadores.**Objetivos a largo plazo:**

Según Castilla (2015) define los objetivos a largo plazo como los resultados que se esperan obtener al implementar ciertas estrategias, que son las acciones que deben emprenderse para el logro de los objetivos [...] el marco temporal para la implementación de estrategias y el logro de objetivos debe ser congruente, desarrollado por lo general en un periodo de 2 a 5 años. (p. 17)

Objetivos a corto plazo:

Según Naves (2015) nos dice que los objetivos a corto plazo pueden definirse de manera mensual. En el caso de empresas grandes ya que cuentan con un flujo de facturación más alto que el de una pequeña o mediana empresa [...] en caso de las Pymes, es recomendable pensar en objetivos de corto plazo que puedan medirse al cabo de 3 a 6 meses. (párr. 5)

Variable dependiente: Desempeño Laboral.

Según Morgan, (2015) menciona que:

El desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa (p.88).

Dimensiones

El desempeño laboral se caracteriza por presentar las siguientes dimensiones: competencias individuales, mejora continua y logro de objetivos.

Competencias individuales

Según Morgan (2015) “Las competencias individuales son las capacidades para combinar y utilizar conocimientos y destrezas para manejar situaciones de la vida cotidiana, sean estas de orden personal o profesional, con el fin de obtener los resultados esperados” (parr.4).

Indicadores.**Conocimiento:**

Según López (2011) define el conocimiento como la disciplina que se encarga de considerar su validez y la expresión que se identifica como la epistemología que es la rama de la filosofía donde el objetivo de estudio son los conocimientos científicos. (párr. 3)

Liderazgo:

Según Maya (2016) El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos (p. 116).

Mejora continua

Según Morgan (2015) asevera que:

La mejora continua es un proceso que pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una organización mediante una actitud general, la cual configura la base para asegurar la estabilización de los circuitos y una continuada detección de errores o áreas de mejora (parr.5).

Indicador.

Progreso:

Según Álvarez (2013) indica que el progreso consiste en un desarrollo, una mejora o un avance, es el desarrollo continuo, gradual y generalizado de una sociedad en los aspectos económico, social, moral, científico, cultural, etcétera.

Logro de objetivos

Según Morgan (2015) afirma que:

El logro de objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la satisfacción, un buen ejemplo son las empresas o entidades que por medio del logro de objetivo llegan a la cima fácil y rápidamente gracias a su eficiencia y eficacia con la que se desenvuelven (párr.6).

Indicadores.

Satisfacción:

Según Becerra (2018) nos dice que la palabra satisfacción designa lo que ha sido realizado de modo acabado, cumpliendo las expectativas, órdenes o deseos, de tal modo que habiendo hecho lo suficiente se siente la gratificación o el agrado de llegar a un buen resultado, que no necesita de un mayor aporte. (p. 4).

Eficiencia

Según Turmero (2014) indica que la eficiencia es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados (párr. 6)

2.2.3. Matriz operacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Administración por objetivos	Según López (2015) sostiene que: “La administración por objetivos se basa en definir áreas claves en la compañía para establecer retos y evaluar los resultados. Por lo cual se infiere que es un sistema mediante el cual se intenta mejorar el rendimiento de la empresa, mediante la integración de las metas personales de los empleados con los objetivos de la empresa” (p.196).	Establecer retos	Desafíos	1, 2 y 3	
		Resultados	Estímulos	4 y 5	
			Planes tácticos	6 y 7	
		Metas personales	Objetivos a largo plazo	8 y 9	
			Objetivos a corto plazo	10	
Desempeño laboral	Según Morgan, (2015). “El desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa”. (p.88)	Competencia individuales	Conocimiento	11 y 12	ORDINAL
			Liderazgo	13 y 14	
		Mejora continua	Progreso	15 y 16	
		Logro de objetivos	Satisfacción	17	
			Eficiencia	18, 19 y 20	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Arbaiza (2014) señala que la población constituye aquel grupo de todos los casos que coinciden con un conjunto de especificaciones, en el que se reconocen criterios demográficos (género, edad, etc.), geográficos y psicográficos (valores, estilo de vida, etc.). Se pueden usar varias poblaciones, de acuerdo a los propósitos presentados en cada investigación, por lo general se tiene una población determinada de acuerdo a cada objetivo (p. 176).

En la presente investigación, la población estará conformada por 63 trabajadores del área de Unidad de gestión administrativa que laboran actualmente en la Dirección Regional de Educación Del Callao para que se pueda llevar a cabo la investigación.

2.3.2. Muestra.

De la misma forma, Arbaiza (2014) señala que resulta importante y de urgente necesidad diseñar un muestreo. El marco muestral debe identificarse, lo que implica que el mapa, la lista o la fuente de donde podrían recogerse todas las unidades de análisis o de muestreo dentro de la población deben revisarse. Así como también ver de dónde se van a tomar los sujetos que serán objeto de investigación (p. 176).

Por consiguiente, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) nos indican que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (p. 175).

Donde.

Muestra (n)

Nivel de confiabilidad	95%
Población	76
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

$$\square = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 76}{(0.05)^2 * (76 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 63$$

Respecto al universo de estudio, está compuesto por el total de la población, 63 trabajadores, por lo que se puede afirmar que el estudio posee carácter censal.

$$N = 63$$

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

2.4.1. Técnica.

La técnica que se va a emplear en este estudio será la encuesta, pues se ha podido demostrar que es efectiva en distintas áreas de investigación, así como lo señala Arbaiza (2014), el cuestionario va a presentar una cantidad determinada de preguntas impresas, que se han formulado respecto a los objetivos del estudio, y en un formato y orden determinado. De esta forma se asegura que resulten confiables, válidos y pertinentes para lograr la información requerida (p. 209).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Según Arbaiza (2014), la recolección de datos constituye una labor sistemática, que se basa en el seguimiento de plazos determinados y específicos procedimientos. Gracias a la informática, es posible el procesamiento de encuestas o pruebas estructuradas, datos de cuestionarios. Cada método posee sus propias limitaciones, funciones y ventajas (p. 199).

El instrumento que se empleará será el cuestionario. Su esquema constará de 20 enunciados, los mismos que se han desarrollado luego de seleccionar seis dimensiones, de la misma forma, cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta. Los participantes deberán elegirse de forma espontánea, ya que la prueba no tiene restricción de tiempo y es individual.

Variables	Técnicas	Instrumentos
Administración por objetivos	Encuesta	Cuestionario sobre Administración por objetivos
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño laboral

2.4.3. Validez de los instrumentos.

Arbaiza (2014) señaló que un instrumento va a tener validez cuando mida de forma exacta aquel objeto de investigación para el que se diseñó. Por lo tanto, la validez del instrumento va a permitir que se puedan extraer acertadas conclusiones en relación a una variable determinada partiendo de cada resultado de las mediciones. Un instrumento válido se va a clasificar de acuerdo a toda evidencia acumulada respecto de la variable que va a medir, aquellas que se relacionen con el contenido, el constructo, el criterio (p. 194).

El instrumento se validó a través de la validez de contenido por medio del juicio de los expertos. Dichos resultados se evidencian de la siguiente forma:

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Barrutia Barreto, Israel	Doctor	Aplicable
López Landauro Rafael	Magister	Aplicable
Otárola Chávez, Maribel Juliana	Magister	Aplicable
Promedio		Aplicable

De acuerdo con los resultados del juicio de los expertos sobre la validación, el instrumento resulta aplicable. Se encuentra en la categoría de “Bueno”, lo que indica que este instrumento resulta válido para la medición de las variables, administración por objetivos y desempeño laboral.

Coficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.

Según Arbaiza (2014), un instrumento resultará confiable cuando, al momento de aplicarse en diferentes momentos a un mismo conjunto de individuos y en condiciones parecidas, arroje resultados iguales; lo que quiere decir, que se obtengan mediciones consistentes y congruentes tanto en la primera prueba como en las siguientes (p. 197).

El coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach sirvió para obtener la confiabilidad del instrumento, encargado de medir la administración por objetivos y el desempeño laboral. Se tuvo un resultado de 0.951 en el cuestionario para la administración por objetivos un 0.924 en el cuestionario para el desempeño laboral, lo que señala que el instrumento es confiable en un grado elevado para la medición de estas variables en la empresa objeto de estudio.

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la variable Independiente: Administración por objetivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	10

De acuerdo a lo que concierne a la variable independiente Administración por objetivos se halló una confiabilidad de 95.1 %

Tabla 2. *Estadístico de fiabilidad de la variable Dependiente: Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	10

En lo que respecta a la variable dependiente Desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad de 92,4%

Tabla 3: *Estadístico de fiabilidad de la variable Independiente y Dependiente: Administración por objetivos y Desempeño laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	20

En lo que concierne ambas variables Administración por objetivos y Desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad de 96,8%

2.5. Métodos de análisis de datos

El presente estudio se va a emplear el método estadístico, el cual se llevará a cabo por medio del estadístico SPSS V.23, del cual se procederá a explicar su procedimiento:

La información que se obtiene tras aplicar los instrumentos se va a procesar en el programa SPSS V.23, el cual va a almacenar todos los datos para posteriormente efectuar los cálculos y otorgar la información determinante para la presente investigación.

Para analizar los datos se van a realizar análisis descriptivos, donde se llevarán a cabo la interpretación y síntesis. Luego, los resultados se van a presentar en gráficos de barras y tablas, las mismas que se van a elaborar para cada dimensión, estos gráficos van a mostrar los resultados generales de la información obtenido en la unidad de análisis.

2.6. Aspectos éticos.

La investigación se llevó a cabo tras cumplir los principios éticos que se establecieron en el centro de estudios, a través de los cuales, el investigador va a asumir el total compromiso de mantener el respeto por la certeza de cada resultado obtenido, así como la validez, la técnica y la confidencialidad, también se compromete a salvaguardar el anonimato y la autonomía de cada encuestado, a través de la no consigna de información que revele datos sobre los participantes del estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 4: Variable Independiente Administración por objetivos (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	5	7,9	7,9	11,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	14,3	14,3	25,4
De acuerdo	33	52,4	52,4	77,8
Totalmente de acuerdo	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

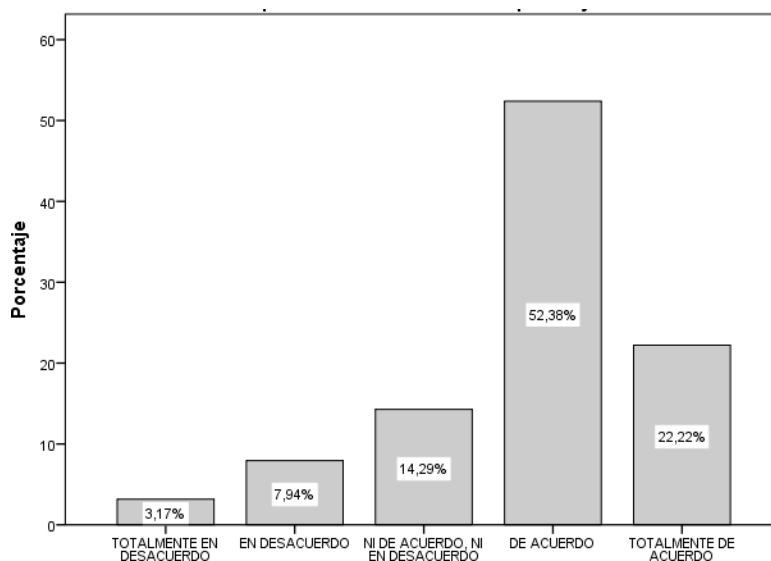


Gráfico N° 1: Variable Independiente Administración por objetivos (agrupada)

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 52,3 % de la muestra, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, el 22,2% respondió que están totalmente de acuerdo, mientras que el 14,2% respondió que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7,9% respondieron que están en desacuerdo y el 3,1% totalmente en desacuerdo.

Tabla 5: Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	6	9,5	9,5	12,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	11,1	11,1	23,8
De acuerdo	34	54,0	54,0	77,8
Totalmente de acuerdo	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

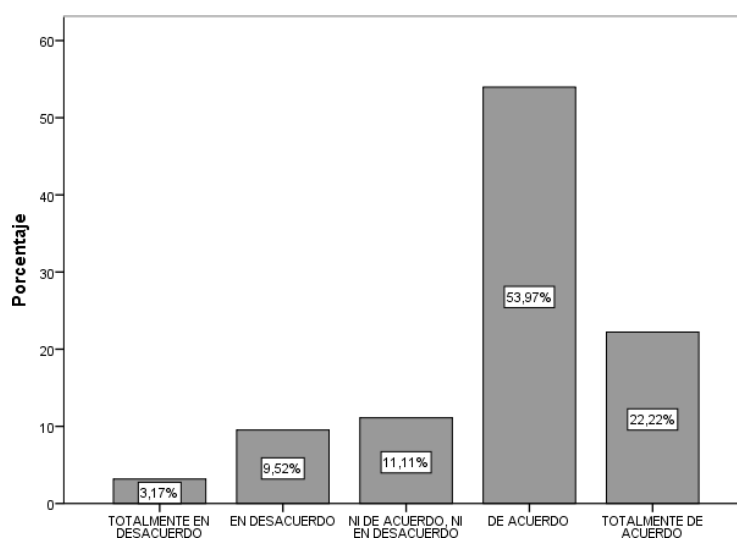


Gráfico N° 2: Variable dependiente Desempeño laboral (agrupada)

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 53,9 % de la muestra, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, también se observa que el 22,2% respondió que están totalmente de acuerdo, un 11.1% respondió que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,5% respondieron que están en desacuerdo y el 3,1% totalmente en desacuerdo.

Tabla 6: Dimensión – Establecer retos (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	6	9,5	9,5	12,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	11,1	11,1	23,8
	De acuerdo	35	55,6	55,6	79,4
	Totalmente de acuerdo	13	20,6	20,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

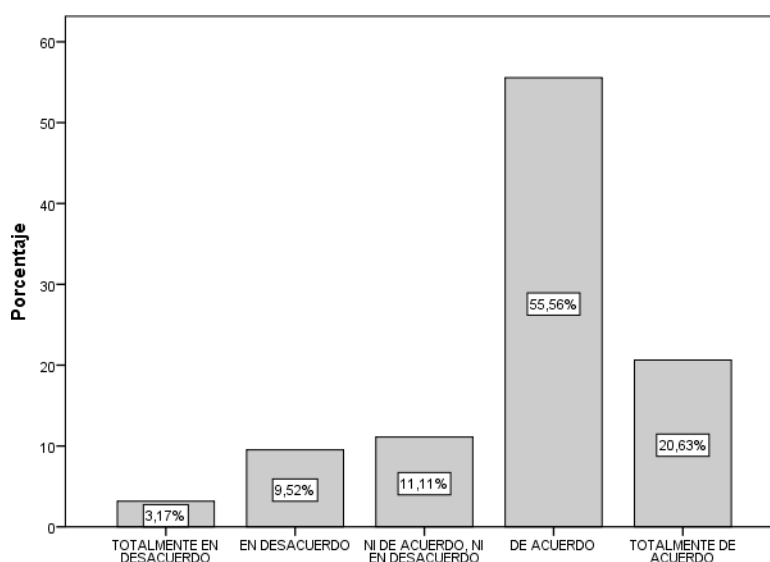


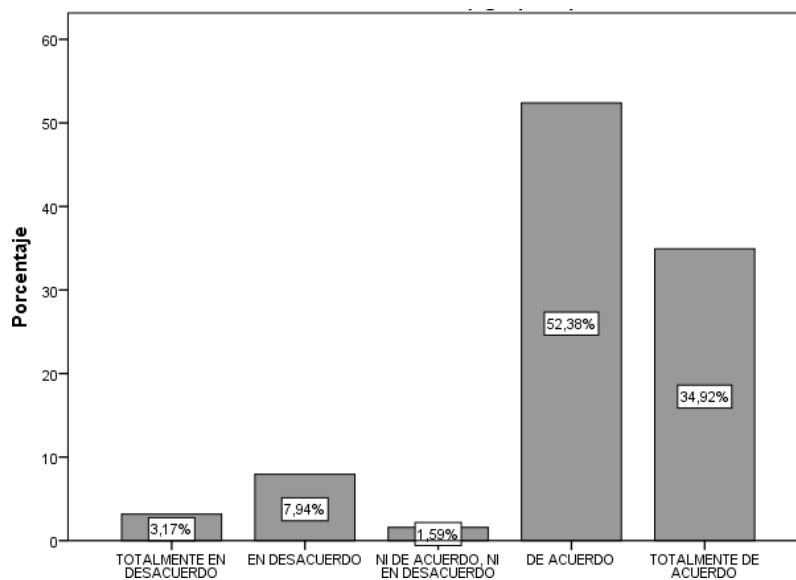
Gráfico N° 3: Dimensión: Establecer retos (agrupada)

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 55,5 % de la muestra, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, también se observa que el 20,6% respondió que están totalmente de acuerdo, un 11.1% respondió que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,5% respondieron que están en desacuerdo mientras que el 3,1% indicaron que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 7: Dimensión – Resultados (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	5	7,9	7,9	11,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,6	1,6	12,7
	De acuerdo	33	52,4	52,4	65,1
	Totalmente de acuerdo	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**Gráfico N° 4: Dimensión: Resultados (agrupada)****Interpretación:**

Según los resultados, se observa que el 52,3 % de la muestra, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, también se observa que el 34,9% respondió que están totalmente de acuerdo, un 7.9% respondió que están en desacuerdo, el 3,1% respondieron que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 1,5% indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 8: Dimensión – Metas personales (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	5	7,9	7,9	11,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	15,9	15,9	27,0
	De acuerdo	32	50,8	50,8	77,8
	Totalmente de acuerdo	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

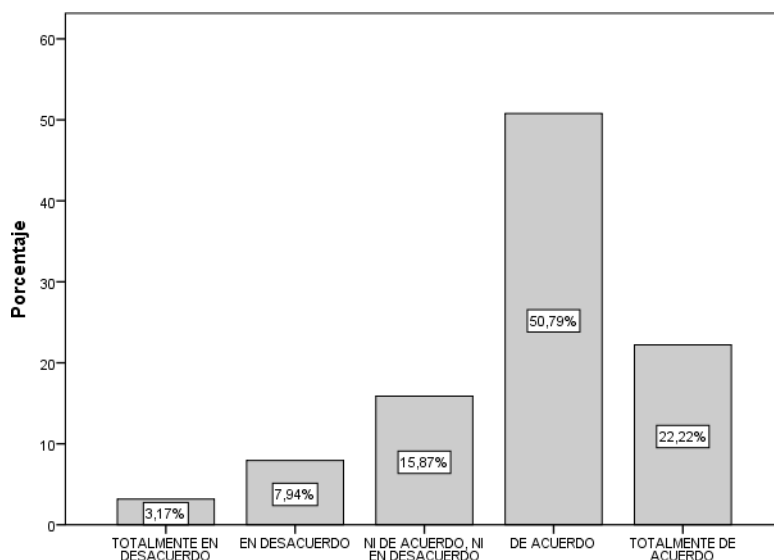


Gráfico N° 5: Dimensión – Metas personales (agrupada)

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 50,7 % de la muestra, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, también se observa que el 22,2% respondió que están totalmente de acuerdo, un 15,8% respondió que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7,9% respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 3,1% indicaron están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión resultados.

Interpretación de la variable dependiente: “Desempeño laboral”

El alcance de la estadística descriptiva de la variable dependiente “Desempeño laboral”, han proporcionado resultados con un grado alto de aceptación con respecto a las dimensiones propuestas en la investigación.

3.2. Contrastación de hipótesis

Según los objetivos del estudio, la contrastación de hipótesis se llevó a cabo mediante la regresión lineal, a través de la estadística inferencial de Pearson, el coeficiente de determinación (R^2) o resumen del modelo, prueba de Anova y la tabla de coeficientes.

Al respecto, Hernández et al. (2014), señala que el coeficiente de correlación de Pearson es una forma de análisis sobre el vínculo de dos o más variables, la cual se simboliza como (r^2), y se determina sobre las puntuaciones de una variable sobre la otra (p. 304).

Del mismo modo, Hernández et al. (2014), señala que la regresión lineal es un método estadístico para calcular el grado en que una variable afecta a la otra. Se encuentra vinculado al estadístico r de Pearson. Mientras se manifieste una mayor correlación entre las variables, mayor será la capacidad de predicción de sus efectos (p. 307).

Así mismo, Bernal (2016), manifiesta que el coeficiente de determinación es el cuadrado del coeficiente de correlación, el cual representa el grado de variación entre una variable y otra (p. 219).

Con referencia a la prueba de Anova, Hernández et al. (2014), manifiestan que es la estadística adecuada para el análisis de grupos que difieren entre sí en referencia a sus medidas y varianzas, donde se aplica la prueba “t” para su respectivo análisis (p. 314).

Coefficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

3.3. Prueba de influencia

3.3.1. Hipótesis general

Para la realización de correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀: La administración por objetivos no influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

H_i: La administración por objetivos influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 9: *Correlación De Pearson de la Hipótesis general*

		Administración por objetivos (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Administración por objetivos (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,983**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
Desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,983**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla N° 9 se manifiesta que la correlación entre la variable independiente “Administración por objetivos” y la variable dependiente “Desempeño laboral” proporcionó un resultado de 0,983, lo cual refleja una correlación positiva muy fuerte.

Tabla 10: Resumen de modelo según la variable independiente “Administración por Objetivos y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,983 ^a	,967	,967	,181

a. Predictores: (Constante), Administración por objetivos (agrupado)

Interpretación:

La tabla N° 10 muestra el resumen, indicando que el valor de R es de 0.983, lo que significa que en un 98.3% la administración por objetivos incrementa el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 ajustado es de 0.967, lo que equivale a un 96.7% del desempeño laboral de los trabajadores de la DREC.

Tabla 11: Prueba de ANOVA según la variable independiente “Administración por Objetivos y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	59,079	1	59,079	1801,921	,000 ^b
Residuo	2,000	61	,033		
Total	61,079	62			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

b. Predictores: (Constante): Administración por objetivos (agrupado)

Interpretación:

La tabla N° 11 muestra el ANOVA, obteniendo un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, de tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre la Administración por Objetivos y el Desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación del Callao.

Tabla 12: *Tabla de coeficiente según la variable independiente “Administración por Objetivos y la variable dependiente “Desempeño laboral”*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,000	,093		,000	1,000
Administración por objetivos (agrupado)	1,000	,024	,983	42,449	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^a 12 muestra los coeficientes, alcanzando un nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($T= 42,449: 0.000 < 0.05$), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 100% es el porcentaje de influencia por parte de la Administración por Objetivos y el Desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación del Callao.

3.3.2. Hipótesis específica 1

H₀: El establecimiento de retos no influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

H_i: El establecimiento de retos influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 13: *Correlación de Pearson de la hipótesis específica 1*

		Establecer retos (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Establecer retos (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
Desempeño Laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla N^a 13, se manifiesta que la correlación entre el establecimiento de retos y el desempeño laboral proporcionó un resultado de 0,926, lo cual refleja una correlación positiva muy fuerte.

Tabla 14: *Resumen de modelo de la dimensión “Establecer retos” y la variable dependiente “Desempeño laboral”*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,926 ^a	,857	,855	,379

a. Predictores: (Constante), Establecer retos (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^a 14 muestra el resumen, indicando que el valor de R es de 0.926, lo que significa que en un 92.6% el establecimiento de retos incrementa el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 ajustado es de 0.855, lo que equivale a un 85.5% el desempeño laboral en la DREC se explica por cambios en el establecimiento de retos.

Tabla 15: Prueba de ANOVA según la dimensión “Establecer retos” y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media		F	Sig.
			cuadrática			
1 Regresión	52,338	1	52,338		365,244	,000 ^b
Residuo	8,741	61	,143			
Total	61,079	62				

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Establecer retos (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 15 muestra el ANOVA, obteniendo un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, de tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre el establecimiento de retos en el desempeño laboral de la DREC.

Tabla 16: Tabla de coeficiente según la dimensión “Establecer retos” y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			
1 (Constante)	,259	,193			1,344	,184
Establecer retos (agrupado)	,936	,049	,926		19,111	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 16 muestra la tabla de coeficientes, alcanzando un nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión (T= 19,111: 0.000 < 0.05), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 93.6% es el porcentaje de influencia por parte del establecimiento de retos en el desempeño laboral de la DREC.

3.3.3. Hipótesis específica 2

H0: Los resultados no influyen en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Hi: Los resultados influyen en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 17: *Correlación de Pearson de la hipótesis específica 2*

		Resultados (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Resultados (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
Desempeño Laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla N^a 17, se manifiesta que la correlación entre los resultados y el desempeño laboral proporcionó un resultado de 0,869, lo cual refleja una correlación positiva fuerte.

Tabla 18: *Tabla resumen de modelo según la dimensión “Resultados” y la variable dependiente “Desempeño laboral”*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,869 ^a	,755	,751	,495

a. Predictores: (Constante), Resultados (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 18 muestra el resumen del modelo, indicando que el valor de R es de 0.869, lo que significa que en un 86.9% los resultados incrementan el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 ajustado es de 0.751, lo que equivale a un 75.1% del desempeño laboral de la DREC.

Tabla 19: Prueba de ANOVA según la dimensión “Resultados” y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	46,129	1	46,129	188,212	,000 ^b
Residuo	14,950	61	,245		
Total	61,079	62			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Resultados (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 19 muestra el ANOVA, obteniendo un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, de tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre los resultados y el desempeño laboral de la DREC.

Tabla 20: Tabla de coeficiente según la dimensión “Resultados” y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar			
1 (Constante)	,266	,267		,998	,322
Resultados (agrupado)	,872	,064	,869	13,719	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^a 20 muestra la tabla de coeficientes, alcanzando un nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($T= 13,719: 0.000 < 0.05$), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 87.2% es el porcentaje de influencia por parte de resultados en el Desempeño laboral de la DREC.

3.3.4. Hipótesis específica 3

H0: Las metas personales no influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Hi: Las metas personales influye en el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 21: *Correlación de Pearson de la hipótesis específica 3*

		Metas personales (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Metas personales (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
Desempeño Laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla N^a 21, se manifiesta que la correlación entre los resultados y el desempeño laboral proporcionó un resultado de 0,975, lo cual refleja una correlación positiva fuerte.

Tabla 22: *Tabla resumen de modelo según la dimensión “Metas personales” y la variable dependiente “Desempeño laboral”*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,975 ^a	,951	,951	,221

a. Predictores: (Constante), Metas personales (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 22 muestra el resumen del modelo, indicando que el valor de R es de 0.975, lo que significa que en un 97.5% las metas personales incrementan el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 ajustado es de 0.951, lo que equivale a un 95.1% del desempeño laboral de la DREC.

Tabla 23: *Prueba de ANOVA según la dimensión “Metas personales” y la variable dependiente “Desempeño laboral”*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	58,106	1	58,106	1192,162	,000 ^b
	Residuo	2,973	61	,049		
	Total	61,079	62			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Metas personales (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 23 muestra el ANOVA, obteniendo un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, de tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre las metas personales y el desempeño laboral de la DREC.

Tabla 24: Tabla de coeficiente según la dimensión “Metas personales” y la variable dependiente “Desempeño laboral”

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,068	,112		,601	,550
	Metas personales (agrupado)	,986	,029	,975	34,528	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral (agrupado)

Interpretación:

La tabla N^o 24 muestra la tabla de coeficientes, alcanzando un nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ($T= 34,528$: $0.000 < 0.05$), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 98.6% es el porcentaje de influencia por parte de las metas personales en el Desempeño laboral de la DREC.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados proporcionados con la investigación, se manifestó lo siguiente:

4.1. Discusión – hipótesis general

Se propuso como objetivo general “Determinar la influencia entre la administración por objetivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018”. Se hizo uso de la estadística inferencial de Pearson, proporcionando como resultado la existencia de correlación positiva muy fuerte de 98.3% entre las variables de estudio y un nivel de significancia de 0.000, lo cual es inferior al nivel requerido como barrera de 0.05. En consecuencia, se ha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, la tabla de coeficientes reveló que la administración por objetivos influye en un 98.3 en el desempeño laboral de la DREC, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada por Esteban (2014), en su tesis titulada “La administración por objetivos como plataforma efectiva para la misión institucional de la Policía Nacional del Perú, propuesta actual”. Se contrasta los resultados obtenidos por medio de la estadística inferencial de Pearson que dieron un resultado de 0.938 y un nivel de significación de 0,022, con los resultados obtenidos en esta tesis que alcanzaron un 0.983 y un nivel de significancia de 0.000. Observándose, que existe una gran concordancia entre ambas investigaciones dados los resultados estadísticos mencionados. Asimismo, el autor concluye corroborando la Policía Nacional del Perú debe implementar la administración por resultados para facilitar el logro de la misión institucional, mediante la planeación, eficiencia y efectividad en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros. De esta manera, se ha encontrado coincidencia entre ambas investigaciones, puesto, que se habla de la influencia de la administración por objetivos como propuesta de mejora.

Entonces, teniendo en cuenta el aporte de Esteban, señalados en los párrafos anteriores y también la teoría planteada por Koomts y O'Donnell (2012) en la cual La administración es un proceso operacional compuesto de funciones, como planeación, organización, dirección y control y teniendo los recursos adecuados, por ello, conjuntamente con los resultados obtenidos en la investigación presente, se infiere que estos influyen significativamente.

4.2. Discusión – hipótesis específica 1

Se planteó como primer objetivo específico el Determinar la influencia que existe entre el establecimiento de retos en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018. De igual manera, se determinó que: existe una correlación positiva muy fuerte de un 92.6% entre la dimensión de la variable independiente (Establecer retos) y la variable dependiente (Desempeño laboral). Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por consiguiente El establecer retos influye significativamente en el desempeño laboral de la DREC, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada por Lozano (2014), en su tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016”. Se contrasta los resultados obtenidos por medio de la estadística inferencial de Pearson que dieron un resultado de 0.862 y un nivel de significación de 0,028, con los resultados obtenidos en esta tesis que alcanzaron un 0.926 y un nivel de significancia de 0.000. Observándose, que existe una gran concordancia entre ambas investigaciones dados los resultados estadísticos mencionados. Asimismo, el autor concluye que existe una influencia significativa, los cuales se aprecian en los resultados. De esta manera, se ha encontrado coincidencia entre ambas investigaciones.

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de Lozano, mencionados en los párrafos anteriores, conjuntamente con los resultados obtenidos en la prueba de contrastación de la primera hipótesis de investigación, se infiere que estos guardan influencia entre sí.

4.3. Discusión – hipótesis específica 2

Se planteó como segundo objetivo específico el Determinar la influencia que existe entre los resultados en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018. Del mismo modo, se determinó que: existe una correlación positiva fuerte de un 86.9% entre la dimensión de la variable independiente (Resultados) y la variable dependiente (desempeño laboral), Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por ello los resultados influyen significativamente en el desempeño laboral del DREC, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada por Aguirre (2014), en su tesis titulada “Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014”. Se contrasta los resultados obtenidos por medio de la estadística inferencial de Pearson que dieron un resultado de 0.943 y un nivel de significación de 0,021, con los resultados obtenidos en esta tesis que alcanzaron un 0.869 y un nivel de significancia de 0.000. Observándose, que existe una gran concordancia entre ambas investigaciones dados los resultados estadísticos mencionados. Finalmente, el autor concluye que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas. De esta manera, se ha encontrado coincidencia entre ambas investigaciones.

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de Aguirre, mencionados en los párrafos anteriores, conjuntamente con los resultados obtenidos en la prueba de contrastación de la primera hipótesis de investigación, se infiere que estos guardan influencia entre sí.

4.4. Discusión – hipótesis específica 3

Se planteó como segundo objetivo específico el Determinar la influencia que existe entre las metas personales en el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018. Del mismo modo, se determinó que: existe una correlación positiva muy fuerte de un 97.5% entre la dimensión de la variable independiente (Metas personales) y la variable dependiente (desempeño laboral), Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por ello las metas personales influyen significativamente en el desempeño laboral del DREC, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada por Pérez y Montenegro (2014), en su tesis titulada “Cómo y hasta qué punto un programa de administración por objetivos influye en la productividad y disminuye la impuntualidad y las instituciones educativas”, Se contrasta los resultados obtenidos por medio de la estadística inferencial de Pearson que dieron un resultado de 0.926 y un nivel de significación de 0,026, con los resultados obtenidos en esta tesis que alcanzaron un 0.975 y un nivel de significancia de 0.000. Observándose, que existe una gran concordancia entre ambas investigaciones dados los resultados estadísticos mencionados. Finalmente, el autor concluye que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas. De esta manera, se ha encontrado coincidencia entre ambas investigaciones.

Entonces, teniendo en cuenta los aportes de Pérez y Montenegro, mencionados en los párrafos anteriores, conjuntamente con los resultados obtenidos en la prueba de contrastación de la primera hipótesis de investigación, se infiere que estos guardan influencia entre sí.

V. CONCLUSIÓN

1. Al calcular las respuestas de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la DREC, según los resultados más resaltantes, se observa que el 52.03% de los encuestados, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo con respecto a la Variable Independiente Administración por objetivos, y también se observa que el 22.22% respondió que están totalmente de acuerdo. Así mismo, que la influencia entre la administración por objetivos y el desempeño laborales muy alta o muy fuerte según el valor de 0,983. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por consiguiente la administración por objetivos si tiene una influencia significativa directa con el desempeño laboral de la DREC, 2018.
2. También se observa que el 55.56% de los encuestados, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo con respecto a la dimensión 1 estudiada, y también se observa que el 20.63% respondió que están totalmente de acuerdo, así mismo, la correlación entre La Motivación y Determinación y el ciclo de vida de las microempresas es moderada según el valor de 0,926. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por consiguiente el establecer retos y el desempeño laboral si tiene una influencia significativa directa con el desempeño laboral de la DREC, 2018.
3. Con respecto a la dimensión 2 estudiada, se observa que el 52.38% de los encuestados, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, y también se observa que el 34.92% respondió que están totalmente de acuerdo, por consiguiente, la correlación entre Resultados y el desempeño laboral es moderada según el valor de 0,869. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis

alterna H1, y por ello los resultados si tiene una influencia significativa directa con el desempeño laboral de la DREC, 2018

4. Con respecto a la dimensión 3 estudiada, se observa que el 50.79% de los encuestados, conformado por los trabajadores, respondió que están de acuerdo, y también se observa que el 22.22% respondió que están totalmente de acuerdo, por consiguiente, la correlación entre Resultados y el desempeño laboral es moderada según el valor de 0,975. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por ello las metas personales si tiene una influencia significativa directa con el desempeño laboral de la DREC, 2018

VI. RECOMENDACIÓN

1. De acuerdo a los resultados entre la administración por objetivos, se pudo determinar que en las tres dimensiones mencionadas son los factores más importantes para el surgimiento de la Dirección Regional de Educación del Callao, por ello se recomienda capacitarse constantemente en temas de gestión administrativa.
2. Con respecto a la primera dimensión Establecer retos se recomienda, realizar listas de propuestas, ideas ya sean de los subordinados o de los trabajadores los cuales ayuden al área o incluso a toda la organización a surgir, que sean como desafíos que logran la superación gracias a los confrontamiento de nuevos retos.
3. También en lo que se refiere a la dimensión de Resultados, se puede recomendar que cuando se realice planes estratégicos, estos se ejecuten si es que están establecidos correctamente, ya que los trabajadores se les hará más fácil si lo tienen en claro, estos pueden ser probados, proponiendo objetivos a corto plazo.
4. De acuerdo a las metas personales están estas pueden ser llevadas a cabo estableciendo objetivos a largo plazo u objetivos a corto plazo, los que son a largo plazo se van a lograr con la implementación de buenas estrategias o también con el constante aporte de los trabajadores para que ayuden al cumplimiento de estas, de igual forma los objetivos a corto plazo se van a realizar con el cumplimiento de las metas de la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera y Olortiga, (2016). Tesis: “Reclutamiento del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A.C. – Trujillo-2016”. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9777>
- Arriata, (2010). Tesis:” Desempeño Laboral Y Condiciones De Trabajo Docente En Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados”. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Bernal (2010) “Metodología de la investigación administración economía humanidades y ciencias sociales” Recuperado de: <file:///C:/Users/ALUMNO/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal.pdf>
- Cancinos, (2015). Tesis: "Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)". Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Esteban (2013). Tesis: “La Administración por Objetivos como plataforma efectiva para la misión institucional de la Policía Nacional del Perú, propuesta actual” Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos101/administracion-resultados-como-plataforma-efectiva-policia-nacional-del-peru.shtml>
- García, Hernández y Alarcón, (2010). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. Revista Clínica de Medicina de Familia, 1(5), 232-236.
- Gómez, (2014). “*Aplicación y Didáctica de la administración por objetivos*”. Ciudad de México – 128 páginas.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Lozano, (2014). Tesis: “Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014”. Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/287?show=full>

- Pérez y Montenegro (2014). Tesis: “Cómo y hasta qué punto un programa de administración por objetivos influye en la productividad y disminuye la impuntualidad y el ausentismo” Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3324/Ramirez_RKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodas, (2014). Tesis: “Administración por Objetivos en la empresa La Corporación Fórmula del Éxito S.A.”. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Rodas-Claudia.pdf>
- Sum, (2015). Tesis: “Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango”. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/602/mendez_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.ª ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. (1.ª ed.). Lima: Universidad ESAN.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de Investigación*. Científica. Lima: San Marcos.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014), *Administración* (12ª ed.) México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Sánchez, J. (2013). *Indicadores de Gestión Empresarial*. Estados Unidos de América Copyright. Recuperado de <https://bit.ly/2QdMTdB>
- Nangolo, (2017). *Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system*. (Thesis). University of technology.
- Yáñez, (2014). *Administración por objetivos y la gestión de resultados del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichancha, 2014*”. (Tesis de titulación). Universidad central de Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

Cuestionario de la Variable Independiente: Administración por Objetivos Y Variable Dependiente: Desempeño laboral

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta según a los valores mostrados en la tabla siguiente:

Datos específicos	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La superación se logra gracias a los confrontamientos de nuevos retos.					
2	La organización tiene que imponer sus propios desafíos.					
3	Los jefes deben implicar el esfuerzo en los trabajadores continuamente.					
4	El estímulo motivacional se refleja en una buena ejecución de las actividades diarias.					
5	El estímulo motivacional tiene como resultado el cumplimiento de retos propuestos					
6	Los planes estratégicos se ejecutan si están establecidos correctamente.					
7	El área donde labora pocas veces cumple con los objetivos a corto plazo.					
8	Los objetivos a largo plazo se logran con la implementación de buenas estrategias.					
9	El constante aporte de los trabajadores ayuda al logro de los objetivos a largo plazo.					
10	Los objetivos a corto plazo ayudan a cumplir las metas de la organización.					
11	Fortalece sus conocimientos para ser más competente.					
12	A través de la observación se adquiere un mejor conocimiento					
13	El cumplimiento de las metas deben ser respaldadas por los jefes de área.					
14	El líder tiene como objetivo promover en entusiasmo en los trabajadores.					
15	El progreso se lleva a cabo con el buen desempeño de los trabajadores					
16	Las capacitaciones constantes aportan al progreso de la organización.					
17	El alcance de los objetivos tiene como consecuencia la satisfacción laboral					
18	Aprovechar los recursos de la organización puede superar las expectativas, obteniendo mejores resultados.					
19	Cumplir los objetivos demuestra gran eficiencia por parte de la organización					
20	Trabajar con dedicación y esfuerzo conlleva a lograr los objetivos.					

Anexo N° 2: Validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECER RETOS								
1	La superación se logra gracias a los confrontamientos de nuevos retos.	/		/		/		
2	La organización tiene que imponer sus propios desafíos.	/		/		/		
3	Los jefes deben implicar el esfuerzo en los trabajadores continuamente.	/		/		/		
4	El estímulo motivacional se refleja en una buena ejecución de las actividades diarias.	/		/		/		
5	El estímulo motivacional tiene como resultado el cumplimiento de retos propuestos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: RESULTADOS								
6	Los planes estratégicos se ejecutan si están establecidos correctamente.	/		/		/		
7	El área donde labora pocas veces cumple con los objetivos a corto plazo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: METAS PERSONALES								
8	Los objetivos a largo plazo se logran con la implementación de buenas estrategias.	/		/		/		
9	El constante aporte de los trabajadores ayuda al logro de los objetivos a largo plazo.	/		/		/		
10	Los objetivos a corto plazo ayudan a cumplir las metas de la organización.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Hg. Otavio Chavez Maibel* DNI: *46603309*

Especialidad del validador: *Administración*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

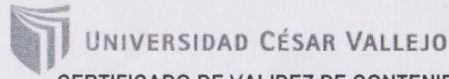
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS INDIVIDUALES								
11	Fortalece sus conocimientos para ser más competente.	/		/		/		
12	A través de la observación se adquiere un mejor conocimiento.	/		/		/		
13	El cumplimiento de las metas deben ser respaldadas por los jefes de área.	/		/		/		
14	El líder tiene como objetivo promover en entusiasmo en los trabajadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: MEJORA CONTINUA								
15	El progreso se lleva a cabo con el buen desempeño de los trabajadores	/		/		/		
16	Las capacitaciones constantes aportan al progreso de la organización.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: LOGRO DE OBJETIVOS								
17	El alcance de los objetivos tiene como consecuencia la satisfacción laboral.	/		/		/		
18	Aprovechar los recursos de la organización puede superar las expectativas, obteniendo mejores resultados.	/		/		/		
19	Cumplir los objetivos demuestra gran eficiencia por parte de la organización.	/		/		/		
20	Trabajar con dedicación y esfuerzo conlleva a lograr los objetivos.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Otarola Chavez Maibel DNI: 46103309

Especialidad del validador: Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECER RETOS								
1	La superación se logra gracias a los confrontamientos de nuevos retos.							
2	La organización tiene que imponer sus propios desafíos.							
3	Los jefes deben implicar el esfuerzo en los trabajadores continuamente.							
4	El estímulo motivacional se refleja en una buena ejecución de las actividades diarias.							
5	El estímulo motivacional tiene como resultado el cumplimiento de retos propuestos							
DIMENSIÓN 2: RESULTADOS								
6	Los planes estratégicos se ejecutan si están establecidos correctamente.							
7	El área donde labora pocas veces cumple con los objetivos a corto plazo.							
DIMENSIÓN 3: METAS PERSONALES								
8	Los objetivos a largo plazo se logran con la implementación de buenas estrategias.							
9	El constante aporte de los trabajadores ayuda al logro de los objetivos a largo plazo.							
10	Los objetivos a corto plazo ayudan a cumplir las metas de la organización.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Bamtic Baneto Israel DNI: 10014088

Especialidad del validador: Lic. Administración.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Noviembre del 2018

 Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Fortalece sus conocimientos para ser más competente.							
12	A través de la observación se adquiere un mejor conocimiento.							
13	El cumplimiento de las metas deben ser respaldadas por los jefes de área.							
14	El líder tiene como objetivo promover en entusiasmo en los trabajadores.							
DIMENSIÓN 2: MEJORA CONTINUA		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El progreso se lleva a cabo con el buen desempeño de los trabajadores							
16	Las capacitaciones constantes aportan al progreso de la organización.							
DIMENSIÓN 3: LOGRO DE OBJETIVOS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	El alcance de los objetivos tiene como consecuencia la satisfacción laboral.							
18	Aprovechar los recursos de la organización puede superar las expectativas, obteniendo mejores resultados.							
19	Cumplir los objetivos demuestra gran eficiencia por parte de la organización.							
20	Trabajar con dedicación y esfuerzo conlleva a lograr los objetivos.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr. Barutiá Baneto Israel*

DNI: *10614088*

Especialidad del validador: *Lic. Administración*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


19 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

Anexo 3 Matriz de consistencia

ADMINISTRACION POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO (DREC), 2018.

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable Independiente		
1)	¿De qué manera influye la administración por objetivos en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?	1)	Determinar la influencia entre la administración por objetivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.	1)	Existe una influencia significativa entre la administración por objetivos y el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018	Administración por Objetivos		
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable Dependiente		
1)	¿De qué manera influye los objetivos en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?	1)	Determinar la influencia entre los objetivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.	1)	Existe una influencia significativa entre los objetivos y el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.	Desempeño laboral	conocimiento, Grado de liderazgo, Grado de progreso, Grado de conocimiento, Nivel de eficiencia, Nivel de eficacia.	
2)	¿De qué manera influye los resultados en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?	2)	Determinar la influencia entre los resultados y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.	2)	Existe una influencia significativa entre los resultados y el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.			
3)	¿De qué manera influye el desempeño en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018?	3)	Determinar la influencia entre el desempeño y el desempeño laboral en la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.	3)	Existe una influencia significativa entre el desempeño y el desempeño laboral de la Dirección Regional De Educación Del Callao, 2018.			

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **DR. CALDERON COELLO LUIS ALBERTO**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: "**ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, 2018**", del (de la) estudiante **PALACIOS SINCHITULLO BRENDA LUZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 10 de Julio del 2019



Dr. Calderon Coello Luis Alberto

DNI: 09444484

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 2 de 2

Yo Palacios Sinchitullo, Brenda Luz identificado con DNI N° 74749979, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación Del Callao, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 74749979

FECHA: 19 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Palacios Sinchitullo, Brenda Luz

ASESOR:

Mg. Calderón Coello, Alberto



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
	2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
	3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
	4	212.121.225.48 Fuente de Internet	<1 %
	5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
	6	lutpub.lut.fi Fuente de Internet	<1 %
	7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	8	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
	10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
	11	bde.es Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALACIOS SINCHITULLO, BRENDA LUZ

INFORME TITULADO:

ADMINISTRACION POR OBJETIVOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 /12 /2018

NOTA O MENCIÓN: 17



MG. RAFAEL LOPEZ LANDAURO