

Gerencia por objetivos

Enfocándonos en resultados a través de una gestión participativa

Docente: Mgs. Rosalina Balanzátegui



Introducción

La Gerencia por Objetivos (GPO), también conocida como Administración por Objetivos (APO), es un modelo de gestión desarrollado por Peter Drucker en la década de 1950, cuyo propósito es alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, de manera que todos los miembros de una empresa trabajen en la misma dirección.

¿Qué es la Gerencia por Objetivos?

- Es un enfoque de gestión creado por Peter Drucker.
- Se basa en establecer metas claras, medibles y alcanzables.
- Busca alinear los objetivos individuales con los organizacionales.

🧠 "Lo que no se mide, no se puede gestionar."

– P. Drucker



Definición



La Gerencia por Objetivos es un proceso mediante el cual gerentes y empleados acuerdan metas claras y medibles, con plazos definidos, que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Se basa en la planificación participativa, el seguimiento constante del desempeño y la evaluación por resultados

Características principales

1. Establecimiento conjunto de objetivos: Jefes y subordinados definen juntos qué metas deben alcanzarse.
 2. Medición del desempeño: El progreso se mide con base en indicadores previamente definidos.
 3. Responsabilidad individual: Cada colaborador se compromete con metas específicas y cuantificables.
 4. Retroalimentación periódica: Se evalúa continuamente el cumplimiento de metas.
 5. Orientación a resultados: Se enfoca en el “qué” se logra más que en el “cómo”.
-



Etapas del proceso del GPO

1. Definición de objetivos organizacionales.
2. Asignación de objetivos individuales.
3. Desarrollo de planes de acción.
4. Monitoreo y control del desempeño.
5. Evaluación y retroalimentación del logro de objetivos.



Ventajas

- Mejora la motivación y el compromiso del personal.
- Clarifica las expectativas y prioridades.
- Permite evaluar objetivamente el desempeño.
- Fomenta la comunicación entre niveles jerárquicos.
- Aumenta la eficiencia y la productividad.
- Toma de decisiones basada en resultados

Limitaciones



- Puede generar presión excesiva si los objetivos no son realistas.
- Requiere tiempo y habilidades de liderazgo para su implementación efectiva.
- Mal definidos, los objetivos pueden enfocarse solo en lo cuantificable, descuidando aspectos cualitativos importantes.



Ejemplo

Una empresa establece como objetivo general:

"Incrementar las ventas en un 15% en el segundo semestre del año."

El gerente de ventas, en conjunto con su equipo, define objetivos individuales como:

- "Captar 5 nuevos clientes grandes en el trimestre."
- "Aumentar en un 20% la frecuencia de contacto con clientes actuales."

Cada empleado trabaja con metas claras y medibles, y su desempeño es evaluado en función del cumplimiento de esos objetivos.



La GPO como herramienta de alineación estratégica y desarrollo del talento

“Peter Drucker (1954), creador del concepto, plantea que: La administración por objetivos y autocontrol no es una técnica de dirección, sino un principio básico que subraya que cada empleado debe conocer claramente qué se espera de él y qué puede esperar de su entorno organizacional.”



Otros aportes claves



George Odiorne (1965)

“La GPO es un sistema de dirección que integra las metas de la organización con las metas individuales, fortaleciendo la motivación y el compromiso.”

Koontz y Weihrich (2004)

“La GPO mejora la planeación, clarifica los roles y permite el control a través de la medición del desempeño en función de resultados.”

Chiavenato (2006)

“La GPO motiva a las personas a través de la participación activa en la definición de sus objetivos y responsabilidades.”

Conclusión

La Gerencia por Objetivos no es solo una técnica para aumentar la productividad; es una filosofía de gestión centrada en las personas, que busca alinear los intereses individuales con los de la organización, generando un entorno más estratégico, participativo y eficaz.

