



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES.

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TÍTULO DE TESIS:

“ DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017”

TESIS PRESENTADO POR:

Br. SILVINA ELENA, VÁSQUEZ
MOLLESACA.

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR :

Mgt. VIDAL ORLANDO, SANCHEZ TURPO

PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS 2017



Presentación

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO.**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Cumpliendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, otorgo la Tesis titulada “ **DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO - 2017**” cuyo fin es obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Durante la ejecución de la presente, he podido despertar mis habilidades y aprendizaje aprendido en esta casa de estudios, gracias a ello puedo asegurar que los conocimientos y habilidades se han optimizado, por la experiencia laboral, otorgándome mayor seguridad y confianza para el desempeño de la profesión.

Por lo expuesto Señor Coordinador sírvase a tomar el presente proyecto de tesis.



Agradecimiento

Manifiesto un agradecimiento especial al culminar con este trabajo a ti Dios derramar bendiciones a mi persona y de llegar hasta a cumplir el anhelo que siempre tuve, y de hacer realidad y concretizar lo que pensé.

A la UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – FILIAL PUERTO MALDONADO por darme las facilidades respectivas y a sus docentes de calidad para aprender de cada uno de ellos y mediante esos conocimientos adquiridos lograr mis metas personales y profesionales.

A mi Asesor de tesis, Mag. Vidal Orlando Sánchez Turpo, que siempre estuvo dirigiéndome siendo parte importante en mi formación, con su motivación y paciencia complemento en mi persona el deseo de investigar y así pude culminar con éxito esta fase muy importante de mi formación profesional.

Agradezco a la plana de docentes que tuve la oportunidad que con sus enseñanza tengo ahora mi carrera profesional, con su granito de enseñanza me han formado por lo que quedo eternamente agradecido, y en especial a mis padres Sabino Mariano Vásquez Pelaiza y Cirila Segundina Mollesaca Lukana, que me aconsejo en los momento que necesitaba y por su apoyo incondicional.

A mis amigos incondicionales Gyno Cruz y Frank Arellano quienes durante toda la etapa de la elaboración de mi tesis me dieron consejos y apoyo incondicional para poder finalizarlo, ahora que soy una profesional que formo parte ya del nutrido mundo de personas pensantes,



es oportuno mi participación para mejorar de alguna manera el sistema de vida de la colectividad, expreso mi respeto, cariño y agradecimientos a todos.

Dedicatoria

A mis padres quien ha sido mi ejemplo a seguir lleno de lucha y fortaleza para poder guiarme por el buen camino, ejemplo de superación, que con sus sabios consejos he logrado muchas de metas planteadas.



Página del Jurado

MAG. RUTH TORREN MEDRANO
PRESIDENTE

MAG. ALEX CAMILO VELASQUEZ BERNAL
SECRETARIO

MAG. KELMA KARINNA GONZALES ALVAREZ
DICTAMINANTE

MAG. EVELYN JESUS CARAZAS ARAUJO
DICTAMINANTE



MAG. VIDAL ORLANDO SANCHEZ TURPO
ASESOR

Índice

Presentación	I
Página del Jurado	II
Índice.....	III
Índice de Tabla.....	IV
Índice de Gráfico.....	V
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII

CAPITULO I:

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema.....	17
1.2. Formulación del Problema.	21
1.2.1. Problema General	21
1.2.2. Problemas Específicos	21



1.3. Objetivo de la Investigación.....	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específico.....	22
1.4. Justificación de la Investigación.	23
1.4.1. Relevancia social.....	23
1.4.2. Implicaciones prácticas.....	23
1.4.3. Valor teórico.....	23
1.4.4. Utilidad metodológica.....	23
1.4.5. Viabilidad o Factibilidad	24
1.5. Delimitación de la investigación.....	24
1.5.1. Delimitación temporal.....	24
1.5.2. Delimitación espacial.....	24
1.5.3. Delimitación conceptual.....	24

CAPITULO I I:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	30
2.2. Bases Legales	35
2.3. Bases Teóricas.....	36
2.3.1. Desempeño laboral	36
2.3.2. Logro de Objetivos organizacionales.....	41



2.4. Marco conceptual 48

2.5. Formulación de Hipótesis 50

 2.5.1. Hipótesis General. 50

 2.5.2. Hipótesis Específicas..... 50

2.6. Variables 51

 A) Variables 51

 B) Conceptualización de la variables 52

 C) Operacionalización de variables 53

CAPÍTULO III:

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 Tipo de la Investigación: 56

3.2 Enfoque de la Investigación: 56

3.3. Diseño de la Investigación: 56

3.4. Alcance de la Investigación 57

3.5. Población y muestra de la investigación 57

 3.5.1. Población. 57

 3.5.2. Muestra 57

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos 61

 3.6.1. Técnica 61

 3.6.2. Instrumento 61



3.7. Procesamiento de datos 67

CAPITULO IV: 63

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados descriptivos de variables y dimensiones 70

4.2 Prueba de normalidad. 85

4.3. Prueba de hipótesis 86

4.3.1. Prueba de hipótesis general 86

4.3.2. Prueba de hipótesis específica..... 88

CAPITULO V:

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos. 94

5.2. Limitaciones de estudio 95

5.3. Comparación de crítica con la literatura existente..... 96

5.4. Implicancias del estudio 96

CONCLUSIONES 97

RECOMENDACIONES 99

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 101

ANEXOS 105



Índice de Tabla

Tabla 1 Población distribución	58
Tabla 2: Especificaciones de encuesta: Desempeño Laboral	62
Tabla 3: Baremo variable desempeño laboral	65
Tabla 4: Baremo variable logro de objetivos organizacionales.....	66
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad para la variable de desempeño laboral	68
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad para la variable logro de objetivos organizacionales....	69
Tabla 7: Análisis descriptivo variable de desempeño laboral	70



Tabla 8: Análisis descriptivo para la Dimensión 1 Productividad Laboral.....	72
Tabla 9: Análisis descriptivo para la dimensión 2 Ambiente de Trabajo.....	74
Tabla 10: Análisis descriptivo dimensión 3 Trabajar por Objetivos.....	76
Tabla 11: Análisis descriptivo de la variable logro de objetivos.....	78
Tabla 12: Análisis descriptivo dimensión 4 Desarrollo Institucional.	80
Tabla 13: Análisis descriptivo dimensión 5 Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.	82
Tabla 14: Análisis descriptivo dimensión 6 Eficacia en la Ejecución Presupuestal	84
Tabla 15: Prueba normalidad para una muestra	85
Tabla 16: Prueba CHI CUADRADO para hipótesis general.	86
Tabla 17: Medida simétrica para la medida de la hipótesis general.....	87
Tabla 18: Prueba de CHI CUADRADO para hipótesis específica 1	88
Tabla 19: Medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 1.....	89
Tabla 20: Prueba CHI CUADRADO para hipótesis específica 2	90
Tabla 21: Medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 2.....	90
Tabla 22: Prueba de CHI CUADRADO para hipótesis específica 3.	92
Tabla 23: medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 3.....	92



Índice de Gráfico

Gráfico 1: Análisis descriptivo variable independiente de desempeño laboral.....	70
Gráfico 2: Análisis descriptivo Dimensión 1 Productividad Laboral.....	72
Gráfico 3: Análisis descriptivo dimensión 2 Ambiente de Trabajo.	74
Gráfico 4: análisis descriptivo dimensión 3 Trabajar por Objetivos.....	76
Gráfico 5: análisis descriptivo variable dependiente logro del objetivo organizacionales..	78
Gráfico 6: Análisis descriptivo dimensión 4 Desarrollo Institucional.	80
Gráfico 7: análisis descriptivo dimensión 5 Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.	82
Gráfico 8: Análisis descriptivo de la dimensión 6 Eficacia en la Ejecución Presupuestal..	84



Resumen

La investigación realizada tiene por objeto buscar la influencia del desempeño laboral en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD 2017.

En este caso la investigación de del tipo descriptivo correlacional de corte transversal, presenta una población de 114 trabajadores administrativos de la UNAMAD, y se tuvo como muestra a 88 para obtener resultados significativos, en la etapa de buscar las obtención de datos se usó dos encuestas, para medir el nivel de las variable desempeño laboral y sus



dimensiones y del el logro de objetivos organizacionales con sus dimensiones, validadas con el estadístico alfa de cronbach 0,905 y 0,955.

Para la contrastación de hipótesis se usó el estadístico Chi cuadrada obteniendo la aceptación de las hipótesis alternas para la hipótesis general y específicas, asimismo se utilizó estadísticos descriptivos para ver el nivel en que se encuentra cada variable, observándolos y analizándolos. Se obtuvo un promedio de 53.41 de acuerdo al análisis descriptivo que el desempeño laboral es regular, mientras que el 70.45 opinan que regularmente trabajan por el logro de objetivos organizacionales, concluyendo en ambas partes que existen dificultades en el desarrollo de los trabajadores para ambas variables.

Se pudo confirmar todo esto de acuerdo a resultados que se obtuvo a medida que la investigación llevo a la etapa de su medición en donde se demuestra que el desempeño laboral influye significativamente en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD, año 2017.

Palabras Claves: Desempeño, Productividad, Objetivos, Organización, Planificación.



Abstrac

The objective of this research work is to influence the work performance in the achievement of organizational objectives of the National Amazonic University of Madre de Dios, Year 2017.

The research is descriptive correlational cross-sectional type, has a population of 114 administrative staff of the National University of Madre de Dios Amazon, and had as sample 88 to obtain significant results, for the data collection work was used two surveys, one to measure the level of the variable work performance and its dimensions and another to measure the achievement of organizational objectives with their dimensions. The same ones that were validated with the alpha statistics of cronbach 0.905 and 0.955.

To test the hypothesis, the Chi square statistic was used, obtaining the acceptance of the alternative hypothesis for the general and specific hypothesis, and descriptive statistics were used to see the level of each variable, observing and analyzing them. An average of 53.41 was obtained according to the descriptive analysis that the work performance is regular, while the 70.45 think that they regularly work for the achievement of organizational objectives, concluding in both parts that there are difficulties in the development of the workers for both variables.

According to the results obtained in the investigation, it was confirmed that the work performance significantly influences the achievement of organizational objectives of the National Amazonian University of Madre de Dios, year 2017.

Key Words: Performance, Productivity, Objectives, Organization, Planning



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desempeño laboral es un tema que resulta importante y resaltante en cuanto a pensamiento administrativo se trata en estos últimos 15 años.

La revolución de la información de la era transformista al nuevo mundo globalizado, es una muestra precisa y clara en el tiempo en los cuales las organizaciones se vienen desarrollando, a partir de ello, se forja un nuevo pensamiento filosófico, en donde este trata ahora a los clientes internos de la institución detallando, que son ellos los que intervienen en las organizaciones forjando el buen desempeño de estos trabajadores.

Dentro de este contexto, el desempeño de los trabajadores en la gestión pública que brinda las instituciones del estado con un buen manejo del capital humano por parte de las autoridades, se convirtiéndose en partes claves para llegar a lograr metas y objetivos plasmados cada año, lo que, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo.

Por lo que, el bienestar del empleado se vuelve preferente, lo percibido tanto positiva o negativamente en los empleados conservan con relación a su trabajo, influye en el desempeño que se manifiesta negativamente originando peleas, procedimientos mal realizados en el servicio, operaciones ilícitas, se distraen al momento de usar las herramientas, mermas o desperdicios de materia prima en áreas fundamentales de la organización.

Lo planteado motivó la investigación, la cual se ejecutó a través de cuatro capítulos, tal como se manifiesta:



CAPITULO I, Planteamiento y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y delimitación de la investigación.

CAPITULO II, El Marco teórico donde se encuentran los antecedentes del estudio, bases teóricas, marco conceptual, formulación de hipótesis de la investigación, variables que sustentan la investigación.

CAPITULO III, Métodos de la investigación, tipo de investigación, enfoque de investigación, diseño de la investigación, alcance de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos.

Aspectos administrativos, Asignación de recursos, Presupuestos y cronograma de actividades.

Por último, se presentan la bibliografía y anexos

1.1. Planteamiento del Problema.

Realizando una revisión de antecedente des con seguridad manifiesto que en estos tiempos que las entidades públicas en américa latina paulatinamente existe un crecimiento presupuestal, lo cual con una buena ejecución de las actividades programadas se ha visto reflejado el crecimiento en la población una mejor satisfacción a cubrir sus necesidades.

El desempeño laboral es la actuación preponderante por parte de los trabajadores en una entidad o empresa esto ayudara conjuntamente alcanzar las metas trazadas de una institución.



Asimismo, buscando mejoras determinando plazos en este primer caso a largo, con referencia al rendimiento, es preciso se mejore la calidad del entorno laboral. Tomando en cuenta si se actúa en el corto plazo se debe pensar en una dirección autócrata ello no se logra ver progresos en la actividades de los trabajadores, ya que se sentirá un deterioro en el entorno laboral llevando lo que se lograra un mayor de ausentismo, tasas de rotación y renuncias, se tornara lento, el trabajador psicológicamente se retirara de su tarea con predominancia hacia una modo de efectuar solo con lo mínimo requerido sin realizar un esfuerzo extra.

En el Perú, durante los 10 últimos años se ha visto instituciones que no han logrado las metas establecidas por cada una de ellas, comprobando esto con la baja ejecución presupuestal.

La UNAMAD, es una institución con 17 años de creación, en donde año a año se ha visto el desarrollo y el crecimiento, sin embargo, esto últimos años no se viene logrando los objetivos organizacionales teniendo problemas en la ejecución presupuestal y el desarrollo institucional, quedando demostrado esto con las ejecuciones presupuestales bajas.

Se ha observado que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNAMAD, no es el más adecuado, no existe un compromiso con la institución, la



productividad laboral es baja demostrado esto que durante el día no hay una buena cantidad de expedientes tramitados; analizando que los trabajadores no saben cuán importante es que la institución llegue a lograr los objetivos organizacionales que se plantean en el Plan Operativo Institucional y en el Plan Estratégico Institucional, se ha percibido que no existe un ambiente laboral adecuado, no existe una comunicación fluida entre las áreas, no hay colaboración entre ellos mismos, asimismo el personal, se nota un estado de ánimo inadecuado, respondiendo de forma negativa a una relación con los usuarios, son a ellos lo que les corresponde por derecho una buena atención en todas las posibilidades, causando esto que no se llegue a tener un normal proceso administrativo.

Numerosas veces las personas que laboran en la institución, no termina sus funciones en el día, no trabajan por objetivos, existiendo así la problemática con los pagos de proveedores, adquisiciones, contrataciones y hasta el mismo pago del personal y demás documentaciones administrativas, dejando siempre todo para el mañana.

Asimismo, durante los últimos años la universidad ha afrontado problemas con respecto a sus autoridades, habiendo cambios casi constantes de rector, esta problemática causa inseguridad e inestabilidad no solo laboral si no también emocional en los trabajadores, quienes sienten que no valoran las labores que realizan por que las autoridades en el momento menos pensado deciden realizar cambios y/o hasta despidos, produciendo baja motivación y dejen de realizar sus funciones de forma efectiva. Asimismo, es necesaria



se tome en cuenta una motivación adecuada que influya hacia un mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo y ofrecer una efectividad en sus funciones y conjuntamente lograr a llegar a cumplir los objetivos organizacionales que se plantea la institución.

El desarrollo institucional se ha visto también perjudicada, se ha ido adquiriendo bienes de baja calidad por la falta de autocontrol de documentación del personal administrativo, por lo tanto no existe un crecimiento y desarrollo adecuado, según a las nuevas tecnologías que se requiere en este nuevo mundo globalizado, se ha observado que se ha dejado de cumplir claramente los horizontes, esto causa disconformidad en la población estudiantil ya que se deja de lado algunos bienes necesarios para el desarrollo de su formación profesional.

Por último, la ejecución presupuestal indica relevantemente que no existe personal con una productividad laboral efectiva, el desempeño laboral está muy bajo. Visualizando en el portal de transparencia que la Universidad Nacional Amazónica, a la fecha sólo ha logrado ejecutar el 75%, viendo que estamos a finalización del año fiscal y no han llegado al 100% del presupuesto asignado por el MEF.

El presente estudio de Investigación es determinar de qué manera el desempeño laboral influye en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD - 2017.



1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

¿Cómo influye el desempeño laboral en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado - 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

Problema específico 1.-

¿Cómo influye la productividad laboral en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

Problema específico 2.-

¿Cómo influye el ambiente de trabajo en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017?

Problema específico 3.-

¿Cómo influye trabajar por objetivos en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

1.3. Objetivo de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General



Determinar la influencia del desempeño laboral en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

1.3.2. Objetivos Específico

Objetivo específico 1.-

Determinar de qué manera la productividad laboral influye en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre 2017.

Objetivo específico 2.-

Determinar de qué manera el ambiente de trabajo influye en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

Objetivo específico 3.-

Determinar de qué manera el trabajar por objetivos influye en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.



1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1. Relevancia social.

Este trabajo es relevante en el aspecto social porque determinara la relación que existe entre el desempeño laboral y logro de objetivos en UNAMAD, sea una de las más reconocidas a nivel nacional o internacional.

1.4.2. Implicaciones prácticas.

Esta investigación tendrá implicaciones prácticas importantes lo cual ayudaría a resolver algún problema presente o que surgiera en un futuro, así mismo propondrá diagnósticos que brindará información para la toma de decisión en el desempeño laboral.

1.4.3. Valor teórico.

Tendrá un valor teórico relevante por qué contribuirá con nuevos conocimientos al área de las ciencias sociales, se brindara información respecto al desempeño laboral y al logro de objetivos organizacionales de una entidad pública, los resultados ayudaran a la institución evaluada a saber la realidad en la que se encuentra y de esa manera las autoridades correspondiente tomaran carta en el asunto para poder resolver las problemáticas encontradas en esta investigación, servirá de referencias para otras investigaciones e instituciones del estado que puedan identificar la problemática plasmada.

1.4.4. Utilidad metodológica.

Por medio de la presente investigación se podrá utilizar instrumentos nuevos para recolectar de datos y se proceda al análisis científico riguroso, asimismo el



lineamiento la metodología científica utilizada en la presente investigación servirá como referencia.

1.4.5. Viabilidad o Factibilidad

De acuerdo a la forma como voy a realizar las diferentes pasos de este trabajo, menciono que lo hare describiendo aspectos fundamentales realizándolo en la ciudad de Puerto Maldonado.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal.

Su duración y proceso será de cuatro meses, comenzará en setiembre a diciembre del 2017.

1.5.2. Delimitación espacial.

La investigación que se dará a conocer se desarrollará en la institución UNAMAD, Región de Madre de Dios, ubicado en la Av. Jorge Chávez N° 1160.

1.5.3. Delimitación conceptual.

En la tesis que desarrolle se ampliara las referencias y teorías ya existentes sobre el tema de investigación, mediante la información se obtendrá mejores conceptos de aquí en adelante, esta investigación existen definiciones propias que es un aporte muy importante para la ciencias en la rama que corresponde a la administración.



CAPITULO I I: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Internacionales.

AUTOR: (Iturralde, 2010)

TITULO: “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 2.010”.

UNIVERSIDAD: Universidad Técnica De Ambato.

CONCLUSIÓN:

1. cuando se realizó el, trabajo efectivo en el campo experimentando en un espacio y tiempo, se encuentra circunstancias en diferentes modos que son niveles, secciones, ámbitos que necesariamente involucran al recurso humano, que ahora se denomina de forma acertada capital humano.
2. la apreciación que se tiene de los trabajadores está determinado en un margen como bueno.
3. en el caso de la revisión del desempeño de empleados de la cooperativa desconocen resultados de la evaluación que se realiza.
4. En cuanto a los objetivos que se busca en la evaluación de desempeño los empleados no conocen por qué y para que lo realizan.



5. El desarrollo y crecimiento que deben alcanzar los trabajadores no está dentro de un plan de mejoramiento detallando el desempeño de los mismos.

AUTOR: (Sum Mazariegoz, 2015)

TITULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL”.

UNIVERSIDAD: Universidad Rafael Landívar.

CONCLUSIONES:

En la investigación presentada se menciona que la motivación influye en el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Con la prueba medida de forma estándar sobre la Escala de Motivaciones Psicosociales, que se aplicó a los trabajadores buscando la medición del nivel de motivación, engloba varios factores los cual son, integración y reconocimiento social, auto estima/ auto concepto, auto desarrollo, poder, seguridad, arronado diferentes escalas con respecto a puntos en mayor parte altas, por lo que se tomaron dos aspectos a calificar que son, incentivo y satisfacción los resultados.

Una motivación producida no por la empresa administrativa de alimentos en la zona 1 de Quetzaltenango, realiza trabajos con gran entusiasmo y al satisfacer recibirá algún incentivo o recompensa por su prueba no remunerada que no funciona. La verificación se realiza a través de la escala



de Likert, que los colaboradores reciben para los superiores cuando realizan su trabajo correctamente, o que los ayudan con su trabajo.

En el caso de medir el desempeño se observó mediante la escala de Likert, aplicando a los trabajadores de la empresa, con una buena puntuación donde la mayor parte son aceptables para la investigación la estadística demuestra los resultados estos se hallan en la significación y su fiabilidad.

AUTOR: (Cruz Iturrara, 2016)

TITULO: “La planeación estratégica como herramienta para el logro de los objetivos organizacionales en una empresa comercializadora de equipo de seguridad”.

UNIVERSIDAD: Instituto Politécnico Nacional.

CONCLUSIÓN:

Luego de un minucioso análisis el autor menciona que buscó comprobar si la implementación de las herramientas de planeación estratégica otorgan a las organizaciones los elementos necesarios para poder gestionar de manera adecuada con la finalidad de reducir el riesgo al fracaso, y así proponer el uso de dichas herramientas a la empresa Safety Mart S.A. de C.V. con la finalidad de lograr sus objetivos organizacionales a través de la determinación de los factores críticos de éxito y con esto diseñar, implementar y dar seguimiento a un plan utilizando las herramientas metodológicas de la planeación estratégica y poder medir el desempeño



organizacional con el objetivo de poder tomar decisiones en beneficio de la misma empresa y de su estructura.

A manera de complementar lo anterior es importante mencionar que, los niveles táctico y estratégico son sin duda los responsables de confeccionar según las necesidades, un traje a la medida, el cual debe contener todos los elementos que de acuerdo al entorno, pero además, deben estar conscientes que la planeación estratégica no genera cambios per se sino que debe de haber un trabajo bastante riguroso para que el rumbo no se pierda y se logren medir y evaluar los factores críticos de éxito, para clarificar los alcances resultantes de la implementación del plan.

La fase de diagnóstico y análisis, y la utilización de las herramientas de manera adecuada permiten diseñar la solución que habrá de mejorar no solo la eficiencia del negocio a partir del punto de vista financiero y productivo, sino que además dará los cimientos para el diseño de los indicadores clave de desempeño basados en las áreas críticas que es necesario vigilar y mejorar constantemente, pero que además son las directrices para las etapas de análisis, diseño, implementación y seguimiento del plan estratégico.

Es una realidad que la implementación de un plan estratégico clarifica el rumbo de la organización y allana el camino para tomar decisiones y disminuye el riesgo a tomar decisiones que afecten el rumbo del negocio, su efecto no es inmediato ni tampoco infalible, porque capacidad de las personas va depender de su efectividad que se encargan de darle el



seguimiento adecuado y de corregir situaciones en el momento adecuado con base en la información previamente obtenida de los indicadores clave de desempeño KPI'S diseñados específicamente para la organización.

AUTOR: (Quiceno Posada, 2012)

TITULO: “factores de motivación laboral y objetivos organizacionales”.

UNIVERSIDAD: Universidad de Medellín.

CONCLUSIÓN:

Los aspectos que tienen mayor impacto sobre el desempeño, la motivación y la calidad en el trabajo que viene a ser el objetivo central contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales se ha identificado de forma empírica por lo que se obtiene conclusiones, si se produzca un cambio en la calidad de la información, se debe tener en cuenta que, la satisfacción del trabajo con el efecto directo y positivo en el logro de los objetivos de organización, permita la consecución de la eficiencia, eficacia de los procedimientos de organización. Las condiciones de mercado son esenciales para la aplicación de la satisfacción, las propuestas de valor, formulación para el cumplimiento personal de los empleados dirigiendo estratégicamente en las organizaciones.

En el caso como definir la hipótesis la identificación de las necesidades del empleado para converger entre tareas del cargo y beneficiarse él y la organización, aquí confirmamos los planteamientos de los factores motivacionales como proceso para identificar las necesidades del empleado:



la satisfacción laboral es un proceso multicausado del estado emocional de cada individuo, que está sujeto a la experiencia.

Colocando como objeto central de la motivación laboral la satisfacción de las necesidades de orden superior de los empleados (aquellas que se relacionan con su autorealización), los enfoques teóricos que coadyuvan a tal propósito son: la Teoría de McGregor, el Modelo de presencia psicológica de Kahn, la Teoría de flujo de Csikszentmihalyi y la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

AUTOR: (Espejo, 2016)

TÍTULO: “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín - 2014”.

UNIVERSIDAD: Universidad Peruana Los Andes.

CONCLUSIÓN:

En este caso llega a la determinación, el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, observando que no es favorable el clima organizacional para la buena marcha de actividades por lo que existe en el personal un deficiente desempeño.

Este estudio da a conocer de manera analítica que una estructura mal adecuada para desarrollar las funciones influye directa y significativamente



en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que la organización institucional labora bajo una estructura vertical donde no se hace nada sin el permiso de un superior demorando mucho tiempo para la atención de requerimientos, como esta normado todo proceso continúan trabajando con herramientas de gestión desfasadas.

Se encontró que la irresponsabilidad influye directa y significativamente en un 63.4% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Debido que el personal no cumplen con sus labores de manera completa ya sea internamente o fuera de la institución realizándolos tomándose el tiempo suficiente e incluso más de lo necesario reflejando que los usuarios no estén satisfechos por el mal servicio demostrando sus quejas.

AUTOR: (Huamani, 2015)

TITULO: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013”

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

CONCLUSIÓN:

Se ha tomado en cuenta para realizar este estudio al clima organizacional en este caso a una línea de transporte que es el metro de lima línea 1; viendo con profundes analítica la manera de influencia el liderazgo, los procesos



de comunicación y motivación, las políticas de personal, repercuten en la población de trabajadores su procedimiento como está integrado con la cultura organizacional; todo esto en la parte más importante que es el desempeño y así ver cómo se logra un impacto en la satisfacción en el trabajo constituyendo uno de los pilares asegurando una mayor calidad, productividad, éxito de las organizaciones.

El personal que tiene como responsabilidad la conducción del metro de Lima, línea 1; están restringidos al estricto cumplimiento de los procedimientos estipulados en el ROI, en el desempeño de sus funciones, tienen una evaluación de que sus circunstancias de trabajo son buenas, las relaciones que hacen las personas con sus demás colegas de trabajo reconocen sus deberes, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

Si vemos la forma como se desempeña laboralmente el personal del metro de Lima, línea 1, es acorde con el perfil del puesto, donde le consiente desplegar y apreciar satisfactoriamente los resultados obtenidos ejecutando sus responsabilidades y deberes que debe cumplir a diario. Solo careciendo una evaluación de desempeño por competencias de acuerdo a sus funciones. Se estudió a una población de 71 trabajadores con una muestra de 60 personas, con el muestreo probabilístico en que todas tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. El recojo de información, consistió en 53



preguntas describiendo elementos en cuestión como variables; se obtenga la realidad con 5 alternativas.

El procesamiento de datos fue por el software SPSS, concluyendo de acuerdo lo recogido como información obtenida nos dice que el clima organizacional se encuentra en un nivel productivo promedio y moderadamente agradable para un buen desempeño laboral.

AUTOR: (Loly, 2013)

TITULO: “Incidencia del presupuesto en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa SEGURIMASTER E.I.R.L. TRUJILLO – 2011-2012”

UNIVERSIDAD: Universidad Privada Antenor Orrego.

CONCLUSIÓN:

1) el análisis presupuestario de los años 2011-2012, en las que se basaron los resultados de la empresa Segurimaster E.I.R.L. no es conforme con su función, pues los presupuestos deben parecerse a lo que realmente abarca las áreas de la empresa. En este caso deben estar orientados a los recursos logísticos, físicos y humanos, porque el diseño está mal orientado, no ha sido previsto adecuadamente en lo metodológico.

2) En la matriz estratégica se incluyen los objetivos estratégicos en el plan estratégico 2011-2013; A continuación, los objetivos estratégicos alcanzados, la compañía de seguros garantice más los objetivos estratégicos que se lleva a cabo en los planes estratégicos.



3) El presupuesto no afectó el logro de los objetivos estratégicos de la empresa en los años, 2011-2012, desde el presupuesto demuestra aspectos cuantitativos, muy lejos de la realidad, que ha servido de comunicación entre otras áreas para la realización de objetivos estratégicos de la empresa.

4) Se ha comprobado la aplicación de presupuestos de la compañía Segurimaster E.I.R.L. no se ha incidido en la racionalización de los recursos, no se ha orientado hacia la toma de decisiones, sin optimizar con recursos y sin motivación. Personal a la realización de objetivos de estratégicos.

AUTOR: (Rivas Diaz, 2010)

TITULO: “Relación entre el desempeño docente y el logro de Objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”

UNIVERSIDAD: U.N.M.S.M.

CONCLUSIÓN:

1. Se encontró una correlación de 0.373, y el Valor $p = 0.035 < 0.05$, afirmando la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM es poco significativa.

2. La correlación determinada es de 0.471, y el Valor $p = 0.006 < 0.05$, se afirmando el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es



regular, llevando a que las autoridades de enfermería, coordinar establecer estrategias propensos a la actualización del recurso humano docente en pedagogía.

3. La correlación en contratada es de 0.482, y el Valor $p = 0.002 < 0.05$, afirmando que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM, logran parcialmente los objetivos educacionales. Haciendo necesario la existencia de un mejor monitoreo del desempeño estudiantil, y del docente para crear mecanismos de retroalimentación oportuna.

2.2. Bases Legales

- Ley N° 30518 De Presupuesto Del Sector Público Para El Año Fiscal 2017.
- Constitución Política Del Perú – 1993.
- (Decreto Legislativo 1057. LEY CAS
- Decreto Legislativo N° 276. Carrera publica.
- Resolución Presidencia Ejecutiva Lima, 2 3 Marzo 2017 N° 03g -2017-Servir-Pe.
- Ley Del Procedimiento Administrativo General Ley 27444.
- Directiva N° 08-2009-Gm/Mm "Procedimientos Sobre Trámite Documentario".



2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Desempeño laboral

Según (Pedraza, 2010, pág. 10) manifiesta la forma de definir u operar las funciones siempre considerados angulares para desarrollar la eficiencia de una organización; Por esta razón, actualmente hay un interés total por los gerentes de recursos humanos, aspectos que solo se pueden medir, pero que también se pueden mejorar.

Asimismo, (Faria, 1995, pág. 30) razona el desempeño del trabajo resultado del Comportamiento del personal contra el contenido de su posición, facultades, tareas y acciones, pende del proceso de intervención o medida entre él y la compañía.

En mi opinión, según las dos definiciones antes mencionadas el desempeño laboral es la acción de personas frente a las funciones encomendadas con la finalidad de realizar las tareas encomendadas con efectividad.

A) Características del desempeño laboral.

Según (Javier, 2008, pág. 89) el desempeño laboral se caracteriza por los conocimientos, habilidades que una persona debe aplicar y demostrar el desarrollo del trabajo.

De acuerdo a (Milkovich, George y Boudreau, John, 1994), nos dice que esto posee una sucesión de particularidades propias, entre las que podemos mencionar: las habilidades, necesidades y cualidades, entre



otras, que actúan con el ambiente del trabajo y la empresa originando conductas que afectando los resultados.

B) Productividad laboral.

Según él (Instituto Peruano de Economía, 2013) donde conceptúa a la productividad laboral utilizando el promedio de producción por empleado en un período de tiempo. Esto tiene tendencia a medición tanto en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

➤ **Eficiencia en las labores encomendadas.**

Según (Gonzales, 2011) es una tarea imprescindible, ya que en la atención que se ha ofrecido a diferentes empresas y entidades del sector turístico del territorio de Varadero es una de las dificultades que aun hoy se enfrenta. Se considera que existen dificultades y concepciones que impiden que realmente ambos elementos se conviertan en un instrumento capaz de medir, distinguir, estimular o demostrar dónde radican las deficiencias y dificultades; como objeto del actual trabajo es contribuir a esclarecer que son las competencias laborales, la estrecha relación con la evaluación del desempeño y que se erradiquen las dificultades que motivaron esta labor.



➤ **Efectividad.**

Para (Fernandez Cruz, 2015) dice que es parte del equilibrio entre eficacia y eficiencia, la eficacia es lograr un resultado. Y la eficiencia es la capacidad de lograr un resultado con el mínimo de los recursos.

➤ **Cumplimiento de Funciones.**

Según (Rivas P. F., 2015) acción y efecto de cumplimiento de acciones o de funciones de manera concreta refiere un efecto de que se obtiene denominado producto.

C) Ambiente de Trabajo

Según (Vertiz, 2014) indica que se refiere al ambiente mediante que los seres vivos condicionan sus circunstancias vitales.

El entorno, está formado por muchos contextos, físicas, sociales, culturales y económicas.

Por otro lado, (Rosas, 2011) indica que es la conformidad, clima favorable y condiciones óptimas, para que el trabajador desarrolle su trabajo cómodamente y eficientemente posible, determinara a la hora que un empleado presente ser efectivo laboralmente.

➤ **Comodidad en el centro laboral.**

Para (Soto, 2010) indica la ciencia auténtica conocida como Ergonomía, derivado del griego ergos, cuyo significado es "trabajo", y nomos o "leyes", es decir, "leyes del trabajo".



➤ **Materiales para el desarrollo de funciones.**

Se utiliza para el desarrollo de las actividades designadas, por lo cual se necesita algunas cosas para la efectividad en las funciones.

➤ **Entorno laboral.**

Es el ambiente en donde se desarrolla las funciones designadas, este entorno debe ser el más adecuado, que brinde todas las comodidades, para que el funcionario se desempeñe de manera efectiva y ayude a la entidad a realizar las metas institucionales.

Existen entornos laborales en donde el personal tiene celos profesionales, muchas veces estos no ayudan a sus compañeros a realizar las actividades sobre cargadas que puedan tener.

Para esto se necesita un ambiente laboral o entorno muy adecuado y armoniosos, en donde todas las personas colaboren entre si.

D) Trabajar por objetivos.

Según (Manga, 2013, pág. 60) indica que es necesario conocer qué se quiere lograr. Es bien claro, en todo empleo es clave conocer qué se quiere conseguir para realizar las tareas encomendadas. Laborar sin objetivos es actuar sin un rumbo. Por reto es alcanzar las metas fijadas.

Trabajar por objetivos tiene ventajas, existe motivos Uno de los motivos por los que no implanta algunas compañías, es temor a que al adaptar horarios, los trabajadores soliciten licencias seguidas con el tiempo, en



realidad, el trabajar por objetivos motiva que el trabajo por horarios sea más flexible y tenga resultados óptimos.

Trabajar por objetivos ofrece puntos a favor, iniciando por la motivación que ofrece, más aun cuando se ofrezcan incentivos, para los que cumplan objetivos en menor tiempo, sin dejar de lado el nivel de calidad establecido.

En el caso de realizar una programación que esté integrado a una planificación correcta por objetivos se debe tomar en cuenta:

- Concretizar todas las tareas.
- Realizar como se debe hacer.
- Que se espera cuando se logra lo establecido.
- Demostrar resultados obtenidos al finalizar la tarea.

Cuando la empresa es capaz de mostrar un plan de trabajo para cumplir con los objetivos, es posible alcanzar el gusto y la estimulación de sus empleados, hacer un trabajo superior y menos lapso. Si usted también se beneficia de la mejora de la salud que los candidatos a cada uno de los mejores, y cada uno se verá recompensado.

Se encuentra claramente que existe ventajas para obtener mediante trabajos por objetivos esto tiene que ver el talento que tiene el trabajador donde se asignan tareas específicas y puedan desarrollarlas, es más difícil de establecer la labor por horarios, trabajo si es llevado a cabo

correctamente, facilitara la opción de trabajo desde casa, aumentando aún más la satisfacción de los empleados, para realizar el trabajo a tiempo.

➤ **Cumplimiento de objetivos planificados.**

Es la acción de realizar las metas trazadas en un determinado tiempo con la finalidad de tener un beneficio en la institución, que pueden ser medidas mediante instrumentos de gestión y planificación.

Esto es muy importante para una institución pública o privada, toda entidad tiene metas y objetivos plasmados con la finalidad de cumplirlas con la finalidad de que la entidad se desarrolle, esto se verá reflejado en la imagen institucional.

➤ **Medir los resultados.**

Se toma como interés el profundo análisis situacional de una organización y lo que lo rodea, todo esto para una toma de conciencia en cuanto a oportunidades se refiere con el fin de aprovecharlos.

Asimismo debe de existir herramientas que ayuden a medir los resultados en base a las actividades planteadas, con el propósito de ver hasta qué punto se cumple cada una de las acciones.

2.3.2. Logro de Objetivos organizacionales.

Nos dice, (Maxwell Javer, 2008) uno de las aptitudes para colocar a las el recurso humano en el lugar correcto es el liderazgo en afán del éxitos, el líder necesita conocer y valorar a su gente por lo que es y dejarla trabajar según sus puntos fuertes” (pág. 100); se puede derivar del estilo de la



estrategia de liderazgo establecido, donde define que la forma de relacionarse de manera interpersonal del grupo o grupos es correcta, el líder juega un rol importante en el desarrollo de las relaciones dentro de grupos de trabajo, este debe tener la capacidad de integrar y seleccionar las personas que desean, habilitar el potencial para que interactúen en un correcto y para lograr los objetivos finales.

(Maxwell javer, 2006) Al respecto señala: “La clave para la realización no es que toda la interacción con los demás vaya sobre ruedas, sino desarrollar relaciones sólidas con ellos”. Y agrega “Es más importante llevarse bien con las personas que adelantárseles” (pág. 60). Generando esto genera una complejidad en las interacciones del grupo, porque la capacidad de relación de cada individuo tiene una estrecha relación en de cada persona y sus necesidades según la escala de necesidades de Maslow A. (1992), y en el caso de que se produzca un cambio en la calidad de vida de la población. Con el fin de desarrollar lo anterior, es importante comunicarse entre las partes, que se dirigen a otro entorno dentro de la interpersonal relación.

Con respecto a la comunicación mencionadas anteriormente es vital su importancia en la forma de cómo se relaciona de manera interpersonal el trabajador dentro de la organización, cada una de los miembros de la organización, crean vínculos que establecen la base para una relación entre personas que pueden estar bien administradas como las mencionadas por Albores, P. las expresiones "Interpersonal de las comunicaciones pueden



llamarse el fundamental pilar del funcionamiento de una red social o intermedia entre las personas. (pág. 1).

Albores C. (2005) agrega al respecto que “La comunicación es la vía esencial por la cual circulan todos los mensajes que se emiten cada día en el mundo. Es por eso que su importancia es decisiva y su utilización imprescindible.”(Pág. 3)

También dice no se puede considerar el buen funcionamiento de la comunicación en las organizaciones no reconociendo intrínsecamente el valor de las relaciones interpersonal general Gerald M. Goldhaber (1994) donde menciona:

“las relaciones son el último de los conceptos claves que utilizamos en la definición de comunicación organizacional. Por tal motivo es de vital importancia distinguir el tipo de relaciones que son importantes para el estudio de una organización”. (pág. 31).

Albores C. (2005) afirma “La comunicación es posible en la medida que exista una correspondencia” (pág. 36), por lo que no habrá relaciones interpersonales sin comunicación pilar una de la otra, son acciones interdependientes.

Es importante lo que dice Homs Quiroga (1990), sugiriendo “es de manera muy conveniente el fomentar la integración y participación del personal a través de diversas actividades de índole laboral y social” (pág. 68).



Maxwell J. (2010) afirma que “Nuestras habilidades de interacción determinan nuestro posible éxito” (pág. 12).

Relacionarnos nos conlleva a una compleja tarea que dada la naturaleza del ser humano y la heterogeneidad de los componentes de los grupos, al respecto Maxwell J. (2010) coloca factores críticos que se debe tener en cuenta si pretendemos ganarnos a la gente: “disposición, conexión, confianza, inversión y sinergia” (pág. 16). La faena comienza con el sujeto en un trabajo personal comprometido de asumir la parte que nos corresponde en una relación. Al este respecto se dice que las relaciones tienen una tendencia al cambio en el tiempo, necesitando habilidades distinta según el tipo de relación y los objetivos que se persiguen.

“el aprendizaje empieza con el simple acto de escuchar, pero no termina ahí” (pág. 99).

A) Desarrollo institucional.

Según (Huamanga, 2017) dice que es el proceso por el cual se escribe en una organización, donde la información interna o externa se obtiene, procesa y analiza el propósito de asesorar la situación actual de la situación, así como el nivel de competitividad, dirección para el futuro

➤ **Orientación Institucional.**

Según (Perez C. E., 2013) Es hacia dónde va la institución planteándose metas y objetivos para poder desarrollarlos y



cumplirlos mediante lineamientos de políticas o instrumento que puedan desarrollarlo en la institución.

Este concepto dado es muy importante que las personas conozcan, ya que el personal que realiza actividades con la finalidad de ayudar a que la entidad logre sus objetivos, cuenten con más conciencia de cada una de sus funciones y se desarrolle de forma efectiva, asimismo debe de existir lineamientos para que se cumplan.

➤ **Avance tecnológico.**

La revista (Natural, 2012) indica, son aplicaciones y funciones que los dispositivos tecnológicos se obtendrán durante el tiempo. A través de invenciones y capacidades para mejor y desarrollar el entorno actual de las personas que utilizan la tecnología como la herramienta de trabajo y / o calidad de la vida.

En este sentido, estos avances alcanzados, son: el micro-tecnología y nano-tecnología para resolver las diferentes necesidades de actualización y evolución que permitan el acceso de diferentes dispositivos.

Crecimiento infraestructural

Es la visualización del aumento de muebles en la institución con el indicador de crecimiento mediante estas, mediante el crecimiento infraestructural se puede ver el desarrollo institucional de la entidad, asimismo el cumplimiento de los planes que cuentan.

**B) Cumplimiento de los objetivos.**

Según (Institucional, 2010) indica que es la acción de realizar las metas trazadas en un determinado tiempo con la finalidad de tener un beneficio en la institución, que pueden ser medidas mediante instrumentos de gestión y planificación.

Estos objetivos son plasmados en el POI mediante estas se fijan metas para lograr en el año fiscal, que son muy importantes para el desarrollo institucional.

➤ Plan operativo Institucional.

Según (Vasquez, 2015) donde indica, herramienta destinada o creada para que se describa los objetivos institucionales que están dentro del Plan Estratégico Institucional y los Planes de Desarrollo Concertado, que tienen una orientación a la asignación de recursos.

Todo esto debe ser ejecutado y medidas en el aspecto de metas físicas y financieras con la finalidad que se cumpla la programación anual de una institución.

➤ Plan Estratégico Institucional.

Encierra las decisiones de políticas institucional donde estas las distintas acciones y estrategias incluidas, los programas que de forma planificada están direccionadas a cumplir el logro de resultados respetando el marco legal y jurídico.

➤ Evaluación de los objetivos planeados.



Es la medición del cumplimiento de las metas trazadas mediante instrumentos, esta evaluación debe ser efectiva y tomada como uno de los temas más importantes dentro de una institución, gracias a una evaluación podremos ver hasta donde se ha llegado como institución, asimismo como áreas se podrá ver quienes han cumplido.

C) Eficacia de la ejecución presupuestal.

Los distintas entes que pertenecen al estado, que manejan presupuesto deben realizar de manera responsable su ejecución, el Pliego que es responsable debe analizar su medición con respecto a su manejo cumplimiento de los entradas, costas y metas presupuestarias, de tal manera que sus revisión debe estar ligado a su programación si existiera variaciones se debe señalar cuales son las causas , con relación a los distintos programas, proyectos y actividades aprobados en el correspondiente Presupuesto.²⁵.

➤ Avance Físico.

El reporte que obedece a la programación anual de acciones, actividades, de los distintos programas que esta medido trimestralmente, es ahí donde se demuestra el cumplimiento de metas y objetivos.

Este avance físico es el más visible, en donde se puede demostrar también la efectividad de la gestión de cada una de las áreas, se puede ver infraestructura mejoramiento en la parte del servicio que brindan.



➤ **Avance Financiero**

Demuestra el gasto que está comprometido dentro de las metas, cuánto dinero se ha gastado y cuanto se tiene comprometido y cuanto se tiene contemplado gastar al final.

➤ **Control Financiero**

Son los hechos que demuestran si la empresa controla los aspectos económicos. Contiene dentro de los factores de control las siguientes categorías: Inversión significativa. Gastos no reembolsables.

2.4. Marco conceptual.

Desempeño. - Acción que cumple una función específica. Con el desempeño sustantivo expresamos que se lleva a cabo una actividad, Por otro lado, el desempeño implica la liberación de una deuda o un esfuerzo, es decir, la deuda que contraída oportunamente, o el bien u objeto que se había comprometido, finalmente se recupera con el pago efectivo de cada una de las actividades o el compromiso en cuestión.

Logro. – Obtener lo que se ha intentado por un tiempo y que también se dedicó tanto a los esfuerzos psíquicos como físicos para finalmente lograrlo y hacerlo realidad.

Ejecución. - Realización de una actividad llegando a cumplir lo planificado mediante funciones.



Trabajo. - Es toda clase de acciones realizadas por el hombre, de forma independiente con características propias; es toda actividad que realiza el ser humano y se reconoce como un trabajo entre las múltiples cosas de las cuales el hombre es capaz y al que está siempre dispuesto a hacer.

Productividad. - definición que demuestra el nivel producción por unidad de áreas de tierra cultivada, trabajo o equipo industrial. De acuerdo con la perspectiva con la que se analiza este término hace referencia a varias cosas, aquí mostramos ciertas posibles definiciones.

Objetivos. – es lo que da impulso al trabajador o cualquier sujeto que en afán de logros consiguiéndose solo con decisiones aspirando a un bienestar mejor.

Organización. Sistema diseñado para el seguimiento de los objetivos. Estos sistemas pueden ser reemplazados por otros subsistemas relacionados con los estándares específicos dicho de otra manera si hablamos de organización se dice que es un conjunto de elementos constituido por áreas, direcciones, y trabajadores debidamente organizados, se debe observar que una empresa existe es cuando hay personas que se comunican y que no tienen que actuar en una forma ordenada para lograr su misión. Las organizaciones operan a través de los estándares que se han implementado para el propósito.

Eficacia. – cuyo reto de conseguir efectos que se desea realizar una determinada acción. Este concepto no debe confundirse con eficiencia, que se describe usando



racionalmente los recursos (es decir, para lograr un objetivo mínimo de recursos disponibles).

Financiero. - Es una palabra que esta el día a día es el sustento de muchas actividades a ser ejecutadas, mediante las actividades se logra cumplir con su finalidad.

Planificación. - Es trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, ya que se requieren múltiples acciones cuando se organiza cada uno de los proyectos. Su primer paso, dicen los expertos, es trazar el plan que luego será concretado.

2.5. Formulación de Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General.

H_i El desempeño laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre 2017.

H_o El desempeño laboral No influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

2.5.2. Hipótesis Específicas.



H_i 1 La productividad laboral influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

H_o 1 La productividad laboral No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

H_i 2 El ambiente de trabajo influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

H_o 2 El ambiente de trabajo No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.

H_i 3 El trabajar por objetivos influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.

H_o 3 El trabajar por objetivos No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.

2.6. Variables

A) Variables

Variable Independiente: Desempeño Laboral



Variable dependiente: Logro de Objetivos Organizacionales.

B) Conceptualización de la variable.

Variable independiente: Desempeño Laboral.

Según (Huatuco, 2013, pág. 10) es lo que es lo que desea saber, es una experiencia de negocios, una experiencia, una actitud, una motivación, una característica personal y unos valores que contribuyen a la realización de los resultados esperados. Técnico y de servicios de la empresa.

Variable dependiente: Logro de Objetivos Organizacionales.

Según (Chavenato, 1999, pág. 23) situación esperada que la empresa busca mejorando su producción en base a organización para obtener frutos o resultados es la pretensión de mejora del futuro.



C) Operacionalizacion de variables

TITULO: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017”.		
Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Desempeño laboral	Dimensión 1: Productividad laboral.	1.1 Eficiencia en las labores encomendadas.
		1.2 Efectividad.
		1.3 Cumplimiento de Funciones.
	Dimensión 2: Ambiente de Trabajo.	2.1 Comodidad en el centro laboral.
		2.2 Materiales para el desarrollo de funciones.
		2.3. Entorno laboral



	Dimensión 3: Trabajar por objetivos	3.1 Planificación del Funciones. 3.2 Cumplimiento de objetivos planificados. 3.3. Medir los resultados
Variable 2: Logro de Objetivos organizacionales.	Dimensión 4: Desarrollo institucional.	4.1 Orientación Institucional.
		4.2 Avance tecnológicos.
		4.3 Crecimiento infraestructural.
	Dimensión 5: Cumplimiento de los objetivos estratégicos.	5.1 Plan Operativo Institucional.
		5.2 Plan Estratégico Institucional.
		5.3. Evaluación de los Objetivos logrados.
Dimensión 6:	6.1 Avance Físico.	



	Eficacia de la ejecución presupuestal.	6.2 Avance Financiero.
		6.3. Control Financiero



CAPÍTULO III:

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 Tipo de la Investigación:

En una investigación de tipo no experimental, por que no se manipuló las variables en estudio, solo se observó y se analizó con las respectivas descripción en el momento y ámbito al momento de su investigación, asimismo la finalidad de la investigación es de tipo básico o puro porque se llevará a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad por sí misma.

3.2 Enfoque de la Investigación:

Se tipifica por ser un estudio **cuantitativo** por que pretenden explicar la realidad social evidenciada con perspectiva externa y objetiva.

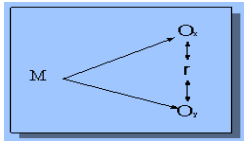
El intento es buscar la precisión de las medidas o los indicadores sociales para generar resultados en las áreas de estudio o en situaciones de expansión. Se trata de un grupo de trabajo con números (Galeano, 2004: 24).

Durante el proceso de cuantificación, la herramienta de recuperación de dispositivos juega un papel importante. Debe ser correcto, cuál es lo que importa para medir con eficiencia y eficiencia un proceso; según lo que menciona Namakforoosh (2005:227).

3.3. Diseño de la Investigación:

Esta tesis tiene como diseño de investigación descriptivo correlacional de corte transversal, porque va encontrar el grado de correlación que existe entre dos fenómenos observados, describiendo y analizando anticipadamente cada fenómeno de manera independiente.

El tipo de diseño de investigación, se presenta así:



Donde:

M: Muestra de 88 trabajadores de la UNAMAD.

O1: Observación variable independiente: Desempeño Laboral.

O2: Observación variable dependiente: Logro de Objetivos Organizacionales.

R: Relación de causalidad de las variables.

3.4. Alcance de la Investigación

Asimismo, se tomará el alcance correlación de corte transversal porque se buscara cual es el nivel o en qué punto se relacionan las variables en estudio mediante un patrón predecible para un grupo o población. Puede haber correlación falsa o espuria (ejemplo: a mayor estatura, mayor inteligencia) (Hernández et al, 2010)

3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población.

Conformada por **114** trabajadores, **36** personas por contrato administrativo de Servicio y **20** personas por contrato por locación de servicio y **58** personas por plaza orgánica 276, que se encuentran vinculados a las diversas etapas de la gestión de adquisiciones y contrataciones y el logro de objetivos organizacional que pertenecen a diversas Direcciones y/u oficinas de la UNAMAD, demostrado en tabla:



Tabla 1 Distribución de la Población

Cuadro de distribución de la población por Áreas.	Población (N)
Rectorado	4
Vicerrectorado Académico	29
Vicerrectorado de Investigación	7
Secretaria General	6
Oficina de Control Institucional.	1
Dirección General de Administración	44
Dirección Universitaria de Asesoría Legal	2
Dirección Universitaria de Planificación y Presupuesto	8
Dirección Universitaria de Imagen Institucional	4
Dirección Universitaria de Relaciones Nacionales e Internacionales	1
Dirección Universitaria de Gestión de Calidad	1
Dirección Universitaria de Informática y Sistemas	7
TOTAL	114

Fuente: CAP UNAMAD.

3.5.2. Muestra:

“El muestreo aleatorio simple selecciona muestras mediante métodos que permiten que cada posible muestra tenga una igual probabilidad de ser seleccionada y que cada elemento de la población total tenga una oportunidad



igual de ser incluido en la muestra”. Por su parte, indica para saber el tamaño de la muestra se obtendrá mediante el muestreo no probalístico, cuya característica comprende que no está basado en la teoría matemática-estadística si no que estas dependen del juicio, intención y opinión del investigador.

n_0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 114

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores: $n_0 = 88$

La muestra participante está conformada por **88** trabajadores administrativos de la UNAMAD, según a la formula aplicada distribuido en **20** personas bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio, **15** personas bajo Contrato por locación de servicios y **33** personad bajo plaza orgánica 276 se determinó el tamaño de la muestra usando la fórmula de muestreo aleatorio simple.

El tamaño de la muestra fue de 88 colaboradores, de la siguiente manera:



Cuadro de distribución de la población por Áreas.	Muestra (M)
Rectorado	3
Vicerrectorado Académico	22
Vicerrectorado de Investigación	5
Secretaria General	5
Oficina de Control Institucional.	1
Dirección General de Administración	34
Dirección Universitaria de Asesoría Legal	2
Dirección Universitaria de Planificación y Presupuesto	6
Dirección Universitaria de Imagen Institucional	3
Dirección Universitaria de Relaciones Nacionales e Internacionales.	1
Dirección Universitaria de Gestión de Calidad	1
Dirección Universitaria de Informática y Sistemas	5
TOTAL	88

Fuente: Elaboración propia.



3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Se aplicó en la presente investigación la encuesta como técnica.

Utilizada esta técnica en la cual sirve para obtener datos de varias personas, como opiniones de manera personal.

Para este propósito, se utiliza una lista de preguntas escritas, que se entregarán a personas en las cuales se solicita que respondan ya que ahí se obtendrán los resultados esperados.

3.6.2. Instrumento

El instrumento que será el cuestionario, nos permitió obtener los resultados sobre el nivel de desempeño laboral y el nivel del logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD, en este caso se usó la técnica de la encuesta, de acuerdo a las dimensiones e indicadores debidamente validados con preguntas cerradas aplicando esto en la escala de tipo Likert.

El contenido de las preguntas tiene relación con los objetivos del estudio demostrado en la Operacionalización de variables, tratando en lo posible, que el total de preguntas otorguen las diferentes respuestas para establecer un diagnóstico confiable y que los elementos indagados reconozcan de modo completo en la investigación.

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL.

Para medir la variable independiente el desempeño laboral se elaboró una encuesta para los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios la cual está constituida por 15 preguntas.

La escala valorativa del uno al cinco Según la escala Likert:

1 Nunca , 2 Casi nunca, 3 A veces 4 Casi siempre, 5 Siempre,

Tabla 2: Especificaciones para la encuesta: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Productividad Laboral	1,2,3,4,5	5	33.33333333333333%
Ambiente de Trabajo	6,7,8,9,10	5	33.33333333333333%
Trabajar por objetivos	11,12,13,14,15	5	33.33333333333333%
TOTAL, ITEMS		15	100%

Fuente: Elaboración propia

ENCUESTA MIDIENDO EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.

Para aplicar medición de la variable dependiente Logro de Objetivos organizacionales se elaboró una encuesta dirigida a los trabajadores administrativos de la UNAMAD, la cual está constituida por 15 Ítems.

Escala valorativa de Likert. Del uno al cinco.

1 Nunca , 2 Casi nunca, 3 A veces 4 Casi siempre, 5 Siempre,

El cuadro siguiente presenta la tabla de especificaciones de la encuesta.

Tabla 3: Especificaciones para el logro de objetivos organizacionales.

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Desarrollo Institucional	1,2,3,4,5	5	33.33333333333333%
Cumplimiento de los objetivos.	6,7,8,9,10	5	33.33333333333333%
Eficacia de la ejecución presupuestal.	11,12,13, 14,15	5	33.33333333333333%
TOTAL, ITEMS		15	100%

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez obtenido la información en base de la encuesta aplicada, apoyada en un cuestionario conformado por treinta (30) preguntas, los servidores respondieron de acuerdo a las preguntas con sus respectiva alternativas, por lo que escogieron la respuesta que vieron por conveniente; después de contar con la información se procedió al análisis e interpretación de cada cuestionario para al desarrollo de los resultados para que sean presentados.

i. Ficha técnica del instrumento

Nos dice Rodríguez Peñuelas, (2008:10) técnicas utilizadas son medios para recopilar información, incluyendo observación, cuestionario, entrevistas, investigación.

La realización de una investigación requiere, como se mencionó, una adecuada selección de lo que se debe hacer, una aproximación al problema a resolver y una definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación. Requiere técnicas y herramientas que ayuden al investigador para realizar su estudio.

Como técnicas o procedimientos que utiliza el investigador para abordar los problemas y acceder a sus conocimientos y confiar en instrumentos para reunir información como: el cuaderno para observación y registro de datos, de campo, mapas, cámara o grabador o grabadora de video, o software de soporte; elementos estrictamente necesarios para registrar lo que se observó durante el proceso de investigación.

Descripción:

Para recolectar directamente las encuestas realizadas al personal que labora en la UNAMAD, sobre el desempeño laboral y la influencia en el logro de objetivos, de tal manera que la validez y confiabilidad del instrumento a cargo de 03 expertos.

ii. Baremo:

El baremo se usa para que los datos recogidos sean interpretados el cálculo considerando el número de ítems, se realiza una operación de multiplicación del valor del índice por los ítems de las dimensiones.

Representando las variables en las siguientes tablas:

Tabla 3: Baremo de la variable desempeño laboral

Categoría	Puntaje	Significado
Muy bueno	65 – 75	Logran en su totalidad todas sus metas encomendadas y planificadas.
Bueno	52 – 64	Cumplen de manera eficiente sus actividades, mayormente terminan en el día las funciones encomendadas por su jefe inmediato.
Regular	40 – 51	Mayormente no se cumple con su totalidad con todas las actividades, teniendo un retraso en el trámite administrativo.
Bajo	21 – 39	Es inadecuado el cumplimiento de funciones por parte de los servidores de la UNAMAD, 2017.

Muy bajo	01 – 20	Es muy deficiente el trabajo en equipo por ende no logran a cumplir con sus funciones programadas.
----------	---------	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 4: Baremo de la variable logro de objetivos organizacionales

	Puntaje	Significado
Muy bueno	65 – 75	Se logra cumplir con todas las metas planificadas según lo establecido en el POI Institucional 2017.
Bueno	52 – 64	Se logra casi con todos los objetivos planificados.
Regular	40 – 51	Mayormente no se logra con los objetivos previstos debido a la falta de compromiso por parte de los trabajadores administrativos.
Bajo	21 – 39	No se cumple en su totalidad, existen problemas en la gestión administrativa y el personal administrativo.
Muy bajo	01 – 20	No se cumple nada de lo planificado, no llegando a lograr las metas institucionales.

Fuente: elaboración propia.



iii. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para Sabino (1986: Pág. 17) Sostiene: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad”.

De lo que se desprende en el párrafo anterior, la validación de los instrumentos está definida para determinar la capacidad de las preguntas para medir la estructura para la que se han construido. Por lo tanto, este procedimiento se realiza fuera de la evaluación crítica de los expertos de que determina la adecuación del objeto del archivo.

Se incluye la consistencia de la matriz, los instrumentos y la hoja de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, los objetivos y los elementos, la calidad técnica de la representatividad y la calidad del lenguaje.

4.1. Procesamiento de datos

A continuación, explicaremos el procedimiento mediante el cual realizamos la investigación: Revisión bibliográfica para la elaboración del marco teórico y de esta forma fundamentar nuestro trabajo de investigación. Elaboración de gráficos. Obteniendo las conclusiones y recomendaciones. Elaboración de la Propuesta.

Se procesó los datos usando el paquete estadístico SPSS statistics V.24, el análisis de datos utilizaremos el estadístico de prueba coeficiente de correlación de Pearson.

Fiabilidad de los instrumentos de las variables.

Para obtener la fiabilidad se tuvo que recurrir a instrumentos, utilizando la estadística que se aplica a las ciencias sociales, los datos de información que se recolectó se procesó esto con respecto a las variables y dimensiones, con una población encuestada como muestra, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach; presentando los resultados del grado de fiabilidad de ambos instrumentos:

Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral:**Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad para la variable de desempeño laboral**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,912	16

Fuente: SPS Statistics V. 24

La tabla 5 demuestra la fiabilidad del instrumento de la variable del desempeño laboral incluidas tres dimensiones se analizó con el Alfa de Cronbach, con una puntuación de $\alpha = 0,905$ conociendo el mayor valor de Alfa es 1, se dice que para el estudio es positivo, garantizando su fiabilidad para su aplicación.

Fiabilidad del instrumento de logro de objetivos organizacionales**Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad para la variable logro de objetivos organizacionales**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,955	,954	15

Fuente: SPS Statistics V. 24

La tabla 6 demuestra la fiabilidad del instrumento de la variable de logro de objetivos organizacionales, analizado mediante el Alfa de Cronbach, con una puntuación de $\alpha = 0,955$ sabiendo el mayor valor de Alfa es 1; por lo que en el estudio la fiabilidad es positiva, lo cual está garantizado su aplicación del instrumento.

4.2. Resultados descriptivos de variables y dimensiones.

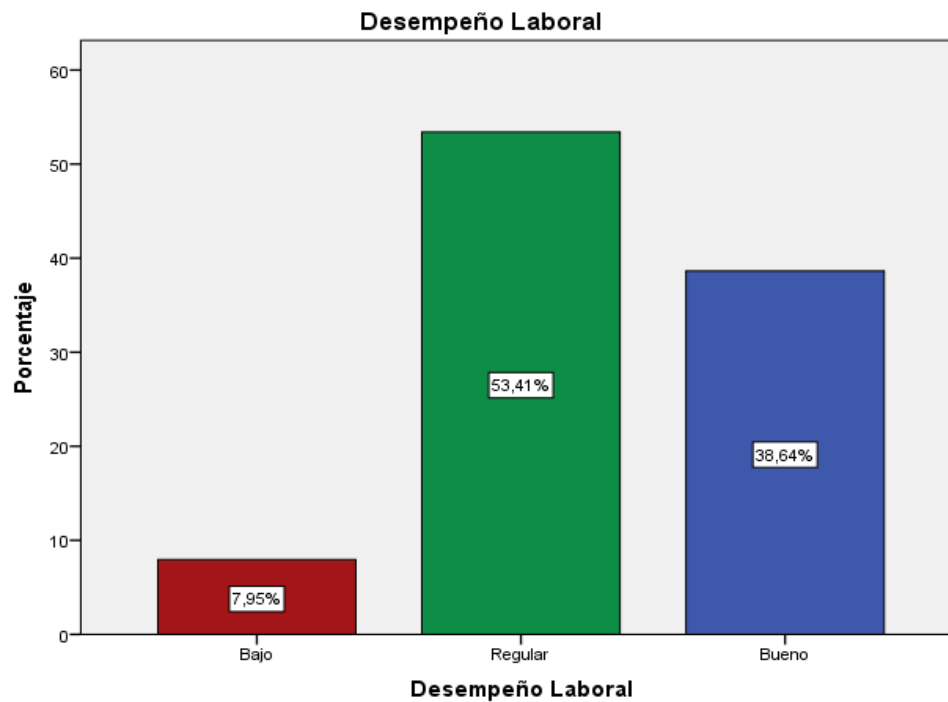
4.2.1. Resultados descriptivos de la variable del desempeño laboral

Tabla 7: Análisis descriptivo

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,0	8,0	8,0
	Regular	47	53,4	53,4	61,4
	Bueno	34	38,6	38,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 1: Análisis descriptivo para la variable independiente de desempeño laboral.



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: Como se observa, de un total de 88 personas encuestadas, el 53,41% opinan que el desempeño laboral es regular, mientras que el 38,64% que equivale a 34 personas encuestadas señalan que es bueno, para el 8,0% el desempeño laboral es muy bajo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

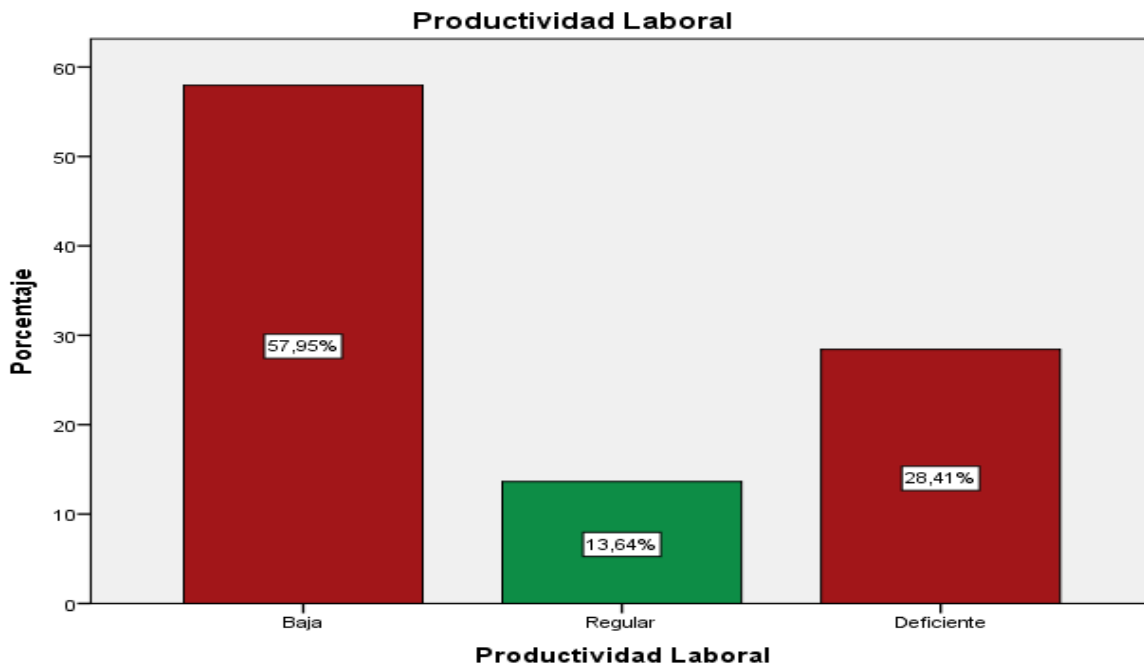
Interpretación: se concluye teniendo como resultados que existen dificultades en el desempeño laboral del personal que labora en la UNAMAD; interpretando de esta manera que los trabajadores no se vienen desarrollando sus funciones de una manera competitiva sus actividades, conllevando a la aglomeración del trabajo a desarrollar.

Tabla 8: Análisis descriptivo para la Dimensión 1 Productividad Laboral.

Productividad Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	51	58,0	58,0	58,0
	Regular	12	13,6	13,6	71,6
	Deficiente	25	28,4	28,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 2: Análisis descriptivo para la Dimensión 1 Productividad Laboral.



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: observamos la figura, nos demuestra de un total de 88 trabajadores encuestadas, el 57,95% opinan que la productividad laboral es baja, mientras que el 28,41% que equivale a 25 personas encuestadas señalan que es deficiente, para el 13,64% es regular la productividad laboral en la UANAMAD.

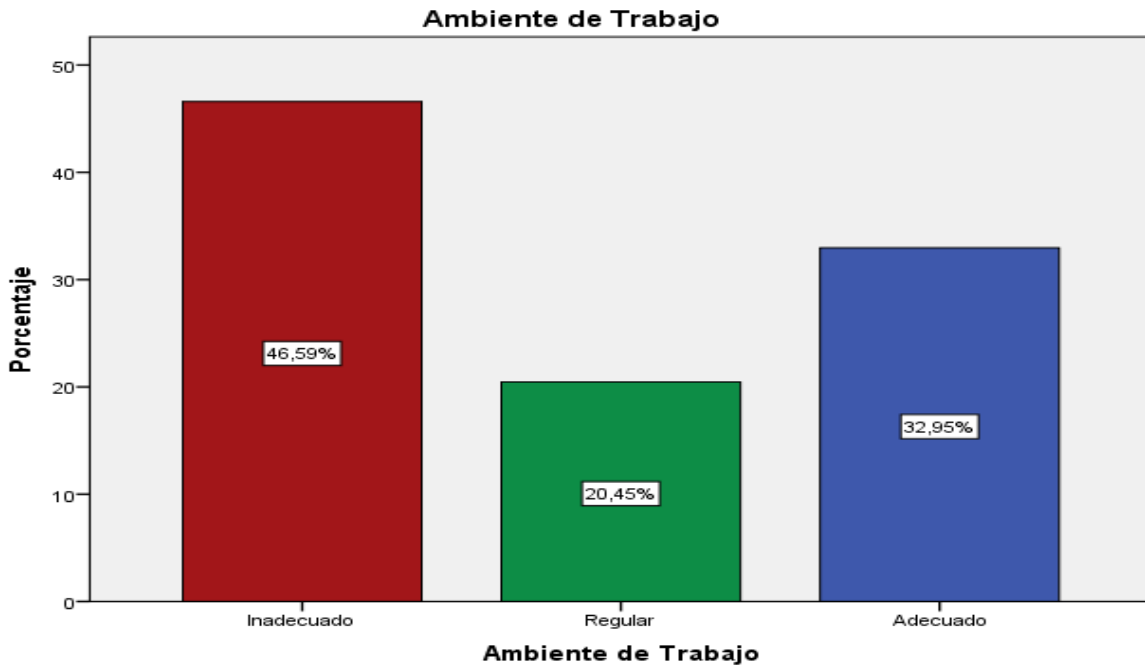
Interpretación: Viendo los resultados se puede concluir que existen problemas en la productividad laboral; debido a que no vienen realizando una buena jornada diaria, indicando además que el trabajador no viene produciendo lo que la entidad espera, debido a que este no estaría empleando su capacidad y tiempo previsto para conseguirlo, cuya tabla resalta que la productividad laboral es deficiente en la UNAMAD.

Tabla 9: Análisis descriptivo para la dimensión 2 Ambiente de Trabajo.

		Ambiente de Trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	41	46,6	46,6	46,6
	Regular	18	20,5	20,5	67,0
	Adecuado	29	33,0	33,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 3: Análisis descriptivo para la dimensión 2 Ambiente de Traba



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: observando, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 46,59% dicen que el ambiente de trabajo es inadecuado, mientras que el 32,95% que equivale a 29 personas encuestadas señalan que es adecuado, para el 20,45 % es regular el ambiente de trabajo en la UNAMAD.

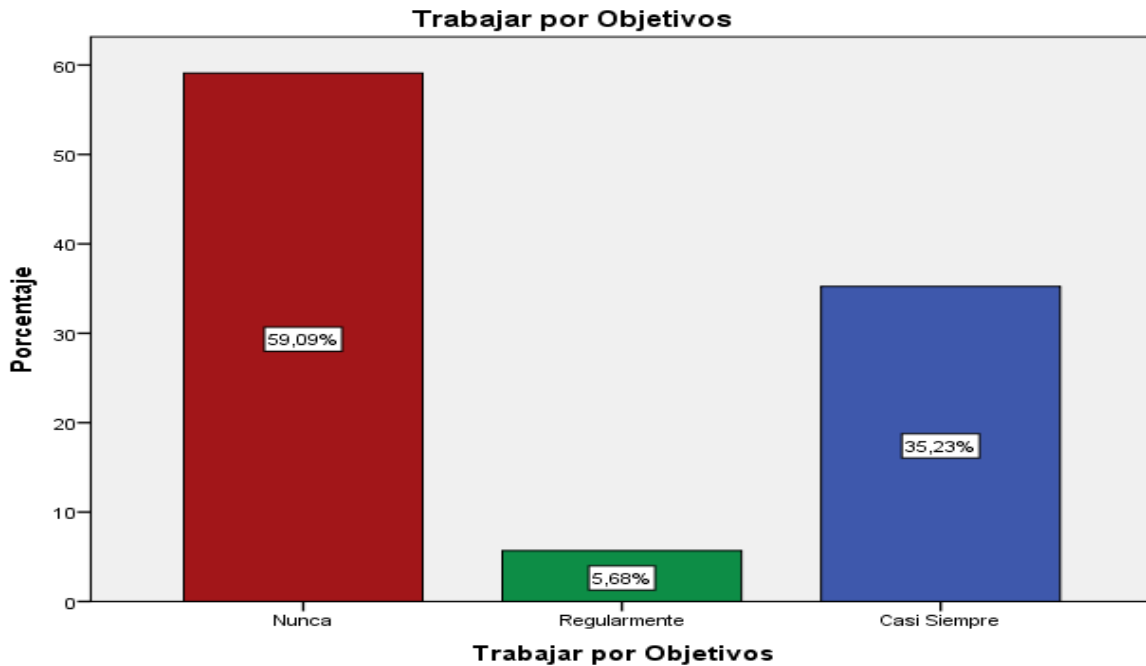
Interpretación: realizados los resultados se dice que, existen inconvenientes en el ambiente de trabajo, es decir los trabajadores no cuentan con las condiciones necesarias para que pueda desenvolverse y desarrollar su jornada, esto puede ser generado por una diversidad de circunstancias, el sitio del trabajador puede ser muy pequeño, el ambiente puede ser defectuoso (falta de aire acondicionado), falta de apoyo entre compañeros de trabajo, falta de comunicación.

Tabla 10: Análisis descriptivo para la dimensión 3 Trabajar por Objetivos.

		Trabajar por Objetivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	52	59,1	59,1	59,1
	Regularmente	5	5,7	5,7	64,8
	Casi Siempre	31	35,2	35,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 4: análisis descriptivo para la dimensión 3 Trabajar por Objetivos.



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: observando, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 59,09 % mencionan que nunca trabajan por objetivos, mientras que el 35,23 % que equivale a 31 personas encuestadas señalan que casi siempre lo hacen, para el 5,68 % regularmente trabajan por objetivos en la UNAMAD.

Interpretación: se concluye de los resultados que existen obstáculos para trabajar por objetivos; es decir que los servidores de la UNAMAD no realizan sus funciones con la finalidad de lograr sus metas, si no que realizan sus actividades por cumplir, esto debe ser a la falta de compromiso, motivación por parte de ellos y sobre todo este resultado debe enfocarse a que el trabajador solo viene realizando una labor cotidiana sin esmerarse a que la entidad se sienta reconocida por el cumplimiento de sus planes.

Tabla 11: Análisis descriptivo de la variable de logro de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	62	70,5	70,5	70,5
	Excelente	26	29,5	29,5	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 5: análisis descriptivo para la variable dependiente de logro del objetivo organizacionales.

Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: observamos, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 70,45 % mencionan que regularmente trabajan por logro de objetivos organizacionales, mientras que el 29,55 % que equivale a 26 personas encuestadas señalan que trabajan excelente en la UNAMAD.

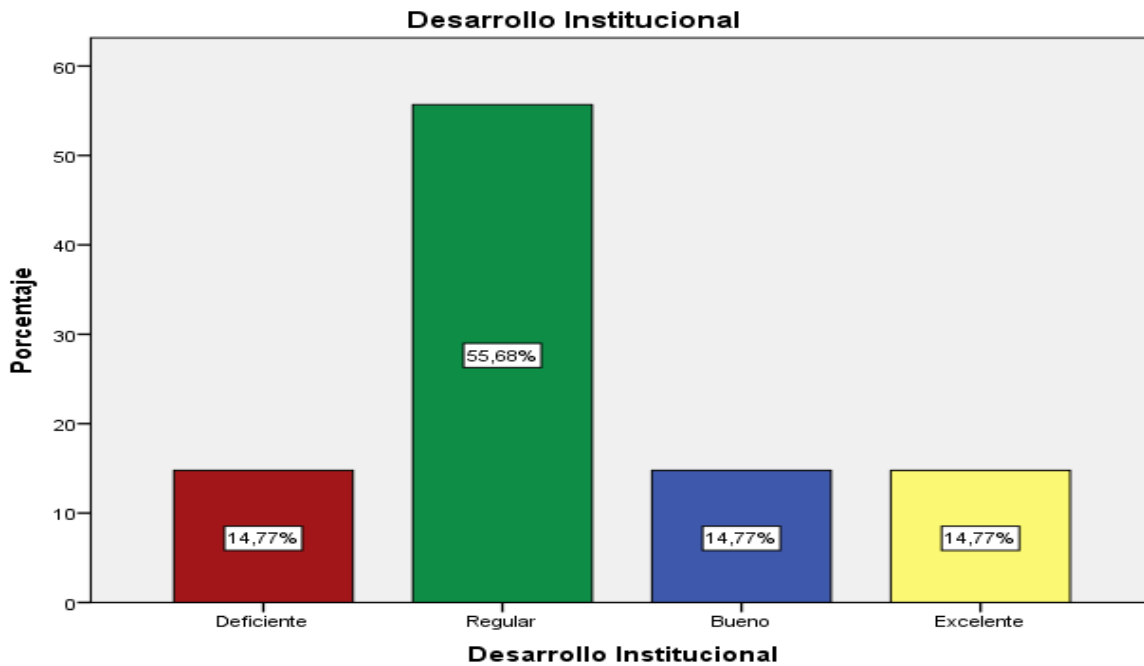
Interpretación: concluimos de acuerdo a los resultados que existen complicaciones en el logro de objetivos organizacionales, interpretando que los servidores no vienen desempeñándose de manera esmerada para lograr aquello que la entidad tanto ha venido intentando desde hace tiempo, generalmente el personal cumple de manera regular su trabajo.

Tabla 12: Análisis descriptivo de la dimensión 4 Desarrollo Institucional.

		Desarrollo Institucional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Deficiente	13	14,8	14,8	14,8
	Regular	49	55,7	55,7	70,5
	Bueno	13	14,8	14,8	85,2
	Excelente	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 6: Análisis descriptivo para la dimensión 4 Desarrollo Institucional.



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: Observamos, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 55,68 % opinan que es regular el desarrollo institucional, mientras que el 14,77 % que equivale a 13 personas encuestadas señalan que es deficiente, bueno y excelente el desarrollo institucional en la UNAMAD.

Interpretación: las conclusiones de acuerdo a los resultados menciona que la UNAMAD, tiene un desarrollo institucional regular, es decir que de una manera regular viene desarrollándose en el campo de servicios ofrecidos, el nivel de calidad en la que se encuentra, por lo que, los trabajadores vienen notándolo de manera significativa.

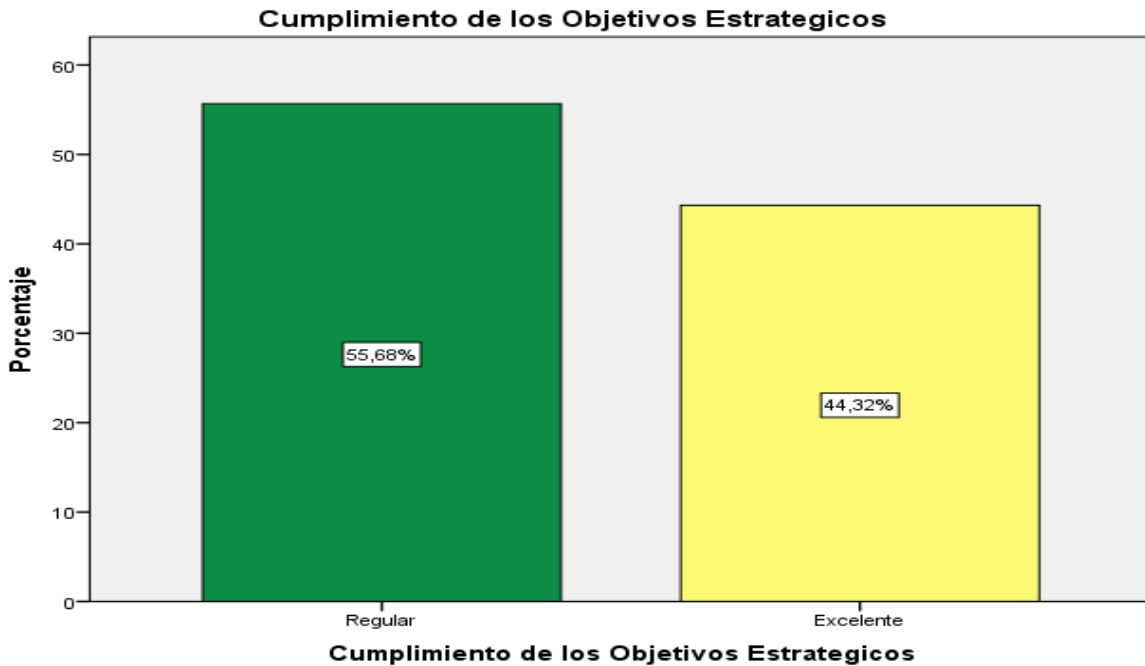
Tabla 13: Análisis descriptivo de la dimensión 5 Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.

Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	55,7	55,7	55,7
	Excelente	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 7: análisis descriptivo para la dimensión 5 Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.



Fuente: SPS Statistics V. 24



Análisis: observamos, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 55,68 % mencionan que es regular el cumplimiento de objetivos estratégicos en UNAMAD, mientras que el 44,32 % que equivale a 39 personas encuestadas señalan que es excelente.

Interpretación: se concluye de acuerdo a los resultados que regularmente la entidad viene cumpliendo sus funciones en base a las herramientas de gestión (POI - PEI), los servidores no fijan exactamente sus objetivos para el cumplimiento de los mismos.

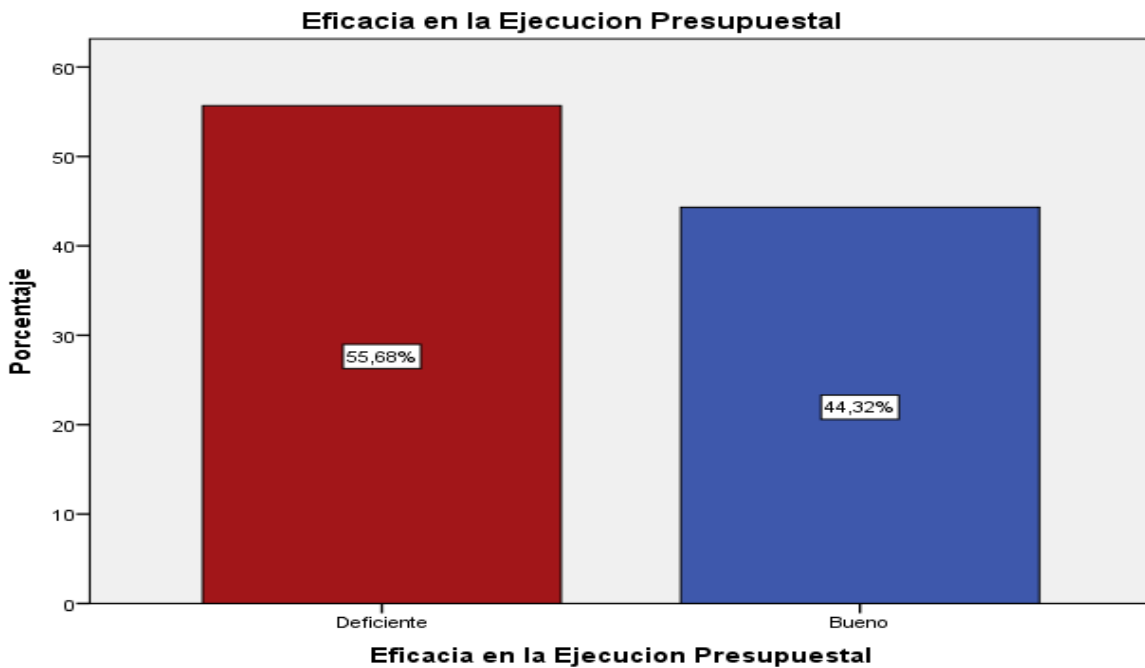
Tabla 14: Análisis descriptivo de la dimensión 6 Eficacia en la Ejecución Presupuestal

Eficacia en la Ejecución Presupuestal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Deficiente	49	55,7	55,7	55,7
	Bueno	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: SPS Statistics V. 24

Gráfico 8: Análisis descriptivo de la dimensión 6 Eficacia en la Ejecución Presupuestal



Fuente: SPS Statistics V. 24

Análisis: observamos, de un total de 88 trabajadores encuestados, el 55,68 % opinan que es deficiente la eficacia en la UNAMAD, mientras que el 44,32 % que equivale a 39 personas encuestadas señalan que es bueno.

Interpretación: Se concluye de acuerdo a los resultados que existe problemas en el progreso de la ejecución presupuestal, es decir que la entidad no determina de manera eficiente los resultados de la gestión presupuestaria, así como tampoco mide la ejecución de los ingresos, gastos y metas presupuestarias, no ejecutando al 100% el presupuesto y devolviéndolo al finalizar el año fiscal.

4.2 Prueba de normalidad.

Tabla 15: Prueba de normalidad para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Desempeño Laboral	Logro de Objetivos Organizacionales
N		88	88
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,31	3,59
	Desviación estándar	,613	,918
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,305	,445
	Positivo	,305	,445
	Negativo	-,257	-,260
Estadístico de prueba		,305	,445
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

iv. **Planteamiento de Hipótesis:**

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H_i: Los datos siguen una distribución distinta a la normal

v. **Nivel e significativa**

Alfa = 0.05 (5%)

vi. **Estadístico de prueba:**

Kolmogorov-Smirnov

vii. **Estimación del P – valor**

0.000

viii. **Toma de decisión:**

Como el P – valor es inferior al nivel de significancia 0.05 (5%), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna y utilizaremos pruebas estadísticas de distribución distinta a la normal como el análisis no paramétrico **CHI CUADRADA**.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 16: Prueba de CHI CUADRADO para hipótesis general.

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	40,688 ^a	2	,000
N de casos válidos	88		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,07.

Fuente: SPSS Statistics V. 24.

Tabla 17: Medida simétrica para la medida de la hipótesis general.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,832	,105	5,826	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,581	,100	6,619	,000 ^c
N de casos válidos		88			

a. No se presupone la hipótesis nula.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

La tabla 17 demuestra que el valor de correlación de R de Pearson es 0,832 teniendo un coeficiente de determinación R^2 igual a 0,692 esto significa que el desempeño laboral en un 69,2% influye en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD.

a) Planteamiento de Hipótesis:

H_i El desempeño laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD 2017.

H_o El desempeño laboral No influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD 2017.

b) Nivel de significativa:

Alfa = 5% = 0,05

c) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

d) Estimación del P - valor

P – valor =,000 = 0%

e) Toma de decisión

Como el P – valor es igual a **0,000**, resultando inferior a nivel de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna indicando que el desempeño laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UANAMD-2017.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica

4.3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 18: Prueba CHI CUADRADO para hipótesis específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	36,212 ^a	2	,000
N de casos válidos	88		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,55.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

Tabla 19: Medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,641	,082	7,748	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,640	,080	7,725	,000 ^c
N de casos válidos		88			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

La tabla 19 demuestra que el valor de correlación de R de Pearson es 0,641 teniendo un coeficiente de determinación R^2 igual a 0,410 esto significa que la productividad laboral en un 0,410% influye en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD.

a) Planteamiento de Hipótesis:

H₁ 1 La productividad laboral influye significativamente en el logro de objetivos organizacionales de la UANAMD 2017.

H₀ 1 La productividad laboral No influye significativamente en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD 2017.

b) Nivel de significativa:

Alfa = 5% = 0,05

c) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

d) Estimación del P - valor

P – valor =,000 = 0%

e) Toma de decisión

Como el P – valor es igual a 0,000, resulta inferior a nivel de significancia (0,05), se rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna indicando que la productividad laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD-2017

4.3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2**Tabla 20: Prueba CHI CUADRADO para hipótesis específica 2**

Pruebas chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,272 ^a	2	,000
N de casos válidos	88		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,32.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

Tabla 21: Medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,609	,082	7,117	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,595	,083	6,866	,000 ^c
N de casos válidos		88			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS Statistics V. 24



La tabla 21 demuestra que el valor de correlación de R de Pearson es 0,609 teniendo un coeficiente de determinación R^2 igual a 0,370 significando que la productividad laboral en un 0,410% influye en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD.

a) Planteamiento de Hipótesis:

H_i 2 El ambiente de trabajo influye significativamente en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD - 2017.

H_o 2 El ambiente de trabajo No influye significativamente en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD 2017.

b) Nivel de significativa:

Alfa = 5% = 0,05

c) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

d) Estimación del P - valor

P – valor =,000 = 0%

e) Toma de decisión

Como el P – valor es igual a 0,000, resultando inferior a nivel de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula aceptamos la alterna indicando que el ambiente de trabajo influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD-2017.

4.3.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 22: Prueba CHI CUADRADO para hipótesis específica 3.

Pruebas chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,353 ^a	5	,000
Razón de verosimilitud	56,899	5	,000
Asociación lineal por lineal	43,024	1	,000
N de casos válidos	88		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

Tabla 23: medida simétrica para la medida de la hipótesis específica 3.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,703	,071	9,173	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,670	,069	8,378	,000 ^c
N de casos válidos		88			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS Statistics V. 24

La tabla 23 demuestra que el valor de correlación de R de Pearson es 0,703 teniendo un coeficiente de determinación R^2 igual a 0,494 esto significa que el trabajar por objetivos es en un 0,410% influyendo al logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD.

**a) Planteamiento de Hipótesis:**

H₁ 3 El trabajar por objetivos influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.

H₀ 3 El trabajar por objetivos No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.

b) Nivel de significativa:

Alfa = 5% = 0,05

c) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

d) Estimación del P - valor

P – valor =,000 = 0%

e) Toma de decisión

Como el P – valor es igual a 0,000, resultando inferior a nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna indicando que trabajar por objetivos influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado-2017.

CAPITULO V:

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos.

Primero Se observa, que, de un total de 88 personas encuestadas, el 53,41% opinan que el desempeño laboral es regular, mientras que el 38,64% que equivale a 34 personas encuestadas señalan que es bueno, para el 8,0% el desempeño laboral es muy bajo en la UNAMAD.

Como segundo hallazgo observa, que, de un total de 88 personas encuestadas, el 70,45 % opinan que regularmente trabajan por logro de objetivos organizacionales, mientras que el 29,55 % que equivale a 26 personas encuestadas señalan que trabajan excelente en la UNAMAD- 2017.

Se ha podido contrastar la hipótesis general:

- Como el P – valor es igual a 0,000, resultando inferior a nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna indicando que el desempeño laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD -2017.

Se ha podido contrastar la hipótesis específica 1

- Como el P – valor es igual a 0,000, resulta inferior a nivel de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna indicando que la productividad laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD -2017.



- Como el P – valor es igual a 0,000, resulta inferior a nivel de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula aceptamos la alterna indicando que el ambiente de trabajo influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD-2017.
- Como el P – valor es igual a 0,000, resulta inferior a nivel de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna indicando que trabajar por objetivos influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD -2017.

5.2. Limitaciones de estudio

- La fidelidad y veracidad del dato por tratarse de un tema muy trascendental para las instituciones públicas especialmente para la que está en estudio.
- El tiempo del desarrollo de investigación fue muy reducido.
- Las disposiciones por parte de los colaboradores de la encuesta realizadas fueron muy atareadas, ya que los servidores se encontraban desarrollando sus labores diarias, dificultando en la recolección de datos.
- Se limitó en los antecedentes de la investigación, ya que se revisó en diferentes bibliografías y no se encontró tema en diversas bibliotecas.



5.3. Comparación de crítica con la literatura existente

Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.

5.4. Implicancias del estudio

El presente trabajo tuvo las siguientes contradicciones que no llegaron a hacer iguales:

Según (Loly, 2013) en su investigación titulada: “Logro de los objetivos estratégicos y su Incidencia del presupuesto de la empresa SEGURIMASTER E.I.R.L. TRUJILLO – 2011- 2012”, presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego.

Según (Rivas Diaz, 2010) en su investigación titulada: “El logro de Objetivos organizacionales y su relación entre el desempeño docente y estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”, presentada a la Universidad Nacional Mayor De San Marcos.



CONCLUSIONES

- ✓ Concluimos que el desempeño laboral influye de modo significativo para el logro de Objetivos organizacionales de la UNAMAD -2017, porque el P – valor resulto 0,000, encontrándose por debajo del nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, el personal administrativo muestra un desempeño laboral regular; también se tiene como resultado que el logro de objetivos organizacionales se encuentran en un nivel regular, concluyendo que el personal administrativo no viene teniendo un buen desempeño laboral para el resultado de los logros de objetivos organizacionales.
- ✓ concluimos que la productividad laboral influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD - 2017, porque el P – valor resultó 0,000, reflejando que se encuentra en un nivel inferior a la significancia (0,05), rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, se ha percibido que la productividad laboral está en un nivel bajo, indicando que los trabajadores no realizan todas las actividades encomendadas durante el día de la jornada de trabajo, no vienen cumpliendo de manera eficiente su labor, retrasando sus tareas para días posteriores.
- ✓ Se concluye que el ambiente de trabajo influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD - 2017, porque el P – valor resultó 0,000, repercutiendo a un nivel inferior de significancia (0,05), rechazando la hipótesis nula y se acepta la alterna; el personal administrativo de la institución hace mostrar que el ambiente de trabajo donde laboran es inadecuado, es decir que no cuentan con todos



los materiales para desarrollar sus funciones, dificultando de esta manera las labores al momento de realizarlos, así mismo ocasionan que los trabajadores no se sientan satisfechos con el clima donde vienen desempeñándose, obstaculizando la concentración del trabajo.

- ✓ Se concluye que el trabajar por objetivos influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la UNAMAD - 2017, porque el P – valor es 0,000, resultando inferior a nivel de significancia (0,05), rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, demostrando que el personal de la institución nunca trabaja por objetivos, realizando sus labores solo por cumplir y no llegar a la meta propuesta en las herramientas de gestión.



RECOMENDACIONES

Analizado los resultados que se tuvo en la investigación alcanzo las recomendaciones en base a los resultados a las que se llegó:

- ✓ necesariamente la entidad debe desarrollar diversas estrategias para que los servidores muestren empeño al momento de desarrollar sus labores, así mismo la institución debe emplear motivación a su personal, es decir recompensar los logros obtenidos por parte de ellos, que el jefe sepa reconocer el trabajo que realiza el trabajador para que ellos se sientan valorados, útiles y reforzar de esta manera su autoestima para que se promueva un buen desempeño laboral, así como también cada uno tenga su lugar de trabajo esto sería fundamental para obtener los resultados,
- ✓ Se recomienda que la UNAMAD, invierta en su recurso humano y tecnológico con la finalidad de que capacite constantemente a sus trabajadores y estos puedan adquirir conocimientos nuevos que les permitan desarrollar habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas correspondientes en su empresa. Realizar capacitaciones a sus empleados le ayudará mantener un buen nivel de motivación, productividad, integración y compromiso. Existen diferentes opciones de actualización y capacitación que le accederán tanto a los jefes como a sus empleados desarrollar habilidades y competencias, para aumentar la productividad laboral, también debe adquirir nuevas tecnologías para modernizar su aparato productivo, maquinaria, equipos, y así el personal que maneje un nuevo sistema pueda aumentar su capacidad de adaptación al cambio



- ✓ Se aconseja a los Directores de las áreas solicitar a la autoridad talleres, charlas para que cree un buen ambiente de trabajo, así mismo debe implementar con materiales las áreas donde el personal viene desenvolviéndose, para que estos puedan demostrar compromiso y pasión con los trabajos que realizan, sugiriendo también que el ambiente donde laboran debe ser de compañeros positivos, fomentado así un buen clima.
- ✓ Se recomienda a los jefes de cada oficina, realizar un plan de funciones para cada personal que tiene a su cargo y designe mediante documentos, las responsabilidades de cada uno; en donde, se plantee los objetivos en sus funciones diarias, ya que el MOF se encuentra desactualizada también se recomienda a las autoridades realizar la actualización respectiva de dicho documento. Así mismo, cada Director debe medir los resultados de sus trabajadores para que esto les permita descubrir el talento entre sus servidores, con la única finalidad de que tengan en claro que trabajar por objetivos es realidad laboral de cada día finalizado.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arratia, B. A. (2010). *Desempeño Laboral Y Condiciones De Trabajo Docente En Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados*. Chile.

Cruz Iturrara, J. (2016). *"La Planeación Estratégica Como Herramienta Para El Logro De Los Objetivos Organizacionales En Una Empresa Comercializadora De Equipo De Seguridad"*. Mexico.

Chavenato, P. H. (1999). *Logro de Objetivos Organizacionales*. Cuba.

Economia, I. P. (2013). *Productividad laboral*. Perú.

Espejo, R. M. (2016). *Influencia de clima organizacional en el desempeño EL Desempeño Laboral Del Personal De La Dirección Regional De Agricultura Junín 2014*. Huancayo - Perú.

Faria, F. g. (1995). *Desarrollo Organizacional*. México.

Fernandez Cruz, G. (2015). *Efectividad, eficiencia, eficacia*. Mexico.

Gonzales, P. M. (2011). *Eficiencia en el trabajo*. Peru.

Hendric, R. L. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (187 ed., Vol. I). Venezuela: Alfa.

Huamanga, M. P. (2017). *Plan de Desarrollo Institucional*. Ayacucho.

Huamani, C. N. (2015). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de Conducta área del 2013*. Lima.



- Huatuco, Q. D. (2013). *Desempeño Laboral* . México.
- Institucional, A. (2010). *Autoevaluacion Institucional* . Nicaragua .
- Instituto Peruano de Economia. (2013). *Productividad laboral*. Peru.
- Iturralde, T. I. (2010). *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 2.010*”. Ecuador.
- Javier, F. G. (2008). *Desempeño laboral* . Venezuela.
- Loly, S. C. (2013). *Incidencia Del Presupuesto En El Logro De Los Objetivos Estratégicos De La Empresa Segurimaster E.I.R.L. Trujillo – 2011- 2012*. Trujillo-Peru.
- Manga, M. D. (2013). *Trabajo de Objetivos*. Peru.
- Maxwell javer, F. (2006). *Clima en la organizacion* . Mexico.
- Maxwell Javer, F. (2008). *Organizacion para el cumplimiento de metas*. Mexico.
- Milkovich, George y Boudreau, John. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos : un enfoque de estrategia / George T. Milkovich y John W. Boudreau*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Natural, T. (2012). *Avances Tecnologicos*. México.
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela.



Quiceno Posada, P. A. (2012). *FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL Y OBJETIVOS ORGANIZACIONALES*. Colombia.

Real academia española. (2012). *Efectividad*. Colombia.

Reza Tapia, H. A. (2012). *Modelo Téorico, Basado en el Liderazgo en la gestion de trabajo para el logro de los objetivos Organizacionales*. Mexico.

Rivas Diaz, L. H. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*. Lima-Peru.

Rivas, H. M. (2009). *Satisfacción Y Desempeño Laboral De Los Docentes De Las Instituciones Educativas Adventistas De La Asociación Oriental Y Misión Paracentral De El Salvador*. México.

Rivas, P. F. (2015). *Cumplir labores* . Venezuela.

Rodas Vásquez, C. M. (2014). *"ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA EMPRESA"*. Quetzaltenango.

Rosas, H. (2011). *Moras del ambiente de Trabajo*. Mexico.

Sampieri, R. H. (2003). *Metodología de la Investigación* (3 ed., Vol. 3). Mexico: Mc Graw -

Soto, B. F. (2010). *Labores del Trabajo*. Colombia.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. México.



Vasquez, G. F. (2015). *Plan Operativo Institucional* . México.

Vertiz, F. J. (2014). *Ambiente laboral* . Argentina.



ANEXOS



Anexo N° 01 MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

TITULO: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017”.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE:</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Se define es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones,</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>Productividad laboral.</p> <p>Es la acción de las personas al momento de laboral con la finalidad de dar resultados. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.</p> <p>Fuente: (Economía, 2013)</p>	<p>1.1 Eficiencia en las labores encomendadas.</p> <p>1.2 Efectividad.</p> <p>1.3 Cumplimiento de Funciones.</p>



<p>Características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.</p> <p>Fuente: (Javier, 2008)</p>	<p>DIMENSIÓN 2: Ambiente de Trabajo.</p> <p>Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas</p> <p>Fuente: (Vertiz, 2014)</p>	<p>2.1 Comodidad en el centro laboral.</p> <p>2.2 Materiales para el desarrollo de funciones.</p> <p>2.3. Entorno laboral</p>
	<p>DIMENSIÓN 3: Trabajar por objetivos.</p> <p>Empezando por la clara motivación que ofrece, y aún más en el caso de que se ofrezcan incentivos para los que cumplan sus objetivos en menos tiempo, sin dejar de lado el nivel de calidad establecido. Fuente: (Manga, 2013)</p>	<p>3.1 Planificación del Funciones.</p> <p>3.2 Cumplimiento de objetivos planificados.</p> <p>3.3. Medir los resultados.</p>



<p>VARIABLE: Logro de Objetivos organizacionales.</p> <p>Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado</p> <p>Fuente: (Vasquez, 2015)</p>	<p>DIMENSIÓN 4: Desarrollo institucional.</p> <p>El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determinan las formas institucionales.</p> <p>Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional.</p> <p>Fuente: (Faria, 1995)</p>	<p>4.1 Orientación Institucional.</p> <p>4.2 Avance tecnológicos.</p> <p>4.3 Crecimiento infraestructural.</p>
---	---	--



	<p>DIMENSIÓN 5: Cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Objetivos estratégicos a las metas y estrategias planteadas por una organización para lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, es decir, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.</p> <p>Fuente: (Rivas P. F., 2015)</p>	<p>5.1 Plan Operativo Institucional.</p> <p>5.2 Plan Estratégico Institucional.</p> <p>5.3. Evaluación de los Objetivos logrados.</p>
	<p>DIMENSIÓN 6:</p> <p>Eficacia de la ejecución presupuestal.</p>	<p>6.1 Avance Físico.</p> <p>6.2 Avance Financiero.</p> <p>6.3. Control Financiero.</p>



Es el conjunto de procesos de análisis para determinar sobre una base continua en el tiempo, los avances físicos y financieros obtenidos a un momento dado, y su comparación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), así como su incidencia en el logro de los objetivos institucionales.

Fuente: (Real academia española, 2012)



Anexo N° 02 MATRIZ DE DEFINICION OPERACIONAL

TITULO: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017”.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Desempeño laboral	Dimensión 1: Productividad laboral.	1.1 Eficiencia en las labores encomendadas.
		1.2 Efectividad.
		1.3 Cumplimiento de Funciones.
	Dimensión 2: Ambiente de Trabajo.	2.1 Comodidad en el centro laboral.
		2.2 Materiales para el desarrollo de funciones.
		2.3. Entorno laboral



	Dimensión 3: Trabajar por objetivos	3.1 Planificación del Funciones.
		3.2 Cumplimiento de objetivos planificados.
		3.3. Medir los resultados
Variable 2: Logro de Objetivos organizacionales.	Dimensión 4: Desarrollo institucional.	4.1 Orientación Institucional.
		4.2 Avance tecnológicos.
		4.3 Crecimiento infraestructural.
	Dimensión 5: Cumplimiento de los objetivos.	5.1 Plan Operativo Institucional.
		5.2 Plan Estratégico Institucional.
		5.3. Evaluación de los Objetivos logrados.
	Dimensión 6: Eficacia de la ejecución presupuestal.	6.1 Avance Físico.
		6.2 Avance Financiero.



		6.3. Control Financiero
--	--	-------------------------



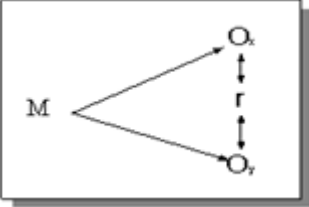
Anexo N° 03 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017”.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo influye el desempeño laboral en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la influencia del desempeño laboral como influye en el logro de objetivos organizacionales de 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hi El desempeño laboral influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Laboral <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Dimensión 1: Productividad laboral.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La investigación es de tipo no experimental, porque no se manipulara de ninguna manera las variables y solo se observara los fenómenos su ambiente para después</p>



<p>de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017?</p>	<p>la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017..</p>	<p>la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado- 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ho El desempeño laboral No influye de manera significativa en el logro de Objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 	<p>Dimensión 2: Ambiente de Trabajo.</p> <p>Dimensión 3: Trabajar por objetivos</p>	<p>realizar un análisis (Sampieri, 2003).Por otro lado, (Hendric, 2007), da a conocer más de tipos de investigación, en donde se ha visto de acuerdo a los propósitos que persigue el autor de tales divisiones.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diseño que se emplea es Descriptivo –
--	---	--	---	---



		Puerto Maldonado-2017.		Correlacional, de corte transversal.
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Problema específico 1.- ¿Cómo influye la productividad laboral en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivo específico 1.- Determinar de qué manera la productividad laboral influye en el logro de objetivos organizacionales de 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> H_i La productividad laboral influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> Logro de Objetivos Organizacionales. <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Dimensión 1-2: Desarrollo institucional.</p>	 <p>Donde: M: Muestra de estudio. O_x: Variable 1 Desempeño laboral O_y: Variable 2 Logro de Objetivos Organizacionales. R: La posible relación entre las variables.</p>



<p>de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problema específico 2.- ¿Cómo influye el ambiente de trabajo en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017? 	<p>la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo específico 2.- Identificar de qué manera el ambiente de trabajo influye en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica 	<p>de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₀ La productividad laboral No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017. 	<p>Dimensión 2-2: Cumplimiento de los objetivos estratégicos.</p> <p>Dimensión 3-2: Eficacia de la ejecución presupuestal.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de estudio está conformada por 114 trabajadores vinculados a las diversas etapas de la gestión de adquisiciones y contrataciones y el logro de objetivos organizacional que pertenecen a diversas Direcciones y/u oficinas de la Universidad Nacional Amazónica</p>
--	--	--	--	--



<p>• Problema específico</p> <p>3.-</p> <p>¿Cómo influye trabajar por objetivos en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017?</p>	<p>de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p> <p>• Objetivo específico</p> <p>3.-</p> <p>Identificar de qué manera el trabajar por objetivos influye en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de</p>	<p>• H_i El ambiente de trabajo influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p>		<p>MUESTRA:</p> <p>muestreo aleatorio simple</p> <p>El tamaño de la muestra fue de 88 colaboradores.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>-La encuesta</p> <p>-El cuestionario</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>
--	---	---	--	---



	<p>la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none">• H₀ El ambiente de trabajo No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.• H_i El trabajar por objetivos influye de manera significativa		<p>-software de estadística para ciencias sociales (SPSSv.23).</p> <p>-Matriz de puntuaciones de las dimensiones de las variables independiente y dependiente.</p> <p>-Construcción de tablas de distribución de frecuencias.</p> <p>-Elaboración de figuras estadísticas.</p>
--	---	--	--	--



		<p>en el logro de objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.</p> <ul style="list-style-type: none">• H₀ El trabajar por objetivos No influye de manera significativa en el logro de objetivos organizacionales de		
--	--	--	--	--



		la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado- 2017.		
--	--	--	--	--



Anexo N° 04 MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Peso %	Nro. de ítems	Ítems (índice)	Escala de valoración
<p>Variable. 1</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Se define es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades,</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>Productividad laboral.</p> <p>Como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo.</p> <p>Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen)</p>	<p>1.1 Eficiencia en las labores encomendadas.</p> <p>1.2 Efectividad.</p> <p>1.3 Cumplimiento de Funciones.</p>	<p>16.7%</p>	<p>05</p> <p>01 al 05</p>	<p>1. ¿Las funciones que su jefe inmediato designa para el día lo logra?</p> <p>2. ¿Usted cree que al terminar sus funciones de forma efectiva ayuda al crecimiento de la entidad?</p>	<p>Nunca (1).</p> <p>Casi Nunca (2).</p> <p>A veces (3).</p> <p>Siempre (4).</p> <p>Casi Siempre (5)</p>



<p>experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, Características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.</p>	<p>de los bienes y servicios producidos.</p>			<p>3. ¿Su experiencia y conocimientos son demostrados en los resultados obtenidos en su trabajo?</p> <p>4. ¿Desarrolla sus actividades de forma efectiva?</p> <p>5. ¿Su especialidad tiene que ver con sus funciones a desarrollar?</p>	
--	--	--	--	---	--



	<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>Ambiente de Trabajo.</p> <p>Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas</p>	<p>2.1 Comodidad en el centro laboral.</p> <p>2.2 Materiales para el desarrollo de funciones.</p> <p>2.3. Entorno laboral</p>	<p>16.6%</p>	<p>05</p> <p>06 al 10</p>	<p>6. ¿Usted trabaja en equipo con sus compañeros?</p> <p>7. ¿El ambiente donde desarrolla su trabajo en equipo cumple con las comodidades adecuadas?</p> <p>8. ¿El lugar donde realiza sus funciones son adecuadas?</p> <p>9. ¿Existe apoyo de sus compañeros cuando lo necesitas?</p>	<p>Nunca (1).</p> <p>Casi Nunca (2).</p> <p>A veces (3).</p> <p>Siempre (4).</p> <p>Casi Siempre (5)</p>
--	--	---	---------------------	---	---	--



					10. ¿Existe comunicación fluida y con empatía con tus compañeros?	
	<p>DIMENSIÓN 3:</p> <p>Trabajar por objetivos.</p> <p>Empezando por la clara motivación que ofrece, y aún más en el caso de que se ofrezcan incentivos para los que cumplan sus objetivos en menos tiempo, sin</p>	3.1 Planificación del Funciones.	16.7%	05 11 al 15	<p>11. ¿Te propones una meta en tu trabajo?</p> <p>12. ¿Planeas tus funciones diariamente para ejecutarlo?</p> <p>13. ¿Tienes en consideración los objetivos de la institución para el</p>	<p>Nunca (1).</p> <p>Casi Nunca (2).</p> <p>A veces (3).</p> <p>Siempre (4).</p> <p>Casi Siempre (5)</p>



	dejar de lado el nivel de calidad establecido.	3.2 Cumplimiento de objetivos. 3.3. Medir los resultados.			desarrollo de tus funciones? 14. ¿Cumple a cabalidad sus actividades de acuerdo a su plan de trabajo? 15. ¿Tus compañeros Consideran las metas como logros obtenidos?	
--	--	--	--	--	---	--



<p>Variable: 2</p> <p>VARIABLE: Logro de Objetivos organizacionales.</p> <p>Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen</p>	<p>DIMENSIÓN 4:</p> <p>Desarrollo institucional.</p>	<p>4.1 Orientación Institucional.</p>	<p>16.6%</p>	<p>05</p> <p>16 al 20</p>	<p>16. ¿La Institución cada año mejora en la infraestructura?</p>	<p>Nunca (1). Casi Nunca (2). A veces (3). Siempre (4). Casi Siempre (5)</p>
	<p>El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico</p>	<p>4.2 Avance tecnológicos.</p>			<p>17. ¿La institución cada año tiene mejores tecnológicas?</p>	
	<p>El que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico</p>	<p>4.3 Crecimiento infraestructural.</p>			<p>18. ¿La universidad es reconocida cuando tiene logros?</p>	
	<p>El desempeño económico</p>	<p>19. ¿Se cuenta cada vez con mejores</p>				



deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado	determinan las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de				profesionales en la región? 20. ¿Al pasar de los años la institución ha crecido organizacionalmente ?	
---	---	--	--	--	--	--



	<p>propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional.</p>					
	<p>DIMENSIÓN 5: Cumplimiento de los objetivos estratégicos. Objetivos estratégicos a las</p>		<p>16.7%</p>	<p>05 21 al 25</p>	<p>21. ¿Se desarrolla lo planificado en el POI? 22. ¿Se mide mes a mes lo planificado?</p>	<p>Nunca (1). Casi Nunca (2). A veces (3). Siempre (4). Casi Siempre (5)</p>



	<p>metas y estrategias planteadas por una organización para lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, es decir, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le</p>	<p>5.1 Plan Operativo Institucional. 5.2 Plan Estratégico Institucional. 5.3. Evaluación de los Objetivos logrados.</p>			<p>23. ¿Se tiene un control sobre la ejecución del Plan Operativo Institucional?</p> <p>24. ¿Existe un seguimiento del solicitado por su dependencia para el logro de sus funciones?</p> <p>25. ¿Se evalúa los objetivos logrados?</p>	
--	--	---	--	--	--	--



	permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.					
	<p>DIMENSIÓN 6: Eficacia de la ejecución presupuestal. Es el conjunto de procesos de análisis para determinar sobre una base continua en el</p>		16.7%	05 26 al 30	<p>26. ¿considera que existe prudencia y transparencia del proceso de ejecución presupuestal?</p> <p>27. ¿Se elaboran informes periódicos sobre el</p>	<p>Nunca (1). Casi Nunca (2). A veces (3). Siempre (4). Casi Siempre (5)</p>



	<p>tiempo, los avances físicos y financieros obtenidos a un momento dado, y su comparación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), así como su incidencia en el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>6.1 Avance Físico. 6.2 Avance Financiero. 6.3. Control Financiero.</p>			<p>cumplimiento de las metas y otros en la Ejecución Presupuestal?</p> <p>28. ¿La Ejecución Presupuestal en el Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, cumple con las metas y objetivos establecidos?</p> <p>29. ¿Los proceso de ejecución es</p>	
--	--	---	--	--	--	--



					transparente al público? 30. ¿El presupuesto asignado se ejecutan de forma inmediata según a lo planificado?	
--	--	--	--	--	---	--



Anexo N° 05 INSTRUMENTOS

ENCUESTA PARA EVALUAR

**“EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA
DE MADRE DE DIOS-2017.”**

INSTRUCCIONES:

El presente instrumento está dirigida a los trabajadores administrativos de la

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, mediante el cual se quiere determinar el desempeño laboral de la institución se les pide que en las preguntas que a continuación se acompañan tengan a bien responder de la manera más objetiva posible, toda vez que los datos que mencione serán de gran interés para el presente trabajo. Esta técnica es anónima, se agradece su participación.

Las respuestas se realizarán bajo la siguiente escala de Likert

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION 1. Productividad Laboral.					
1. ¿Las funciones que su jefe inmediato designa lo cumple de manera efectiva?					



2. ¿Usted cree que al terminar sus funciones de forma efectiva ayuda al desarrollo de la entidad?					
3. ¿Su experiencia y conocimientos son demostrados en los resultados obtenidos en su trabajo?					
4. ¿Desarrolla sus actividades de forma efectiva?					
1 ¿Su especialidad tiene que ver con sus funciones a desarrollar en el área donde brinda sus servicios profesionales?					
DIMENSIÓN 2 Ambiente de Trabajo					
6. ¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?					
7. ¿El ambiente donde desarrolla sus actividades en equipo cumple con lo equipos y/o materiales adecuados para desarrollarlos?					



8. ¿Existe buen clima organizacional en el área donde se desempeña?					
9. ¿Existe apoyo por parte de sus compañeros cuando lo necesita?					
10. ¿Existe comunicación fluida y empatía con tus compañeros de trabajo?					
DIMENSION 3: Trabajar por objetivos					
11. ¿Se propone usted una meta al efectuar su trabajo?					
12. ¿Programa sus actividades diariamente para cumplirlos?					
13. ¿Tienes en consideración los objetivos de la institución para el desarrollo de tus funciones?					
14. ¿cumple a cabalidad sus actividades de acuerdo a su plan de trabajo?					
15. ¿Tus compañeros Consideran los objetivos estratégicos?					

Gracias por su participación



CUESTIONARIO PARA EVALUAR

“El logro de Objetivos Organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, a continuación, te presento un cuestionario relacionado con “El logro de Objetivos Organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios " para nuestra investigación, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas ya que está en forma comprensible, pidiéndote además las respuestas con absoluta sinceridad.

Las respuestas se realizarán bajo la siguiente escala de Likert:

- 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Table with 6 columns: PREGUNTAS, Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre. It contains three rows of questions under the heading DIMENSION4: Desarrollo Institucional.



19. ¿ La universidad recluta cada vez mejores profesionales?					
20. ¿Al pasar de los años la institución se ha desarrollado organizacionalmente?					
DIMENSION 5 Cumplimiento de Objetivos.					
21. ¿Se cumple con lo planificado en el POI?					
22. ¿Se evalúa mes a mes lo planificado?					
23. ¿Se tiene un control sobre la ejecución del Plan Operativo Institucional?					
24. ¿Existe un seguimiento de lo solicitado por su dependencia para el logro de sus funciones?					
25. ¿Se evalúa los objetivos logrados?					
DIMENSION 6 Eficacia de la Ejecución Presupuestal.					
26. ¿considera que existe prudencia y transparencia del proceso de ejecución presupuestal?					
27. ¿Se elaboran informes periódicos sobre el cumplimiento de las metas y otros en la Ejecución Presupuestal?					




28. ¿La Ejecución Presupuestal en el Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, cumple con las metas y objetivos establecidos?					
29. ¿Los proceso de ejecución es transparente al público?					
30. ¿El presupuesto asignado se ejecuta de forma inmediata según a lo planificado?					

Gracias por su participación



Anexo N° 6 SOLICITUD A LA ENTIDAD PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE INVESTIGACION Y LA

APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.

 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO- FILIAL PUERTO MALDONADO 
UAC

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Puerto Maldonado, 15 de Noviembre de 2017

CARTA S/N – 2017

SEÑOR (A):
MSc. Rolando Diaz Vela

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y UTILIZAR EL NOMBRE DE LA ENTIDAD PARA INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017.

Por tal razón, solicito mediante un documento, me de la autorización para realizar la aplicación de mis instrumentos y utilizar el nombre de la entidad para poder proseguir con la investigación.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


.....
Br. Silvina Elena Vasquez Mollesaca
DNI N° 71994793





Anexo N° 7 AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

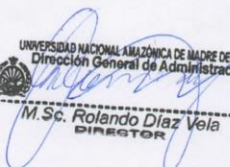
AUTORIZACIÓN

El que Suscribe, Director de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, quien otorga la presente:

AUTORIZACIÓN:

A la Srta. Br. Silvina Elena Vasquez Mollesaca, quien realiza el trabajo de investigación cuyo título es : EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO- 2017, para realizar la **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y UTILIZAR EL NOMBRE DE LA ENTIDAD PARA INVESTIGACIÓN.**

Puerto Maldonado, 17 de Noviembre del 2017.


UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
Dirección General de Administración
M.Sc. Rolando Díaz Vela
DIRECTOR

C.c.
Archivo

Puerto Maldonado – Madre de Dios



Anexo N°9 BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACION

Desempeño Laboral															
N	Productividad Laboral					Ambiente de Trabajo					Trabajar por Objetivos				
	P1	P2	P3	P4	P5	P14	P15	P16	P17	P18	P27	P28	P29	P30	P31
1	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
2	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
6	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
7	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
8	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
9	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
13	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
14	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
15	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
16	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
17	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
20	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
21	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
22	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4



23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
26	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
27	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
28	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
29	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
30	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
34	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
35	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
36	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
37	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
38	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
41	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
42	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
43	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
44	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
45	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
46	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
49	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
50	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3



51	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
52	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
55	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
56	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
57	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
58	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
59	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
62	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
63	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
64	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
65	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
66	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
69	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
70	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
71	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
72	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
75	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
76	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
77	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
78	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3



79	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
80	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
83	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3
84	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
85	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
86	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3



N	Logro de Objetivos Organizacionales															
	Desarrollo Institucional					Cumplimiento de los Objetivos Estrategicos					Eficacia en la Ejecucion Presupuestal					
	P40	P41	P42	P43	P44	P49	P50	P51	P52	P53	P58	P59	P60	P61	P62	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	
2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	
3	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	
9	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	
10	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	
16	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	
17	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	
22	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	
23	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	



25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
30	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
31	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
37	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
38	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
45	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
46	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
51	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
52	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3



53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
58	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
59	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
65	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
66	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
71	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
72	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
79	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
80	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3



81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
85	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
86	3	2	3	3	2	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3