



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de
los responsables técnicos en las obras públicas de la
Provincia de Huaraz – 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. VALENZUELA LEÓN, Gred Francis

ASESOR

Dr. SALINAS GAMBOA, José Germán

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERU - 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Edwin López Robles
Presidente

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo
Secretario

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A mi esposa y a mis hijos amados, que son la fuerza que necesito para cumplir todos los retos y objetivos que me propongo y surgen en mi vida.

Gred Francis, VALENZUELA LEÓN

AGRADECIMIENTO

Al asesor Dr. Salinas Gamboa, José Germán, por su amable disposición y asesoría y a los docentes de la Universidad César Vallejo por transmitirme nuevos y mejores conocimientos, y por quienes es posible que culmine satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

Por supuesto a mis padres y hermano por su incondicional apoyo.

EL AUTOR

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **GRED FRANCIS VALENZUELA LEÓN**, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40066469, con la tesis titulada Desempeño Laboral en el Cumplimiento de Objetivos de los Responsables Técnicos en las Obras Públicas de la Provincia de Huaraz – 2017. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, agosto de 2017.



GRED FRANCIS VALENZUELA LEÓN
DNI N° 40066469

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada Desempeño Laboral en el Cumplimiento de Objetivos de los Responsables Técnicos en las Obras Públicas de la Provincia de Huaraz – 2017, con la finalidad de determinar el nivel de Desempeño Laboral en el Cumplimiento de Objetivos de los Responsables Técnicos en las Obras Públicas de la Provincia de Huaraz en año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

El informe consta de siete capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones y capítulo VII, referencias; además se incluye los anexos correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

	Pág
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46

VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48

ANEXOS

- Anexo 01: Instrumentos.
- Anexo 02: Validez de los instrumentos.
- Anexo 03: Matriz de consistencia.
- Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.
- Anexo 05: Resultados de las encuestas y tabulación.

RESUMEN

La investigación titulada Desempeño Laboral en el Cumplimiento de Objetivos de los Responsables Técnicos en las Obras Públicas de la Provincia de Huaraz – 2017, tuvo como propósito determinar la relación causa – efecto entre el desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017. El diseño de estudio fue descriptivo con una población de 39 supervisores (jefe directo del responsable técnico) y 78 dependientes (2 dependientes directos por cada responsable técnico) trabajadores haciendo un total de 117 personas y una muestra a quienes se les aplicó dos instrumentos de 36 supervisores y 76 dependientes con un total de 108 personas, lo que corresponde a un 92.31% de la población, debido a la paralización de 3 obras.

Un cuestionario para determinar el desempeño laboral y otro para el cumplimiento de objetivos.

La conclusión existe suficiente evidencia a un nivel de significancia del 5%, para afirmar que el desempeño laboral de los técnicos influye significativamente en el cumplimiento de los objetivos de las obras publicas de la provincia de Huaraz. – 2017. Siendo el valor calculados mayor que el valor teórico: $X^2_c = 17.219 > X^2_t = 3.84$ (p -valor $< 0,05$), se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto las variables están asociadas.

Palabras clave: desempeño laboral y cumplimiento de objetivos.

ABSTRACT

The research entitled Job Performance in Meeting the Objectives of the Technical Responsible in Public Works of the Province of Huaraz - 2017, had the purpose of determining the cause - effect relationship between the work performance and the fulfillment of objectives in the Provincial Municipality of Huaraz, 2017. The study design was descriptive with a population of 39 supervisors (direct head of the technical leader) and 78 dependents (2 direct dependents for each technical head) workers making a total of 117 people and a sample to whom two were applied Instruments of 36 supervisors and 76 dependents with a total of 108 people, corresponding to 92.31% of the population, due to the paralysis of 3 works.

A questionnaire to determine work performance and another to achieve objectives.

The conclusion is that there is sufficient evidence at a significance level of 5% to affirm that the work performance of the technicians significantly influences the achievement of the objectives of public works in the province of Huaraz - 2017. The calculated value being greater than the theoretical value: $X^2_c = 17.219 > X^2_t = 3.84$ (p-value < 0.05), the null hypothesis is rejected. Therefore the variables are associated.

Keywords: job performance and achievement of objectives.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Que desde el año 2006 en la regional Ancash se tiene el boom de la ejecución de obras públicas en casi todas las entidades públicas que han sido y vienen siendo favorecidas con el desembolso del canon y sobre canon minero, que no han visto una mejor oportunidad que de acercarse a la población para satisfacer sus demandas y que en la dirección para la ejecución de todas las obras públicas se tuvo la necesidad de contar con una cantidad de profesionales de acuerdo al número de obras que se ejecutarían.

Pero estos últimos años, la atención de satisfacer la demanda de la población se ha visto disminuida entre otros factores por la percepción de los beneficiarios de las obras públicas con el desempeño laboral de los responsables técnicos de las obras, que se quejan de la ausencia de los responsables de las obras y del poco interés y profesionalismo que muestran.

El presente estudio se abarca en la problemática detectada a raíz de los pobladores y beneficiarios de los diferentes distritos que dan cuenta del ausentismo, falta de profesionalidad y despreocupación de los responsables técnicos de las obras públicas como es el ingeniero residente, ante esto dejan la sensación su desempeño laboral de esté afectando el cumplimiento de los objetivos de toda obra pública como son el correcto funcionamiento y la operatividad durante el periodo de diseño así como su calidad y cumplimiento del plazo de ejecución.

Que de las experiencias vividas se ha verificado la ausencia y desinterés del residente de las obras públicas que por diversos factores como pueden ser la distancia, la prioridad de tareas diarias ajenas a su labor o por falta de interés, no cumplen a cabalidad con su labor, lo que a la postre afecta en los objetivos de las obras públicas como son el correcto funcionamiento y la operatividad durante el periodo de diseño así como su calidad y cumplimiento del plazo de ejecución.

De la provincia de Huaraz

Ubicada en el departamento de Ancash, es una de las veinte provincias que conforman, constituida por doce distritos: Cochabamba, Colcabamba, Huanchay, Huaraz (capital), Independencia, Jangas, La Libertad, Olleros, Pampas Grande, Pariacoto, Pira y Tarica. Con una superficie de 2,493 km² y una población de 147,463 habitantes (según Censo de Población y Vivienda 2007).

Durante el periodo de la investigación comprendida entre noviembre 2016 a julio del 2017 la provincia de Huaraz, se estaban ejecutando 39 obras, de las cuales 3 se encontraban en condición de paralización, por lo que el estudio se realizó en 36 obras ejecutándose en la provincia de Huaraz. Cuya distribución es la siguiente: distrito de Cochabamba con 01 por contrata y 02 por administración directa; distrito de Huaraz con 04 por contrata y 02 por administración directa; distrito de Independencia con 03 por contrata y 10 por administración directa; distrito de Jangas con 02 por contrata; distrito de La Libertad con 01 por administración directa; distrito de Pampas Grande con 01 obra por contrata; distrito de Pariacoto con 02 por administración directa; distrito de Pira con 02 por contrata y 01 por administración directa; distrito de Tarica con 05 por contrata. (Fuente: Infobras).

Ante esto se desarrolló la presente investigación, que identificara el nivel de desempeño, además de las características del desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos, determinando factores claves para el desempeño laboral y proponer mejoras según los resultados obtenidos.

1.2 Trabajos previos

Como respaldo y fundamento teórico para al desarrollo del siguiente trabajo, se tomaron las siguientes investigaciones:

Mejía (2012) Universidad Rafael Landivar – Quetzaltenango, Guatemala, en su tesis "*Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*", cuyo objetivo fue el de establecer la importancia de la evaluación de desempeño

con enfoque en las competencias laborales en empleados de servicio telefónico, la muestra de estudio fue de 123 personas de servicio telefónico, que hacían un 68% del total del personal que conformo la población. Se llegó a evaluar el desempeño enfocado hacia las competencias laborales, de la cual se obtuvo como resultado, que un 81% logro un desempeño superior al deseado, la gran influencia en el desempeño de los empleados, por lo que la misma refleja un medio que les demanda la mejora de su servicio, como la atención al consumidor, la forma de renovarse, e inclusive perfeccionar sus habilidades para poder dar cumplimiento con las metas señaladas y asimismo desarrollar la manera adecuada de cómo desarrollarse de modo aceptable en su puesto de trabajo. En donde se recomienda aplicar la evaluación del desempeño enfocado en las competencias laborales con mayor frecuencia a los empleados de servicio telefónico.

Iturralde (2011) Universidad Técnica de Ambato – Ambato, Ecuador, en su tesis “*La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus LTDA de la Ciudad de Ambato en el año 2010*”, cuyo objetivo fue proponer un método de evaluación de desempeño laboral para perfeccionar el rendimiento de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de ciudad de Ambato, la muestra estuvo conformada por 78 trabajadores que correspondían al 80% de la población total del personal. Se llegó a la conclusión que un 77% reconoce que no se realizan planes ni reconocimiento de la labor cumplida, lo cual conlleva a seguir perpetrando errores que pueden causar graves perjuicios a la entidad, si el personal no se motiva y se comprometa con la filosofía de la entidad, siendo que no se ha identificado técnicas, ni métodos apropiados para la evaluación de desempeño. Y que al realizar una evaluación de desempeño se deberá crear una conciencia cultural.

Coello (2013-2014) Universidad de Guayaquil – Guayaquil, Ecuador, en su tesis “*Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*”, cuyo objetivo fue Identificar los elementos que influyen para que se tenga un rendimiento bajo en los empleados

de ACC del departamento Inbound Pymes y que dan como resultado la disminución de la efectividad, la muestra estuvo conformado por 20 trabajadores correspondiente al 100% de la población total de los empleados. Se llegó a la conclusión a través de los instrumentos aplicados en la productividad y efectividad del grupo que tiene a cargo la Campaña de Inbound Pymes, este no ha aumentado a través del tiempo debido a las circunstancias internas, además que revelan cierta insatisfacción y poca estimación a sus tareas cotidianas. Descartando entonces que la incidencia al problema de estudio sea debido a casuales ya que no se evidencian parámetros de insatisfacción, por lo contrario demuestra niveles altos de satisfacción. Por lo que deberá evaluarse la incidencia en la efectividad y productividad del grupo a través del análisis de los factores específicos y centrándose en aquellos aspectos que se resaltan después de la aplicación de los instrumentos mencionados. Y que recomienda formalizar propuestas para aumentar los estímulos para el cumplimiento de las metas y objetivos, asimismo observar la manera en que se deduce la aplicación de cualquier tipo de sanción administrativa o económica que hacen parte de los errores operativos en que incurren los empleados y que evidentemente está relacionado con la mejorar de la comunicación.

Gavilánez (2013) Universidad Técnica de Ambato – Ambato, Ecuador, en su tesis “*Control de Personal y Cumplimiento de Objetivos Institucionales del Departamento de Obras Públicas del GAD Municipal de Pelileo*”, cuyo objetivo fue determinar de qué manera incide el controlar a los empleados en el cumplimiento de objetivos de la entidad en el departamento de OO. PP. del GAD Municipal de Pelileo, la muestra estuvo conformado por 37 personas correspondiente al 100% de la población. Se llega a la conclusión de que un adecuado control del personal si mejorara el cumplimiento de objetivos institucionales y que en el caso el departamento de OO.PP del GAD Municipal de Pelileo no conserva un control adecuado de personal razón por la cual no se logra tener una supervisión de las actividades realizadas con el propósito de cumplir los objetivos propuestos. Y se recomienda que para mejorar el control de personal del departamento de OO. PP. del GAD Municipal de Pelileo se propone aplicar un modelo de control de empleados que ayude a cumplir con los objetivos del departamento con lo que permitirá a sus integrantes llevar de

forma ordenada cada proceso que se vaya a realizar en cada una de las obras y actividades encargadas a los trabajadores.

Quispe (2015) Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, en su tesis "*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*", cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, la muestra estuvo conformado por 64 empleados entre personal de alta gerencia hasta los de menor rango correspondiendo al 100% de la población total de trabajadores. Se llegó a la conclusión de la existencia de una relación directa; positiva moderada; significando que a medida que se acrecienta la relación en un mismo sentido, crece para las dos variables, por lo que sugiere que de los resultados obtenidos se utilice cabalmente los medios para la motivación laboral e aplicar diferentes formas de motivar al trabajador como: reconocimiento a la labor, anuencias de cargos, vacaciones, aumento de jornales y otros concerniente a la motivación.

A nivel regional y local no se ha encontrado estudios de investigación realizados sobre el desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos u otros que puedan ayudar en la formulación de la investigación, pero de la indagación realizada a las diferentes entidades se ha encontrado la necesidad y preocupación de las diversas autoridades en la mayoría de los distritos y aledaños a la provincia de Huaraz de poder tener una referencia relacionado a la situación del desempeño laboral del residente de obra y poder tener una base de mejora o selección de profesionales para el cumplimiento de los objetivos de las obras publicas que ejecutan.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Desempeño Laboral

Se tiene como una definición al desempeño, cómo todas las operaciones o comportamientos que son notorios en los empleados y que son principales para el beneficio de los objetivos de cualquier entidad. Asevera que para un mejor

desempeño laboral se debe descubrir la principal fortaleza con la que se cuenta en una entidad (Chiavenato, 2000).

En la actualidad reconocemos tres tipos importantes de comportamientos que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas: Referido al cumplimiento de los deberes y compromisos que favorecen a la obtención de un servicio o bien.

Civismo (sociabilidad): Referida a los comportamientos que favorecen al ambiente psicológico de la entidad, como puede ser brindar apoyo a los demás aunque esta no se solicite, resguardar objetivos de la entidad, tratar a los compañeros con respeto, hacer propuestas constructivas y comentar cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: Referida los comportamientos que perjudican de manera activa a la entidad, tales comportamientos incluyen daños a la propiedad de la compañía, el hurto, comportarse de forma agresiva con los compañeros y las ausencias de manera frecuente (Robbins y Judge, 2013).

La evaluación podría considerarse como un proceso técnico mediante la cual, en forma continua, ordenada e integral ejecutada de parte de los superiores inmediatos se juzgan el integro de cualidades, ventajas y conducta del empleado en el ejercicio de sus funciones y acatamiento de sus obligaciones, en términos de aptitud, conjunto y oportunidad de los servicios ocasionados. Los trabajadores en evaluación, aportaran resultados que establecerán y preverán inicialmente a obtener políticas para mejorar la forma en que se está desempeñándose en el trabajo.

La importancia permite determinar la existencia de la necesidad de volver a capacitar, establecer políticas nuevas de compensación, mejora la eficiencia ayudando a determinar ubicación o ascensos, revelar falencias en el diseño del

puesto y mejora la observación de la existencia de problemas particulares que puedan afectar al empleado en el desempeño de funciones.

Sus objetivos, en la evaluación del desempeño no puede delimitarse solo a la discreción sesgada del superior sobre el comportamiento de las funciones que realiza el empleado, por lo se necesita una observación más profunda que permita localizar las causas y de esta manera establecer los aspectos de evaluación. Si se desea hacer cambios en el desempeño no solo el empleado evaluado debe ser informado de tales cambios, sino que debe conocer por qué y cómo se debe hacer, si es que se debe hacer.

Se pueden nombrar varios factores aplicables para realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores, optando por cualquier técnica de evaluación aplicable, pero por lo habitual estos elementos son los siguientes: cantidad y calidad de responsabilidad, conocimiento de funciones, iniciativa, organización, observación de costos, interacción con los demás trabajadores, interacción con el superior e interacción con el usuario, responsabilidades, perfeccionamiento de los dependientes y dirección.

Los beneficios, cuando se tiene un esquema de valoración del desempeño que este bien coordinado, ideado y desarrollado, este genera privilegios a corto, mediano y largo plazos. Generalmente los principales privilegiados son el trabajador, el superior, la entidad y los beneficiarios.

Para la aplicación de métodos de evaluación de los trabajadores, pueden usarse varios medios, técnicas de evaluación u organizar cada uno de ellos, en un plan de evaluación conveniente a las características y al tipo de los trabajadores. Este ajuste es de vital valoración para la consolidación de resultados. La evaluación de los trabajadores es un medio, un instrumento y no una conclusión para sí misma. Es el camino a la información y fundamentos que puedan encauzarse, registrarse y procesarse para optimizar el desempeño de los trabajadores en las entidades. En el fondo, la evaluación es una gran ayuda que funciona en sentido vertical y horizontal en la entidad. Los métodos más importantes para la valoración de los

trabajadores son: evaluación por competencias, comparación por pares, investigación de campo, incidentes gráficos, elección forzada, escala gráfica.

Para la valoración de los trabajadores, tenemos cuatro tipos:

De 90°: Donde las aptitudes se evalúan para su desarrollo y el cumplimiento de objetivos se relaciona con aspectos salariales. Combinándose las competencias y objetivos.

De 180°: Donde se aplica la medición realizada por el supervisor o jefe inmediato y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y el rendimiento del trabajador así como las competencias propias del puesto.

De 270°: Aplicada para la finalidad de descartar la parcialidad que podría generarse como resultado de una evaluación de 90° o 180°, el superior evalúa al trabajador, el trabajador realiza una autoevaluación y participa un componente más de evaluación que es la medición de los subordinados que existen bajo su cargo, o por los colegas que según el caso son sus compañeros de trabajo o quienes se ubican en igual nivel de responsabilidad.

De 360°: Conocida como evaluación integral es un más utilizada últimamente por las organizaciones modernas. Esta busca dar a los trabajadores una vista de su desempeño laboral lo más apropiada posible, al conseguir opiniones desde varios puntos de vista: supervisores, compañeros, subordinados, beneficiarios etc. Inicialmente este instrumento era utilizado solo para los fines de desarrollo, y en la actualidad se utiliza para determinar el desempeño laboral, aptitudes y diferentes aplicaciones administrativas.

Se tiene los siguientes principios:

Relevancia: A considerar como datos relevantes y significativos los resultados de la evaluación del desempeño, para la tipificación de indicadores que reflejen de

manera confiable los cambios producidos y el aporte de los funcionarios y empleados de la entidad para la definición de objetivos operacionales.

Equidad: A considerar el rendimiento de los servidores y funcionarios sobre la base del manual de ordenamiento de puestos interrelacionados e institucional con los resultados deseados en cada proceso interno o unidad, actuando con objetividad, honestidad y justicia.

Confiabilidad: A considerar la interrelación de los resultados esperados de su proceso interno con la entidad, los resultados de la evaluación debe expresar la realidad de lo requerido para el desempeño del puesto, con lo realizado por el servidor o funcionario.

Confidencialidad: Se refiere a que se deberá administrar el resultado de la aplicación del instrumento adecuadamente, asegurándose que exclusivamente llegue, a quien esté autorizado a manejarla.

Consecuencia: El resultado del aplicativo dará lugar a estrategias que deberán incidir en la funcionabilidad de la entidad, de los métodos internos y en el progreso de los trabajadores y servidores así como en su productividad;

Interdependencia: La medición del aplicativo arrojará los resultados que serán elementos de dependencia recíproca con los resultados reflejados por la entidad, el usuario y los departamentos o unidades internas desde la perspectiva del recurso humano (Iturralde, 2011).

Cumplimiento de Objetivos

El cumplimiento se define como un proceso de análisis periódico, tasado en medidas objetivas, que le permiten determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización (Tugores y Carrasco, 2007)

Se tiene los siguientes tipos de objetivos:

De desarrollo y operacionales: Se tienen a largo plazo que son más generales o cualitativos, se interrelacionan con características de mejora, como implantar el rumbo, influencia, etc. Los de corto plazo tratan de características que tienden a ser más específicos o cuantitativos, relacionados a la evolución, con la intención de corregir o mejorar contextos existentes.

Estilísticos: Encierran las representaciones cualitativas de lo que se podrá conseguir y la manera en que se quiere alcanzarlo.

De rendimiento: Características que describen cualitativa como cuantitativamente el perfeccionamiento y ascenso de la entidad.

Regulares o de rutina: Son definiciones de los requerimientos usuales y regulares, los enunciados de los objetivos necesarios en toda entidad, precisos para la supervivencia de la entidad, estos objetivos habituales pueden definirse aún más, incluidos muchas veces en las descripciones de los trabajos, debiendo señalar los procedimientos que generen una estabilidad en la entidad. Tales manifestaciones siendo estas inapropiadas para la administración de la entidad, pudiendo ser considerados como objetivos, debido a su falta de exactitud.

De mejora e innovación: Acoger disposiciones para el cumplimiento de estos objetivos es muy diferente a cumplir disposiciones propensas a solucionar problemas.

Presume que para solucionar las dificultades solamente es necesario para conservar este nivel estándar de los objetivos. Los objetivos deben de contrastarse mediante procesos de medición. La naturaleza de este tipo de objetivos comienza con la presunción no solamente el estricto cumplimiento de los objetivos comunes es suficientemente bueno.

El objetivo ha de manifestarse en términos que permitan medir los resultados, una vez aplicada la lógica, al haberse realizado todos los esfuerzos, la obtención de los

resultados deseados sería el camino más indicado para determinación de una decisión. El simple hecho de tener un objetivo no conduce a disposiciones sanas (Martínez, 2009).

La Importancia de los Objetivos, definen los procedimientos adecuados para alcanzar las metas. Se consideran como una orientación en la entidad para la obtención de recursos y que la aplicación de estos generen los mayores beneficios; los empleados de la entidad deberán desempeñar y tomar decisiones que sean adecuados con los procedimientos y objetivos seleccionados, ya que se concentran en el esmero de los empleados sobre los objetivos que conllevan a los resultados y el control de los mismos.

Son importantes los objetivos porque no ayudan a decidir por las prioridades necesarias, permitiéndose enfocarse en las fortalezas existentes en la entidad, ayudando a adaptarse a los cambios del ambiente externo que se producen, por otro lado la existencia de factores que de alguna manera inciden en la planificación estratégica como pueden ser: eventos inesperados, resistencia psicológica a los cambios y las inquietudes, la existencia de información deficiente, falta de manejo en la aplicación de los mecanismos de planificación y los elevados costos que implican (Ríos, 2008).

Funciones de los Objetivos

Siendo que se trata de un contexto a futuro, estos indican la dirección que se deberán de seguir los empleados de la entidad y de esta manera implementar normar para el desempeño de todos ellos.

Representan un principio de legalidad que amparan los trabajos y la existencia de una entidad.

Quedan con un patrón para que los trabajadores integrantes de la entidad evalúen y contrasten el rendimiento y la eficacia de su entidad.

Con ellos se pueden comprobar y contrastar el rendimiento de la entidad.

Los objetivos de las entidades son los que aparecen en los documentos de alcance público. Estos generalmente son: Satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la colectividad, generar empleo para los componentes de la producción, incrementar la prosperidad de la colectividad a través de recursos, generar un reintegro razonable a los elementos de entrada, garantizar un ambiente en el que la colectividad pueda satisfacer sus necesidades.

Los objetivos cumplen funciones importantes orientando a la empresa a proyectarse al futuro, también sirven como patrón para que los trabajadores integrantes de la entidad puedan contrastar y evaluar su eficacia y rendimiento de la entidad (Masson, 2009).

En una entidad, se mide la eficacia a partir del logro de sus objetivos; se mide la eficiencia por la cantidad de recursos utilizados para una unidad de producción, por tanto la eficiencia aumenta a medida que los costos y los recursos utilizados disminuyen (Chiavenato, 2007)

Obra

Construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, mantenimiento, habilitación y rehabilitación de bienes inmuebles, tales como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, entre otros, que requieren dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos, cuya ejecución, operación o mantenimiento implique la participación del Estado, sea por contrata, administración directa, convenios, asociaciones público privadas, obras por impuesto, mixtos y cualquier otra modalidad que se establezca (Directiva N°007-2013-CG-OEA, 2013).

Obra Pública: Es aquella obra ejecutada por un organismo del estado con recursos públicos, para ampliar y/o mejorar la infraestructura, en beneficio de los ciudadanos.

Se sabe que las obras públicas se pueden ejecutar bajo dos modalidades según la Ley General del Presupuesto: Ejecución Directa (conocida como Administración Directa), y Ejecución Presupuestaria Indirecta. La ejecución presupuestaria directa está regulada por la Resolución de Contraloría N° 195-88-CG, y las obras ejecutadas por administración indirecta se regulan principalmente por la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento en el caso de obras por contrata, y las obras por convenio por dicho documento suscrito entre las partes (Porrás, 2013).

La ejecución de las obras públicas así como los componentes que lo conforman, se sujeta a los siguientes tipos: ejecución presupuestaria directa donde la entidad con sus trabajadores e infraestructura es el administrador presupuestal y financiero de las actividades y proyectos así como de sus respectivos componentes y de ejecución presupuestaria indirecta: Se produce cuando la administración y ejecución física y/o financiera de las actividades y proyectos así como de sus respectivos componentes, es realizada por una entidad distinta al pliego (contrato o convenio celebrado con una entidad privada, o con una entidad pública, sea a título oneroso o gratuito).

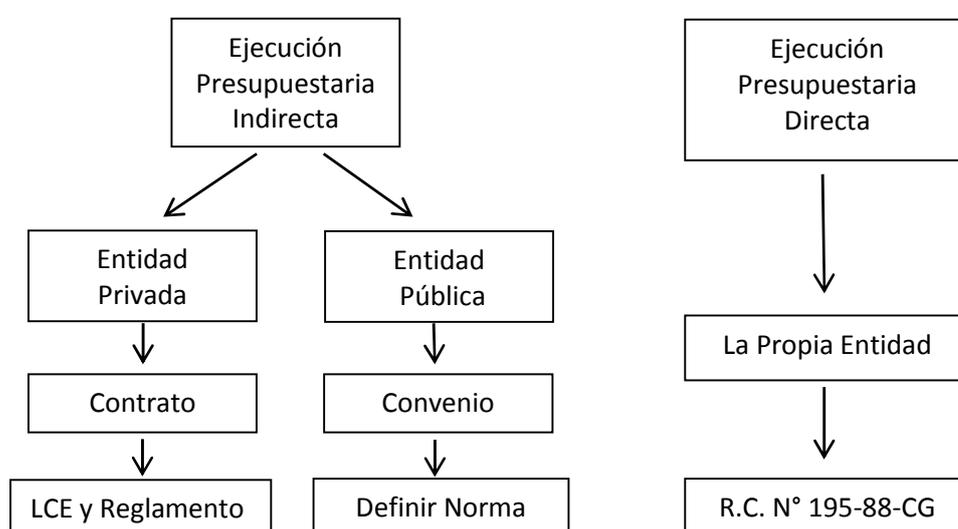


Figura N° 01: Modalidades de ejecución de obras públicas (Ley N° 28411, 2004).

La obra tiene que tener una dirección técnica, en este caso a cargo del Residente de Obra, requiere un expediente técnico, de mano de obra, de equipos y materiales (D.S. N° 084-2004-PCM, 2004).

Profesional Responsable de la Obra:

El Residente de Obra: Todo proyecto que se ejecutara requiere de un profesional responsable de obra el cual se encargará de la ejecución directamente, dirigiéndola y asegurándose que la misma se realice de conformidad con el estudio aprobado y las licencias respectivas, además que cumpla con lo normado en los reglamentos vigentes.

El residente de obra debe contar con Título Profesional de Arquitecto o de Ingeniero Civil colegiado encontrarse habilitado. En el caso de obras considerados especializado como: redes de saneamiento o electrificación, instalaciones industriales y montaje, túneles, puentes y demás obras de ingeniería pesada, el profesional responsable deberá contar con la especialización correspondiente.

Son obligaciones del residente de obra:

Administrar los procesos constructivos y cumplir con las pruebas y estudios requeridos en obra, controles, ensayos e inspecciones necesarios para la ejecución según lo indica el expediente de obra.

Formalizar las subcontrataciones de partes e instalaciones de la obra dentro de los límites pactados en el Contrato.

Firmar las actas de inicio y entrega de obra.

Resolver las contingencias que se produzcan en la ejecución de la obra.

Solicitar al cliente la aclaración de los aspectos ambiguos o incompatibles pudiéndose dar entre planos y especificaciones técnicas o en el área a ejecutarse.

Cumplir con las disposiciones relacionadas con los cambios o respuestas a consultas sobre cualquier aspecto de la obra.

Cumplir con los requisitos de calidad pactados en el Contrato y establecidos en el Proyecto.

Cumplir con los códigos, normas, especificaciones y reglamentos que son aplicables a la obra.

Verificar la recepción, en la misma obra, de los productos que serán incorporados en la construcción, ordenando la realización de ensayos y pruebas.

Dirigir la obra comprobando la participación de personal calificado y preparado para asumir los procesos asignados de la construcción siguiendo las especificaciones del expediente técnico.

Elaborar y organizar la información sobre los procesos empleados durante la ejecución de la construcción.

Planificar y supervisar las medidas de seguridad del personal y de terceras personas en la obra, así como de los vecinos y usuarios pudiéndose tratar de una vía pública, carretera, canal, etc.

Elaborar y entregar al propietario o a su representante, al término de la construcción, planos de replanteo si los hubieran, manuales de operación y mantenimiento, así como los manuales de los equipos incorporados a la obra (D. S. N° 003-2016-Vivienda, 2016).

El Expediente Técnico, denominado así al conjunto de documentos que comprende: memoria descriptiva, especificaciones técnicas, planos de ejecución de obra, metrados, valor referencial (presupuesto de obra), análisis de precios unitarios, calendario valorizado de avance de obras, fórmulas polinómicas; si el caso lo requiere, se puede incluir: estudios de suelos, estudio geológico, estudio de impacto ambiental, estudio básico de ingeniería, u otros complementarios.

Documentos donde están definidas y sustentadas la esencia, precio, duración, rasgos y otras condiciones imprescindibles para adecuada ejecución de una obra pública en particular, por lo que su formulación debe tener el respaldo técnico necesario, comprobando que corresponda a su naturaleza y condiciones especiales de la ley.

El Cuaderno de obra es un documento que, debe estar debidamente foliado, el cual será abierto en el día de entrega del terreno, el cual debe ser suscrito en cada una de las hojas que lo conforma tanto por el inspector o supervisor, según corresponda así como por el residente de obra, siendo estos los únicos autorizados para hacer anotaciones en él.

Se anotaran los hechos más principales y apreciables que se produzcan durante el periodo de ejecución de la obra, así como las indicaciones, consultas y las respectivas respuestas.

Los proceso constructivo y controles de calidad que de acuerdo con el principio de vigencia tecnológica, la ejecución de una obra debe cumplir con las condiciones de calidad además de innovación tecnológica, que permitan cumplir con efectividad la finalidad que se persigue con la ejecución de una obra, teniendo en cuenta el estricto cumplimiento de lo establecido en las respectivas especificaciones técnicas.

La valorización de obra es la cuantificación económica de un avance físico en la ejecución de la obra, realizada en un período determinado.

Cada valorización deberá ser respaldada mediante las planillas de metrados. Los metrados de obra realizados serán formulados y valorizados colectivamente por el residente y el inspector o supervisor, y presentados a la entidad dentro de los plazos que se han estipulado en el contrato.

Toda entidad debe evaluarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia, paralelamente. La eficacia es un cálculo del alcance de resultados, mientras que la

eficiencia es un cálculo del uso de los recursos en ese proceso. En términos económicos, la eficacia de una entidad se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre costos y beneficios.

Eficacia: En el caso de contrataciones de obras se dará énfasis a la oportunidad y la puesta en operación de la obra. Entendiéndose como el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas proyectadas por una entidad, programa o proyecto gubernamental, siguiendo la normativa vigente.

Eficiencia: Entendiéndose como la interacción existente entre los trabajos realizados y los recursos empleados para la ejecución de una obra y con un estándar de calidad pre determinado.

Economía: Concepto relacionado con los términos y condiciones bajo los cuales se adquieren los diferentes insumos y materiales obteniendo la cantidad requerida, a un nivel aceptable de calidad, en el lugar y la oportunidad apropiada que implique el menor costo posible.

Legalidad: Entendiéndose como la observación y justificación de la aplicación de las normativas vigentes, legales, reglamentarias y estatutarias como la evaluación desde la perspectiva jurídica (Contraloría General de la Republica, 2007).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017?

1.5 Justificación del estudio

El desarrollo de la investigación determinara el nivel al ser aplicada la evaluación del desempeño laboral (eficacia) en el cumplimiento de objetivos de los

responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz - 2017, las cuales servirán para crear propuestas de reglas y estrategias de mejoras.

El presente estudio tiene una justificación social, debido al impacto que se presentará en la mejora del desempeño laboral de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz y con ello mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas.

Que de los resultados obtenidos poder contrarrestar los factores negativos y la percepción de los beneficiarios y la población misma para con los profesionales y mejorar la relación con las autoridades.

1.6 Hipótesis

El desempeño laboral de los responsables técnicos influye de manera significativa y positiva en el cumplimiento de objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

1.7 Objetivos

General

Determinar el nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

Específicos

Identificar las características que afectan el desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

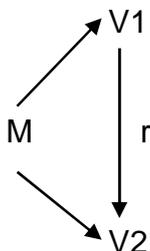
Determinar como el desempeño laboral afecta el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

Conocer el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Correlacional causal



Donde:

M: muestra

V1: variable uno

r: correlación

V2: variable dos

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1 - Desempeño Laboral

Comportamientos o acciones observados en los trabajadores que son principales para el resultado de los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2011).

Variable 2 - Cumplimiento de Objetivos

El cumplimiento se define como un proceso de análisis periódico, tasado en medidas objetivas, que le permiten determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización (Tugores y Carrasco, 2007).

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Comportamientos o acciones observados en los trabajadores que son principales para el resultado de los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2011)	Tipos principales de conducta que constituyen el desempeño laboral (Robbins y Judge, 2013)	- Desempeño de tareas	- Orientación de resultados	Ordinal: Deficiente 12-23 Regular 24-35 Bueno 36-47 Sobresaliente 48-60
				- Calidad	
			- Civismo	- Organización	
				- Iniciativa	
		- Falta de productividad	- Trabajo en equipo	- Relaciones interpersonales	
Cumplimiento de Objetivos	El cumplimiento se define como un proceso de análisis periódico, tasado en medidas objetivas, que le permiten determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización (Tugores y Carrasco, 2007)	En una entidad, se mide la eficacia a partir del logro de sus objetivos; se mide la eficiencia por la cantidad de recursos utilizados para una unidad de producción, por tanto la eficiencia aumenta a medida que los costos y los recursos utilizados disminuyen (Chiavenato, 2007)	- Cumplimiento	- Plazos	Ordinal: Nunca 6-10 Casi nunca 11-15 Moderado 16-19 Casi siempre 20-24 Siempre 25-30
				- Calidad	

2.3 Población y muestra

Población:

La población considerada para el estudio fue de 39 jefes directos que en este caso son los supervisores de obra (superior directo) que coinciden que los responsables técnicos de las obras y 78 del personal dependiente consistente en dos personas por responsable técnico. Con lo que hacen un total de 117 personas.

Muestra:

Para el tamaño de la muestra para el estudio se aplicó el muestreo no probabilístico y consistió en 36 jefes directos que en este caso son los supervisores de obra que coinciden que los responsables técnicos de las obras y 72 del personal dependiente consistente en dos personas por responsable técnico. Con lo que hacen un total de 108 personas encuestadas, lo que representa el 92.31% de la población, por motivos de paralización de obra.

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

Técnica:

La encuesta: Definida como encuesta al método o practica de descargar datos mediante una herramienta como el cuestionario, y se denomina encuesta al procedimiento general de indagar cuantitativamente recurriendo a un cuestionario. Es un modo que utiliza interrogantes en la formulación del instrumento, con referencia a las variables e indicadores de estudio, de acuerdo al objetivo de investigación para la solución del problema y la demostración de la hipótesis (Gomero, 1999).

Instrumento:

Fueron dos Cuestionarios estructurados. Uno sobre desempeño laboral y otro sobre el cumplimiento de objetivos.

El cuestionario: Definida como una forma de encuesta caracterizada por la separación del investigador, lo que obliga a éste a manifestar definiciones que orienten la forma de encuestar. Es una técnica de recogida de información a la forma de un interrogatorio en el que las preguntas creadas de antemano se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos, con el objetivo de que un segundo encuestador pueda redundar siguiendo los mismo pasos, es decir tiene un carácter sistemático.

Dicho instrumento necesariamente elaborado por el investigador, es decir formato que comprende lo siguiente: título, los objetivos (objetivo general y específicos de la investigación); instrucciones con el fin de informar al encuestado de acuerdo al principio ético (conocimiento informado), preguntas y opciones de respuesta de la variable 1, cuestiones y elecciones de respuesta de las variables 2, responsable (Guerra, 2010).

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez: Para la validez externa del instrumento se utilizó el discreción de expertos; a quienes se les entregó un ejemplar; de acuerdo a las observaciones, se organizó un cuadro de validación; con las variables, indicadores y dimensiones definidas. El instrumento es válido cuando mide las variables e indicadores que el investigador desea medir.

Confiabilidad: Dicho instrumento deberá ser confiable, cuando en reiteradas ocasiones se aplicara a un mismo tipo de trabajadores y se consigue los mismos resultados. El instrumento se validó con la aplicación del programa estadístico Alpha de Cronbach ó ítem por ítem total; con un resultado obtenido de $0.878 > 0.5$.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y tabulación de los datos recopilados de los instrumentos aplicados se utilizó el programa informático del SPSS versión 24 y con el apoyo del software Office Excel 2016.

2.6 Aspectos éticos

Para la investigación desarrollada se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Anonimato: Se aplicó el cuestionario informándoles a los trabajadores que la investigación será anónima y que la información conseguida será sólo para conclusiones de la investigación y mantener en reserva la identidad de las personas entrevistadas.

Confidencialidad de la información: Todos los datos recopilados y procesados serán utilizados solo para efectos estadísticos y para las conclusiones del estudio y sin ser distribuidos o manipulados por personas externas a la investigación.

Beneficencia de los resultados: Los resultados del procesamiento de la información recopilada serán de beneficio para la investigación realizada así como para investigaciones similares que se puedan desarrollar.

Originalidad: El presente estudio realizado es de propia autoría sin haber recurrido al plagio total o parcial de algún trabajo realizado nacional o internacional.

III. RESULTADOS

Se presentan considerando tres momentos. Descripción de las variables de estudio, prueba de hipótesis y el análisis estadístico correlacional.

Tabla 1: Distribución numérica y porcentual del género de los entrevistados, respecto al desempeño laboral

SEXO	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Bueno		Sobresaliente			
Femenino	8	47.1%	9	52.9%	17	100.0%
Masculino	36	39.6%	55	60.4%	91	100.0%
Total	44	40.7%	64	59.3%	108	100.0%

Fuente: Encuesta realizada

Interpretación:

En la tabla 1 se muestra que el 52.9% de los entrevistados del género femenino, consideran que el responsable técnico tiene un desempeño laboral sobresaliente, el 60% de los entrevistados del género masculino también considerante que el responsable técnico tiene un desempeño laboral sobresaliente. Así mismo del total entrevistado, el 59.3% considera que el responsable técnico tiene un nivel de desempeño laboral de sobresaliente.

Tabla 2: Distribución numérica y porcentual de la edad de los entrevistados, respecto al desempeño laboral

EDAD	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Bueno		Sobresaliente			
[20 - 29]	16	61.5%	10	38.5%	26	100.0%
[30 - 57]	28	34.1%	54	65.9%	82	100.0%
Total	44	40.7%	64	59.3%	108	100%

Fuente: Encuesta realizada

Interpretación:

De los entrevistados cuya edad varia de 20 a 29 años (trabajadores considerados jóvenes), el 61.5% consideran que el responsable técnico tiene un nivel de desempeño laboral bueno, mientras que de los entrevistados cuya edad se encuentra de 30 a 57 años, el 65.9%, consideran que el responsable técnico tiene un desempeño Sobresaliente. Indicador que a mayor edad considera que hay una mejora en el desempeño de las labores.

Tabla 3: Distribución numérica y porcentual del personal técnico, respecto al desempeño laboral

PERSONAL TECNICO	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Bueno		Sobresaliente			
Supervisor	1	2.8%	35	97.2%	36	100.0%
Dependiente 1	30	83.3%	6	16.7%	36	100.0%
Dependiente 2	13	36.1%	23	63.9%	36	100.0%
Total	44	40.7%	64	59.3%	108	100%

Fuente: Encuesta realizada

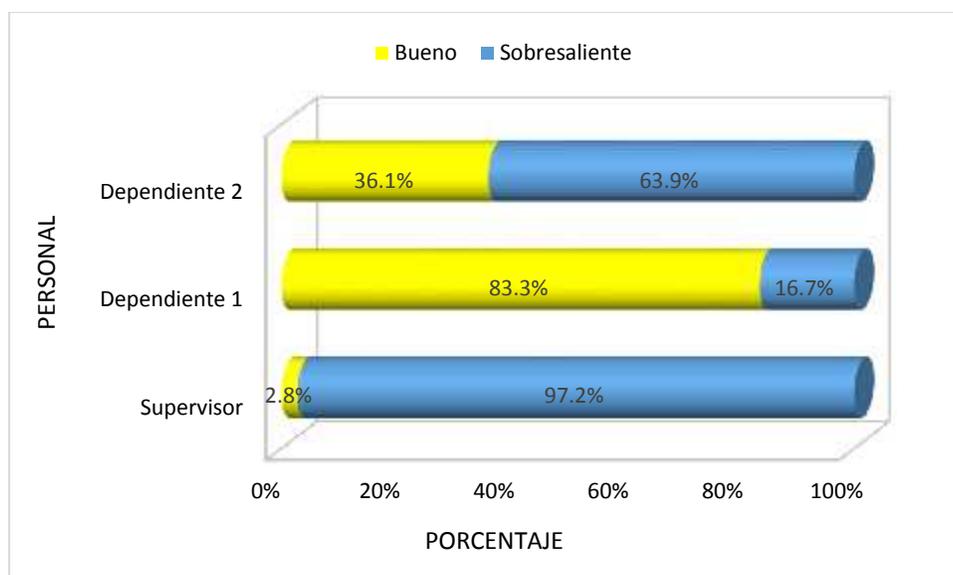


Figura 2: Distribución numérica y porcentual del personal responsable de las obras públicas, respecto al desempeño laboral

Interpretación.

En la tabla 3 y figura 2, se muestra que el 97.2% de los supervisores consideran un desempeño laboral de sobresaliente, el 83.3% del personal dependiente 1 consideran un desempeño bueno y el 63.9% del personal dependiente 2 consideran sobresaliente en cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 4: Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral de los responsables de las obras públicas en la provincia de Huaraz - 2017

DESEMPEÑO LABORAL	CALIFICACIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre	
Desempeño de Tareas	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	100%
Civismo	0.0%	0.0%	0.0%	78.7%	21.3%	100%
Falta de productividad	0.0%	0.0%	0.0%	49.1%	50.9%	100%

Fuente: Encuesta realizada

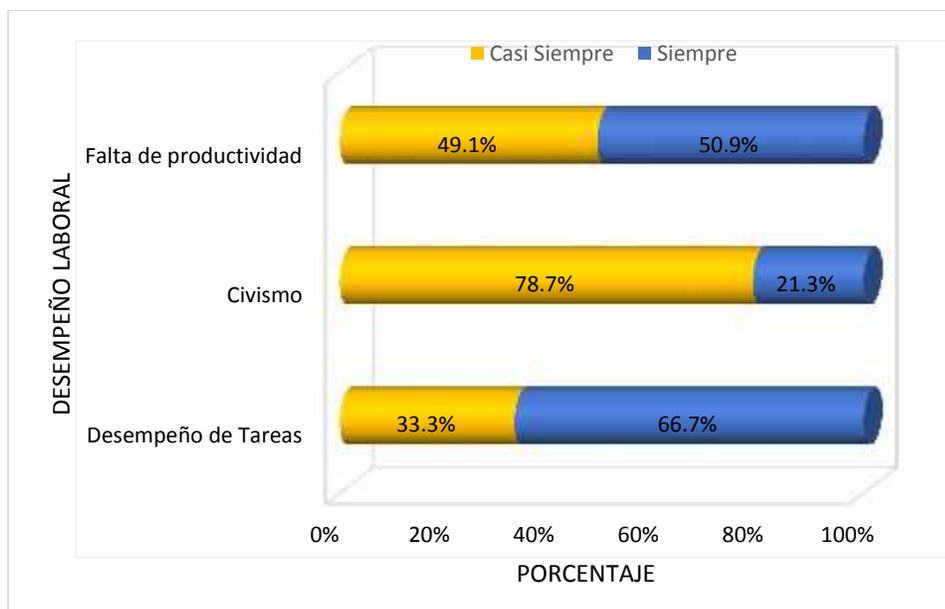


Figura 3: Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral de los responsables de las obras públicas.

Interpretación:

La tabla 4 y figura 3, refleja que el civismo (78.7%) casi siempre resalta en el desempeño laboral, y el desempeño de tareas (66.7%) siempre es una característica relevante del personal técnico en el desempeño de sus labores de las obras públicas de la provincia de Huaraz - 2017

Tabla 5: Distribución numérica y porcentual del desempeño laboral de los responsables de las obras públicas

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bueno	44	40.7	40.7
Sobresaliente	64	59.3	100.0
Total	108	100.0	

Fuente: Encuesta realizada

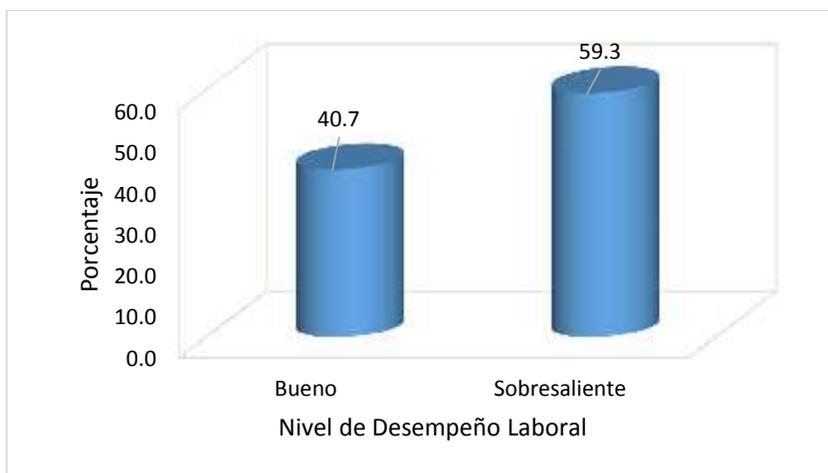


Figura 4: Distribución numérica y porcentual del desempeño laboral de los responsables de las obras públicas

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 4, se muestra que el 59.5 % de los técnicos responsables de la obras tienen un nivel de desempeño laboral de sobresaliente y del 40.7% su nivel es bueno. Es de notar que el total de entrevistados, considera un nivel de desempeño al menos de bueno.

Tabla 6: Distribución numérica y porcentual del cumplimiento de objetivos de los responsables de las obras públicas

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	55	50.9	50.9
Siempre	53	49.1	100.0
Total	108	100.0	

Fuente: Encuesta realizada



Figura 5: distribución numérica y porcentual del cumplimiento de objetivos de los técnicos responsables de las obras públicas

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 5, el 50.9% del personal responsable tiene un nivel de cumplimiento de objetivos de casi siempre y el 49.1% tiene un nivel de cumplimiento de siempre. Por lo tanto, el total de entrevistados considera que el responsable técnico cumple con los objetivos al menos casi siempre.

Tabla 7: Distribución numérica y porcentual del desempeño laboral de los responsables de las obras, respecto al cumplimiento de los objetivos

DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				Total	
	Casi Siempre		Siempre		n	%
	n	%	n	%		
Bueno	33	75.0%	11	25.0%	44	100%
Sobresaliente	22	34.4%	42	65.6%	64	100%
Total	55	50.9%	53	49.1%	108	100%

Fuente: Encuesta realizada

Interpretación:

En la tabla 7, se muestra que del total de los técnicos responsables cuyo desempeño laboral es bueno, el 75% cumple con los objetivos casi siempre y solo el 25% cumple siempre. Del personal que es sobresaliente en el desempeño, el 65.6% cumple con los objetivos siempre y solo 34.4% cumple casi siempre. Así mismo el 50.9% del total del personal cumple casi siempre con los objetivos y el 49.1% siempre la cumple.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS ESTADÍSTICA:

HO: El desempeño laboral de los responsables técnicos no influye en el cumplimiento de objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

HI: El desempeño laboral de los responsables técnicos influye de manera significativa y positiva en el cumplimiento de los objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.

Nivel de significancia:

$$= 0.05 \quad (5\%)$$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 17.219$$

P - Valor: P= 0.00...

Región crítica

$$X^2_t = 3.84$$

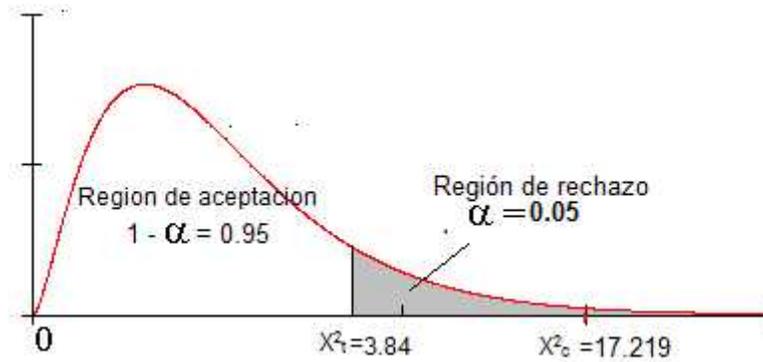


Figura 6: regiones de aceptación y rechazo de la hipótesis nula.

Interpretación

Habiéndose obtenido el valor calculado mayor que el valor teórico : $X^2_c = 17.219 > X^2_t = 3.84$ (p-valor < 0,05), será rechazada la hipótesis nula, como resultado de la investigación implica, que existe suficiente evidencia a un nivel de significancia del 5%, para afirmar que el desempeño laboral de los técnicos influye significativamente en el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas de la provincia de Huaraz. – 2017.

ANALISIS CORRELACIONAL DE LAS VARIABLES:

Tabla 8: Análisis correlacionar del desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos en las obras públicas.

		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación de Spearman	0,40
	p-valor	.000
	N	108

Dado que la prueba chi cuadrada no indica el sentido de la asociación entre las variables, se complementa con la obtención del grado de asociación mediante la

correlación de **Spearman**, cuyo valor $r= 0,40$ (tabla 8) expresa que la influencia del desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos es en **sentido positivo**, relativamente **alta** y a su vez significativa ($p\text{-valor} < 0,05$). Significa que un incremento en el desempeño laboral de los responsables técnicos conlleva a un mayor y mejor cumplimiento de los objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz- 2017.

IV. DISCUSIÓN

Se observa que los responsables técnicos tienen un desempeño laboral sobresaliente en el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas de la provincia de Huaraz en el año 2017, para el supervisor que es el superior inmediato la apreciación es de sobresaliente. Y un desempeño entre bueno y de sobresaliente según la apreciación del personal dependiente. Por lo que sostiene (Chiavenato, 2000) se debe descubrir la fortaleza con la que cuenta la entidad, que en este caso es el desempeño de tareas referida a acciones que contribuyen al cumplimiento de los deberes y compromisos que favorecen a la obtención de un servicio o bien según (Robbins y Judge, 2013).

Dado que la prueba chi cuadrada no indica el sentido de la asociación entre las variables, se complementa con la obtención del grado de asociación mediante la correlación de **Spearman**, cuyo valor $r = 0,40$ (tabla 8) expresa que la influencia del desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos es en **sentido positivo**, relativamente **alta** y a su vez significativa (p -valor $< 0,05$). Significa que un incremento en el desempeño laboral de los responsables técnicos conlleva a un mayor y mejor cumplimiento de los objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz- 2017, como sostiene (Quispe, 2015) que llegó una relación positiva entre el desempeño y el ambiente de trabajo.

Con el valor obtenido mayor que el valor teórico : $X^2_c = 17.219 > X^2_t = 3.84$ (p -valor $< 0,05$), se rechazó la hipótesis nula, lo que implica, la existencia de suficiente evidencia a un nivel de significancia del 5%, para afirmar que el desempeño laboral de los técnicos influye significativamente en el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas de la provincia de Huaraz. – 2017. Concordando con (Gaviláñez, 2013) quien refiere a que un control del personal mejoraría el desempeño y por ende el cumplimiento de los objetivos.

De la investigación realizada abriría campos nuevas investigaciones que podrían implicar a la población beneficiaria de las obras, así como el desempeño de los

supervisores así como del personal dependiente.

V. CONCLUSIONES

General

El nivel de desempeño de los responsables técnicos de las obras de la provincia de Huaraz es sobresaliente de los cuales siempre cumplen con los objetivos como se observa en la tabla 7.

Específicos

El civismo o sociabilidad (78.7%) casi siempre resalta en el desempeño laboral, y el desempeño de tareas (66.7%) siempre es una característica relevante del personal técnico en el desempeño laboral de las obras publicas de la provincia de Huaraz – 2017.

Se rechaza la hipótesis nula, al haberse obtenido un valor mayor que el valor teórico : $X^2_c = 17.219 > X^2_t = 3.84$ (p-valor < 0,05), lo cual implica, que existe suficiente evidencia a un nivel de significancia del 5%, para afirmar que el desempeño laboral de los técnicos influye significativamente en el cumplimiento de los objetivos de las obras publicas de la provincia de Huaraz. – 2017.

El 50.9% del personal responsable tiene un nivel de cumplimiento de objetivos de casi siempre y el 49.1% tiene un nivel de cumplimiento de siempre Por lo tanto, el total de entrevistados considera que el responsable técnico cumple con los objetivos al menos casi siempre.

VI. RECOMENDACIONES

Reforzar y mejorar mediante capacitaciones u otros métodos el factor el desempeño de tareas del responsable técnico para con sus trabajadores por hacer del desempeño laboral sobresaliente.

Implementar directivas dentro de ámbito de la provincia a fin de mejor el nivel de desempeño laboral y por ende el cumplimiento de los objetivos de las obras publicas.

Realizar estudios similares dentro de la región y a nivel nacional a fin de determinar los niveles de desempeño en el cumplimiento de objetivos de las diferentes entidades de acuerdo a las características e idiosincrasia de cada lugar.

VII. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos* 5ta Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*, 8va edición, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos* 9na Edición. México: McGraw-Hill.
- Coello V. (2013-2014) Universidad de Guayaquil – Guayaquil, Ecuador, en su tesis para Psicóloga. “*Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*”.
- Contraloría General de la Republica (2007) *Guía de Auditoría de Obras Públicas por Contrata, como documento orientador del Sistema Nacional de Control para la ejecución de las acciones de control*. Lima, Diario El Peruano.
- D.S. N° 084-2004-PCM (2004) *Reglamento de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado*. Lima, Diario El Peruano.
- D.S. N° 157-2002-EF (2002) *Reglamento de la Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública*. Lima, Diario El Peruano.
- D. S. N° 003-2016-Vivienda (2016) *Reglamento Nacional de Edificaciones - Norma G.030*, Lima, Diario El Peruano.
- Directiva N°007-2013-CG-OEA (2013): *Registro de Información y Participación Ciudadana en el Control de Obras Públicas – Infobras*, Diario El Peruano.

Gavilánez Gloria (2013) Universidad Técnica de Ambato – Ambato, Ecuador, en su tesis para Ingeniero de Empresas. “*Control de Personal y Cumplimiento de Objetivos Institucionales del Departamento de Obras Públicas del GAD Municipal de Pelileo*”.

Gomero, G. (1999) *Metodología de la Investigación*. Lima – Perú: Grijley.

Guerra, M. (2010) *Metodología de la Investigación: cuestionario*. Buenos Aires – Argentina: Kepeluz.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta ed. México D.F.: Mac Graw Hill.

Iturralde J. (2011) Universidad Técnica de Ambato – Ambato, Ecuador, en su tesis para Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA. “*La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus LTDA de la Ciudad de Ambato en el año 2010*”.

Ley Nº 28411 (2004), *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*, Lima, Diario El Peruano.

Martínez, J. (2009) *Definición de Objetivos*. Recuperado el 01 de enero de 2013, de Tipos de Objetivos.

Masson, V. (2009) *Las Organizaciones*. Recuperado el 05 de enero de 2013, de *Objetivos organizacionales. Visión y misión*: <http://www.emagister.com/cursos-las-organizaciones/objetivos-organizacionalesvision-mision>.

Mejía, Y. (2012) Universidad Rafael Landívar – Quetzaltenango, Guatemala, en su tesis para licenciada. “*Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*”.

Porras Jorge (2013), Residente de Obras Públicas, Lima, ICG.

Quispe E. (2015) Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, en su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas: “*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*”.

Ríos, D. (2008). *Importancia de los objetivos de la planificación estratégica*. Recuperado el 1 de diciembre de 2013, de importancia de los objetivos de la planificación estratégica.

Robbins, S., y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Tugores, & Carrasco C. (2007). *Introducción a la macroeconomía*. Honduras: FUOC.

ANEXOS

- **Anexo 01: Instrumentos**
- **Anexo 02: Validez de los instrumentos**
- **Anexo 03: Matriz de consistencia**
- **Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**
- **Anexo 05: Resultados de las encuestas y tabulación.**

Anexo 01:

FORMATO – ENCUESTA A UTILIZAR

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA

PROVINCIA DE HUARAZ – 2017 - SUPERVISOR

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

EDAD:

SEXO:

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL CARGO:

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

En qué grado cree usted que el profesional tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión:

Ítem	Área del Desempeño	nunca	casi nunca	moderado	casi siempre	siempre	puntaje
		1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS							
1	Cumple con el horario de trabajo						
2	Cumple con la entrega de informes mensuales de obra						
CALIDAD							
3	Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico.						
4	Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados						
ORGANIZACIÓN							

5	Planifica y comunica sus actividades						
6	Se preocupa por alcanzar las metas.						
INICIATIVA							
7	Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos.						
8	Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones.						
TRABAJO EN EQUIPO							
9	Realiza reuniones con el obrero para orientación y/o motivación						
10	Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades del personal a su cargo.						
RELACIONES INTERPERSONALES							
11	Brinda un buen trato al personal a su cargo.						
12	Soluciona conflictos en el centro de trabajo.						
PUNTAJE TOTAL:							

FORMATO – MODELO DE ENCUESTA A UTILIZAR

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE LAS OBRAS
PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ – 2017 – PERSONAL DEPENDIENTE**

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

EDAD:

SEXO:

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL CARGO:

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

En qué grado cree usted que el profesional tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

Ítem	Área del Desempeño	nunca	casi nunca	moderado	casi siempre	siempre	puntaje
		1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS							
1	Cumple con el horario de trabajo						
2	Cumple con la entrega de informes mensuales de obra						
CALIDAD							
3	Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico.						
4	Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados						

RELACIONES INTERPERSONALES							
5	Brinda un buen trato al personal a su cargo.						
6	Soluciona conflictos en el centro de trabajo.						
INICIATIVA							
7	Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos.						
8	Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones.						
TRABAJO EN EQUIPO							
9	Realiza reuniones con el obrero para orientación y/o motivación						
10	Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades del personal a su cargo.						
ORGANIZACIÓN							
11	Planifica y comunica sus actividades						
12	Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.						
PUNTAJE TOTAL:							

FORMATO – ENCUESTA A UTILIZAR

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA
PROVINCIA DE HUARAZ – 2017 - SUPERVISOR**

VARIABLE INDEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Ítem	Área del Desempeño	nunca	casi nunca	moderado	casi siempre	siempre	puntaje
		1	2	3	4	5	
CONTROL DE PLAZOS							
1	Cumple con el cronograma de avance de la obra						
2	Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado.						
3	Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.						
CONTROL DE CALIDAD							
4	Hace uso racional de los recursos.						
5	Verifica la entrega y calidad del material e insumos de obra						
6	Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo.						
PUNTAJE TOTAL:							

FORMATO – ENCUESTA A UTILIZAR

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS RESPONSABLES DE LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA
PROVINCIA DE HUARAZ – 2017 – PERSONAL DEPENDIENTE
VARIABLE INDEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**

Ítem	Área del Desempeño	nunca	casi nunca	moderado	casi siempre	siempre	puntaje
		1	2	3	4	5	
CONTROL DE PLAZOS							
1	Cumple con el cronograma de avance de la obra						
2	Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado.						
3	Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.						
CONTROL DE CALIDAD							
4	Hace uso racional de los recursos.						
5	Verifica la entrega y calidad del material e insumos de obra						
6	Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo.						
PUNTAJE TOTAL:							

Anexo 02:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ - 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	Orientación de resultados	1. Cumple con el horario de trabajo						x		x		x		x		
			2. Cumple con la entrega de informes mensuales de obra						x		x		x		x		
		Calidad	3. Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico.						x		x		x		x		
			4. Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados						x		x		x		x		
	Civismo	Organización	5. Planifica y comunica sus actividades						x		x		x		x		
			6. Se preocupa por alcanzar las metas						x		x		x		x		
		Iniciativa	7. Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos.						x		x		x		x		
			8. Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones						x		x		x		x		
		Trabajo en equipo	9. Realiza reuniones con el obrero para orientación y/o motivación						x		x		x		x		

			10. Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades del personal a su cargo.						x		x			x						
	Falta de productividad	Relaciones Interpersonales	11. Brinda un buen trato al personal a su cargo.						x		x			x						
			12. Soluciona conflictos en el centro de trabajo.							x		x			x					
Cumplimiento de Objetivos	Cumplimiento	Plazos	1. Cumple con el cronograma de avance de la obra						x		x			x						
			2. Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado.							x		x			x					
			3. Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.							x		x			x					
		Calidad	4. Hace uso racional de los recursos								x		x			x				
			5. Verifica la entrega y calidad del material e insumos de obra								x		x			x				
			6. Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo.								x		x			x				


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
 OFICINA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

Ing. Héber C. Figueras Jamanca
RE EN C/24 38912
 GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL
 Post firma
 DNI 31680373

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINICA DE HUARAZ - 2017

DIRIGIDO A: SUPERVISOR DE OBRA (jefe directo) Y DEPENDIENTES (dos personas)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ING. HEBER CAMILO FIGUEROA JAMANCA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL – MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE HUARAZ



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL
Ing. Heber C. Figueroa Jamanca
REG. Nº 18012
GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL
Post firma
DNI 31680373

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ - 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	Orientación de resultados	1. Cumple con el horario de trabajo						x		x		x		x		
			2. Cumple con la entrega de informes mensuales de obra						x		x		x		x		
		Calidad	3. Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico.						x		x		x		x		
			4. Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados						x		x		x		x		
	Civismo	Organización	5. Planifica y comunica sus actividades						x		x		x		x		
			6. Se preocupa por alcanzar las metas						x		x		x		x		
		Iniciativa	7. Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos.						x		x		x		x		
			8. Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones						x		x		x		x		
		Trabajo en equipo	9. Realiza reuniones con el obrero para orientación y/o motivación						x		x		x		x		
			10. Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades del personal a su cargo.						x		x		x		x		

	Falta de productividad	Relaciones Interpersonales	11. Brinda un buen trato al personal a su cargo.						x		x		x		x				
			12. Soluciona conflictos en el centro de trabajo.						x		x		x		x				
Cumplimiento de Objetivos	Cumplimiento	Plazos	1. Cumple con el cronograma de avance de la obra						x		x		x		x				
			2. Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado.						x		x		x		x				
			3. Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.						x		x		x		x				
		Calidad	4. Hace uso racional de los recursos								x		x		x		x		
			5. Verifica la entrega y calidad del material e insumos de obra								x		x		x		x		
			6. Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo.								x		x		x		x		



Firma Soledad Ramirez Pachioni
Post firma
DNI 40737986

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINICA DE HUARAZ – 2017

DIRIGIDO A: SUPERVISOR DE OBRA (jefe directo) Y DEPENDIENTES (dos personas)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RAMIREZ PACCHIONI JOSE ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA


Firma
Post firma
DNI 40737986

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ - 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	Moderado	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	Orientación de resultados	1. Cumple con el horario de trabajo						x		x		x		x		
			2. Cumple con la entrega de informes mensuales de obra						x		x		x		x		
		Calidad	3. Cumple con las especificaciones técnicas del expediente técnico.						x		x		x		x		
			4. Realiza los controles de calidad en los trabajos realizados						x		x		x		x		
	Civismo	Organización	5. Planifica y comunica sus actividades						x		x		x		x		
			6. Se preocupa por alcanzar las metas						x		x		x		x		
		Iniciativa	7. Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos constructivos.						x		x		x		x		
			8. Se anticipa a las dificultades técnicas y propone soluciones						x		x		x		x		
		Trabajo en equipo	9. Realiza reuniones con el obrero para orientación y/o motivación						x		x		x		x		
			10. Se identifica fácilmente con los objetivos y necesidades del personal a su cargo.						x		x		x		x		

	Falta de productividad	Relaciones Interpersonales	11. Brinda un buen trato al personal a su cargo.						x		x		x		x		
			12. Soluciona conflictos en el centro de trabajo.						x		x		x		x		
Cumplimiento de Objetivos	Cumplimiento	Plazos	1. Cumple con el cronograma de avance de la obra						x		x		x		x		
			2. Se preocupa por alcanzar las metas en el tiempo programado.						x		x		x		x		
			3. Verifica y monitorea el avance de los trabajos del personal su cargo.						x		x		x		x		
		Calidad	4. Hace uso racional de los recursos						x		x		x		x		
			5. Verifica la entrega y calidad del material e insumos de obra						x		x		x		x		
			6. Brinda una adecuada orientación al personal a su cargo.						x		x		x		x		



Armando Pasco San Martín
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP 1988538

Firma
Post firma
DNI 40398643

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TECNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINICA DE HUARAZ – 2017

DIRIGIDO A: SUPERVISOR DE OBRA (jefe directo) Y DEPENDIENTES (dos personas)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PASCO SAN MARTIN ARMADO VLADIMIR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN INGENIERIA


Armando Pasco San Martín
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP N° 88538

Firma
Post firma
DNI 40391693

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

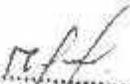
DATOS DEL ESTUDIO

n=108 (unidades en estudio)

ESTADISTICA DE FIABILIDAD PARA LOS DATOS DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.878	18

Los datos proporcionados por la encuesta, nos resulta: $\alpha = 0,878$ es un valor MUY BUENO el cual es un indicador que el instrumento tiene una buena consistencia interna y que los resultados tendrán alta fiabilidad y consistencia para reflejar la realidad en estudio.


LIC. HUGO WALTER MALDONADO LEYVA
N° ESPE 187
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Anexo 03:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

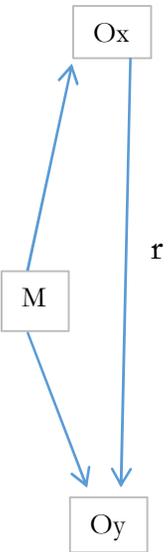
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TÉCNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ – 2017

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTION DEL TALENTO HUMANO

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Que desde el año 2006 en la regional Ancash se tiene el bum de la ejecución de obras públicas en casi todas las entidades públicas que han sido y vienen siendo favorecidas con el desembolso del canon minero, que no han visto una mejor oportunidad que de acercarse a la población y satisfacer sus demandas y que para la atención de la ejecución de estas obras publicas se tuvo la necesidad de contar con la cantidad de profesionales de acuerdo al número de obras que se ejecutarían.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables	Dimensiones	Diseño de la investigación	Justificación
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017?</p>	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017. 	<p>El desempeño laboral de los responsables técnicos influye de manera significativa y positiva en el cumplimiento de objetivos en las obras públicas de la provincia de Huaraz – 2017.</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas. • Civismo. • Falta de productividad. 	<p>No experimental Correlacional Causal</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Ox: Desempeño laboral. • Oy: Cumplimiento de objetivos. • M: Muestra (36 obras anuales) • r: correlación 	<p>Establecer la evaluación del desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables técnicos en las obras públicas de la provincia de Huaraz, los mismos que servirán para crear propuestas de planes y políticas de mejoras.</p>
	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características que afectan el desempeño laboral. • Determinar como el desempeño laboral afecta el cumplimiento de objetivos. • Conocer el cumplimiento de los objetivos de las obras públicas. 		<p>Variable 2: Cumplimiento de Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento. 		



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

"Año del Seguro Servicio al Ciudadano"

Sub Gerencia de Ejecución de Obras - Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural

Anexo 04:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

La Municipalidad Provincial de Huaraz, mediante la Sub Gerencia de Ejecución de obras y por medio de la presente, deja Constancia que:

*El Sr. **VALENZUELA LEON, GRED FRANCIS**, Identificado con D.N.I. N° 40066469, Alumno del Centro de Post Grado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC, ha cumplido con la aplicación del Instrumento, con la ejecución de encuestas con el Título de “**Desempeño Laboral en el cumplimiento de Objetivos de los Responsables técnicos en las obras publicas de la Provincia de Huaraz – 2017**”, la cual fue requerido, afín de Cumplir con el Programa de Maestría en la Gestión Pública, que pertenece al área de Investigación, que es de naturaleza Teórico – Práctica.*

Se expide la presente Constancia a la solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Huaraz, 24 de Julio del 2017


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
SUB GERENCIA DE EJECUCIÓN DE OBRAS
HUARAZ
Ing. Herbert R. Figueroa Flores
CIP N° 65452
Sub Gerente de Ejecución de Obras

Anexo 05:
RESULTADOS Y TABULACION DE LAS ENCUESTAS

Se utilizó el programa SSPS versión 24 y Excel 2016, con el apoyo del Licenciado en Estadística Hugo Walter Maldonado Leyva con OESPE 187 del Colegio de Estadísticos del Perú.

Tabla 1: MATRIZ DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LOS RESPONSABLES TÉCNICOS EN LAS OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUARAZ – 2017.

N°	EDAD	SEXO	D1:DESEMPEÑO DE TAREAS		D2:CIVISMO		D3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD		DESEMPEÑO LABORAL		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	
			P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	44	Femenino	18	S	26	S	10	S	54	S	29	S
2	40	Masculino	17	S	24	CS	9	S	50	S	25	S
3	30	Masculino	20	S	22	CS	9	S	51	S	25	S
4	33	Masculino	16	CS	20	CS	9	S	45	B	23	CS
5	42	Femenino	18	S	26	S	8	CS	52	S	27	S
6	39	Masculino	17	S	25	S	10	S	52	S	28	S
7	40	Femenino	20	S	26	S	9	S	55	S	29	S
8	40	Masculino	20	S	23	CS	8	CS	51	S	24	CS
9	41	Masculino	20	S	28	S	10	S	58	S	30	S
10	41	Masculino	17	S	22	CS	9	S	48	S	26	S
11	35	Masculino	18	S	25	S	8	CS	51	S	27	S
12	37	Masculino	20	S	27	S	10	S	57	S	25	S
13	39	Femenino	18	S	25	S	9	S	52	S	28	S
14	40	Masculino	19	S	25	S	9	S	53	S	29	S
15	39	Masculino	16	CS	25	S	9	S	50	S	28	S

16	41	Masculino	18	S	26	S	8	CS	52	S	27	S
17	42	Masculino	18	S	27	S	10	S	55	S	25	S
18	40	Masculino	18	S	24	CS	9	S	51	S	27	S
19	39	Masculino	20	S	27	S	8	CS	55	S	27	S
20	40	Femenino	18	S	27	S	10	S	55	S	29	S
21	37	Femenino	19	S	24	CS	9	S	52	S	28	S
22	42	Masculino	17	S	24	CS	8	CS	49	S	27	S
23	37	Masculino	17	S	27	S	10	S	54	S	28	S
24	38	Masculino	17	S	26	S	9	S	52	S	29	S
25	40	Masculino	18	S	27	S	9	S	54	S	27	S
26	42	Masculino	18	S	22	CS	9	S	49	S	28	S
27	41	Femenino	19	S	28	S	8	CS	55	S	27	S
28	41	Masculino	19	S	24	CS	10	S	53	S	24	CS
29	39	Masculino	17	S	25	S	9	S	51	S	26	S
30	39	Masculino	19	S	24	CS	8	CS	51	S	28	S
31	40	Masculino	17	S	27	S	10	S	54	S	30	S
32	40	Femenino	19	S	24	CS	9	S	52	S	27	S
33	37	Femenino	17	S	27	S	8	CS	52	S	29	S
34	41	Masculino	19	S	28	S	8	CS	55	S	27	S
35	41	Masculino	19	S	24	CS	10	S	53	S	24	CS
36	39	Masculino	19	S	26	S	9	S	54	S	29	S
37	28	Masculino	17	S	21	CS	7	CS	45	B	22	CS
38	28	Femenino	16	CS	22	CS	7	CS	45	B	20	CS
39	35	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	21	CS
40	34	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS
41	29	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
42	39	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
43	41	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	24	CS
44	28	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	20	CS
45	35	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS
46	30	Femenino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	21	CS
47	33	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	20	CS
48	42	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S
49	28	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	20	CS
50	29	Femenino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	21	CS
51	30	Femenino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS

52	36	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
53	33	Femenino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	27	S
54	29	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	20	CS
55	33	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	21	CS
56	40	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	21	CS
57	41	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
58	30	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	27	S
59	28	Femenino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	20	CS
60	29	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	21	CS
61	33	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	21	CS
62	40	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	20	CS
63	28	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	27	S
64	30	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	20	CS
65	34	Femenino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS
66	35	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	21	CS
67	38	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	20	CS
68	38	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	27	S
69	38	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS
70	28	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	27	S
71	30	Masculino	15	CS	23	CS	7	CS	45	B	20	CS
72	29	Femenino	15	CS	24	CS	7	CS	46	B	21	CS
73	33	Masculino	16	CS	21	CS	7	CS	44	B	21	CS
74	53	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
75	55	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
76	30	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	24	CS
77	27	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	21	CS
78	32	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
79	20	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
80	28	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	21	CS
81	40	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
82	57	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
83	40	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	27	S
84	28	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	24	CS
85	22	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	21	CS
86	27	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	20	CS
87	22	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S

88	40	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	21	CS
89	30	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	20	CS
90	41	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S
91	45	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
92	41	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	24	CS
93	33	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	21	CS
94	23	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	21	CS
95	27	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	20	CS
96	45	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S
97	22	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
98	28	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	21	CS
99	55	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	20	CS
100	27	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S
101	40	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
102	57	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	21	CS
103	32	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	20	CS
104	32	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	27	S
105	32	Masculino	16	CS	23	CS	9	S	48	S	27	S
106	55	Masculino	20	S	24	CS	10	S	54	S	20	CS
107	27	Masculino	17	S	20	CS	7	CS	44	B	27	S
108	27	Masculino	16	CS	24	CS	9	S	49	S	20	CS

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario en las obras públicas en la provincia de Huaraz-2017

Leyenda:

NIVELES DE D1, D2, D3 Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	
NUNCA	N
CASI NUNCA	CN
MODERADO	M
CASI SIEMPRE	CS
SIEMPRE	S

NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL	
DEFICIENTE	D
REGULAR	R
BUENO	B
SOBRESALIENTE	S

NIVELES	Dimensiones			CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
	D1	D2	D3	
	DESEMPEÑO DE TAREAS	CIVISMO	FALTA DE PRODUCTIVIDAD	
NUNCA	4 - 6	6 - 10	2 - 3	6 - 10
CASI	7 - 9	11 - 15	4	11 - 15
MODERADO	10 - 13	16 - 19	5 - 6	16 - 19
CASI	14 - 16	20 - 24	7 - 8	20 - 24
SIEMPRE	17 - 20	25 - 30	9 - 10	25 - 30

NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL
DEFICIENTE	12 - 23
REGULAR	24 - 35
BUENO	36 - 47
SOBRESALIENTE	48 - 60