



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La administración por objetivos y su relación con la
efectividad de los trabajadores en global sales solutions,
Lima Centro, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ochante Enriquez, Maly Karen (orcid.org/0000-0002-1592-2855)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE REPOSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi familia por todo el apoyo incondicional a lo largo de mi vida, y sobre todo a mi gran motivación de seguir adelante con mis proyectos, a mi pequeña hija.

Y, por último, con el fin de contribuir a la investigación, a todos los estudiantes e investigadores que indagan con referente al tema.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios por darme salud, a mi familia y amigos por brindarme su apoyo incondicional.

A mi asesor, Dr. Victor Demetrio Dávila por haberme asesorado en mi proceso de formación educativa y a todos los demás docentes a lo largo de mi vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1- Correlación entre la variable administración por objetivos y la efectividad Correlaciones	19
Tabla 2- Contrastación de hipótesis específica 1	19
Tabla 3- Contrastación de hipótesis específica 2.....	20
Tabla 4- Contrastación de hipótesis específica 3.....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Administración por objetivos.....	15
Figura 2- Objetivos de la empresa.....	15
Figura 3- Evaluación.....	16
Figura 4- Desempeño.....	16
Figura 5- Efectividad.....	17
Figura 6- Eficiencia.....	17
Figura 7- Eficacia.....	18

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido establecer la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, con dicho propósito se han tomado en cuenta las teorías de Alles (2012) quien menciona la administración por objetivo es una práctica organizacional donde se establecen objetivos de la organización, se dividen por áreas hasta obtener determinados objetivos para cada trabajador, midiéndose la evaluación por desempeño y el cumplimiento de las tareas designadas a trabajadores y la organización. Según Mejía (2011) la efectividad involucra la eficacia y eficiencia de los trabajadores, por ello la capacidad de obtener resultados en un tiempo determinado y con los menores costos posibles. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo; la población estuvo conformada por 210 y la muestra quedó delimitada por 136 trabajadores de la empresa Global Sales Solutions, la técnica usada fue encuesta, el instrumento utilizado fue cuestionario de tipo Likert, el resultado y la conclusión después de haber procesado y analizado la información es que tiene relación de la administración por objetivos y la efectividad de los trabajadores.

Palabras clave: Administración, objetivos, efectividad

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to establish the relationship of management by objectives with the effectiveness of workers in Global Sales Solutions, with this purpose have been taken into account the theories of Alles (2012) who mentions that the administration by objective is an organizational practice in which the objectives of the organization are established, are divided by areas until obtaining certain objectives for each worker, measuring the evaluation for performance and the fulfillment of the tasks assigned to the workers and the organization. According to Mejía (2011), it establishes that effectiveness involves the efficiency and effectiveness of workers, and therefore the ability to obtain results in a given time and with the lowest possible costs. The type of research has been applied, the quantitative approach, cross-sectional not experimental design, correlational descriptive level, hypothetical deductive method; the population consisted of 210 and the sample was delimited by 136 workers of the company Global Sales Solutions, the technique used is the survey, the instrument used was the Likert-type questionnaire, the result and the conclusion after having processed and analyzed the Information is that it has a significant relationship between management by objectives and the effectiveness of workers.

Keywords: Administration, objectives, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se observa que muchas empresas tienen como objetivo lograr los resultados. Por ello, en el proceso para lograr dichos objetivos se requiere, entre otros, la efectividad de los trabajadores, lo que permitirá lograr el éxito de la empresa.

Los problemas que están relacionados al logro de los objetivos fundamentalmente es la falta de identificación y eficiencia de los trabajadores, cuyo desempeño muestran si se está logrando las metas establecidas; considerando lo manifestado los directivos de las empresas podrán cuantificar la eficiencia de sus colaboradores.

Las empresas aplican la Administración por Objetivos (APO), con el incremento en la productividad ya que este último está relacionado con la efectividad, con el que se cumplen o realizan los objetivos para las organizaciones mediante el trabajo de los colaboradores, realizándose mediante estándares de calidad en la producción y esto ayuda que se logre mediante un proceso eficiente, motivo que favorece al crecimiento de la empresa y pueda ser cada vez más productiva y eficiente.

A nivel nacional, el mercado ha tenido un gran desarrollo y con ello la venta telefónica en los call center por los teleoperadores, esto permite poder llegar a nuevos mercados y tener un mayor logro en los objetivos y metas que debe obtener, así también y poder verificar la efectividad de los trabajadores que cumplan los objetivos en la organización, por otro lado, si los trabajadores no cumplen con un trabajo eficiente no podrán cumplir con todos los objetivos requeridos lo que conlleva a resultados negativos y lo hace poco competitivo.

Observándose en el contexto específico de la investigación una inadecuada definición de objetivos de la empresa, deficiente evaluación de la administración en proyectos y programas, un bajo desempeño de los trabajadores que presentan

bajos resultados, baja competencia, que están relacionados con baja eficiencia y de eficacia de los trabajadores en la empresa.

La situación problemática descrita, están relacionadas entre sí, pues requieren nuevas estrategias para mejorarla, por lo que es necesario el desarrollo de la investigación para lo cual se planteó la siguiente interrogante ¿cómo se relaciona la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019? donde se buscó determinar la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions.

II. MARCO TEÓRICO

Cubero, Visbal y Olivar (2017), mencionó el nuevo método de evaluación de desempeño que conduzcan a elegir adecuadas decisiones. Se concluyó que se edifica y aprueba un área, estableciendo organización para vincular los objetivos propios de desarrollo con los institucionales.

Morejón (2016), citó la participación de la administración pública y su contraste con la privada. Se concluyó, detectándose mínimas diferencias en la compañía pública ya que considerables veces se requiere mayores imposiciones para el cumplimiento de sus objetivos que de una organización privada.

Triana y Hinestroza (2018,) mencionó los objetivos dentro de las organizaciones a partir de investigaciones como herramienta de crecimiento para poder alcanzar la meta esperada. Se concluyó que la gestión organizacional, promueve el desarrollo y crecimiento de toda la organización, conservando una perspectiva de los resultados que previamente se han planteado.

Wood y Medeiros (2015), citó el impacto de la producción científica en la gestión que utilizados se pueden mejorar programas para obtener una gestión adecuada.

Wakabayashi, Alzamora y Guerrero (2018), mencionó que los compradores guiados por los objetivos de compras determinadas estarían más susceptibles al marketing que aquellos guiados por compras indeterminadas, de esta manera la segmentación de los objetivos de compra de los clientes tendría miras a conseguir mayor efectividad en los mercados.

Cabeza, Castrillón y Lombana (2017), mencionaron las capacidades genéricas y determinadas para empleadores y titulados de administración. Se concluyó que son los lugares que más satisfacen los requerimientos para el empleo teniendo opción a desarrollar todas sus capacidades de gestión.

Leyva, Cavazos y Espejel (2018,) mencionaron las destrezas de forma gerencial como aquel elemento de la competencia organizacional. Se concluyó que planificación estratégica y las destrezas de la administración influyen en competitividad empresarial para poder lograr los objetivos planificados.

Arroyave y Marulanda (2018), citaron los procedimientos y resultados del Programa a analizar, con la finalidad de mejorar el emprendimiento. Se concluyó, que el emprendimiento es aún reciente y que se llegó a alcanzar los objetivos para los que fue establecido aplicándose un adecuado análisis que desarrolló el propósito del programa.

Almanza, Calderón y Vargas (2018), mencionaron el comportamiento y actuar de las personas. Se concluyó que esto genera un área de confianza en los colaboradores, de esta manera se evita actos desleales, ya que se les hace comprender a los empleados la importancia de su labor y provocar un cambio que permita aumentar la productividad y lograr las metas establecidas.

Rodriguez y Roseira (2017), mencionaron el propósito de integrar a las personas en la organización. Se concluyó que la base de la información de las estrategias no la incorpora en su proceso interno y no cuentan con la misma eficiencia de los servicios realizados.

Matete (2016), citó cómo perciben los docentes la implementación de OPRAS para evaluar el desempeño laboral, que es importante realizar evaluaciones periódicas para mejorar el desempeño laboral de los maestros y estar motivado para hacer su trabajo con los recursos adecuados proporcionados por la escuela.

Islami, Mulolli y Mustafa (2018), mencionaron la importancia de la gestión para ser aplicado en las empresas con relación a los empleados. La conclusión fue que el método de MBO debe utilizarse para mejorar el rendimiento.

Abreu y Mahtani (2018), citaron a los profesionales para conocer su adaptación a las necesidades actuales de la población. Se concluyó que se debe a una serie de múltiples funciones que se han ido cambiando para satisfacer los nuevos requisitos de los colaboradores.

Manosalvas y Quintero (2015), mencionaron temas en las organizaciones que ofrecen distintos servicios. Se concluyó que se relaciona el clima de la organización con la satisfacción del colaborador, diseñando estrategias que

faciliten una gestión más eficiente en el desarrollo de las habilidades para las organizaciones.

Pérez, Bárcena, Campo y Monroy (2014), mencionaron el comportamiento y las Relaciones Humanas que ejercitan en el intercambio de información en la compañía. Se concluyó que el interés provoca mayormente un incremento de la información necesitada o requerida por los trabajadores.

Navarrete (2015), citó que los servicios son importantes, para que los colaboradores puedan desempeñar y desarrollar su labor satisfactoriamente en todos los servicios.

Leija y Quiroga (2017), citó que mediante los resultados se puede obtener lo necesario para poder contratar el personal necesario y que esté presente un alto nivel de inteligencia emocional.

Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018), mencionaron la relación que tiene la calidad laboral con la competitividad de las organizaciones. La conclusión ha sido que la percepción individual guarda relación con la calidad laboral y la competitividad, de esta manera los clientes perciben que las empresas satisfacen sus necesidades.

Zayas, Báez y Hernández (2015,) mencionaron los principios que influyen en la satisfacción del colaborador para poder alcanzar la mejora continua de la empresa. La conclusión ha sido descubrir los aspectos de desarrollo y de satisfacción laboral en los trabajadores.

Cantero y Leyva (2016), citaron una manera para el análisis efectivo de la rentabilidad. Se concluyó que el análisis del incremento de las ventas como indicador.

Céspedes (2018), menciona que los indicadores de gestión inciden significativamente. Se concluyó según las personas encuestadas que la organización es de manera flexible, rentable, eficaz, eficiente y sostenible para que pueda garantizar la confianza y credibilidad necesaria.

Farias, (2014), citó la forma en que las empresas emplean las estrategias para aumentar el valor de los usuarios. La conclusión fue que las organizaciones muestren un beneficio de la orientación al consumidor, detectándose que estas compañías emplean estrategias de marketing para cada uno de los procesos desarrollados.

López (2017), menciona el modo adecuado del proceso administrativo, las metas y los indicadores de éxito que tienen relación entre fuerte y perfecta, por el cual resulta una adecuada ejecución de la gestión por objetivos y que se genera resultados positivos en las personas consiguiendo una mejor productividad.

Gonzales (2017), citó APO y el control de registros de productos ejecutados. Se concluyó la ejecución de objetivos que resultará perfectamente en la administración del control de las mercancías.

Huamán (2016), mencionó la relación que hay entre la APO y la competitividad, un instrumento que contribuye al progreso de la administración y como resultado una adecuada elección de decisiones.

Pinedo, Rondón (2016), cito la relación existente entre variables del estudio al no hallarse un eficiente empowerment habrá una mínima efectividad del colaborador.

Durand (2016), mencionó que para mejorar esta relación se podría realizar talleres de instrucción que será y se utilizara de soporte para precisar la atención al cliente y orientarlos para un adecuado desarrollo de sus labores, perfeccionar las habilidades y optimizar la efectividad del colaborador.

Rodas (2010), mencionó que existe mucha colaboración del trabajador adentro de la organización en la determinación de objetivos lo que mejorara la eficiencia, coordinación y control de la gestión por objetivos.

Rodríguez (2014), citó la teoría de la APO fomentando la indagación para que el propio colaborador perfeccione sus técnicas y habilidades para optimizar tiempos, reducir costos y tener mayor operatividad.

Para López (2001), La gestión determina varias áreas principales en la empresa para fijar metas (p.65).

A su vez Drucker (1954), sostuvo que la Administración es el desarrollo y conocimientos de metas y prioridades de la organización, donde proponen una estrategia para obtener esos resultados, realizándose un seguimiento a los resultados logrados, evaluando el desempeño del colaborador (p.75).

López y Correa (2007), sostuvieron que para lograr los objetivos se necesita de un tiempo para conseguirlos, como también se calcularán sus logros y el tiempo que debe pasar para obtener el retorno de la inversión que se ha brindado desde el principio. (p.42).

García y Sánchez (2015), sostuvieron que la evaluación ayuda a ejecutar la descripción de las capacidades y limitaciones del trabajador, mediante el cual se logra identificar los problemas o dificultades que se presenten en la organización, desarrollando programas y proyectos organizacionales que permitan realizar un seguimiento de los resultados obtenidos en la empresa. (p.136).

Para Alles (2006), sostuvo que el desempeño se centra en los objetivos que se han logrado alcanzar en la organización, utilizando herramientas que permitan medir este desempeño y las competencias para poder medir los resultados obtenidos en la empresa. (p.18).

Por su parte Kozlowski y Ilgen (2006), sostuvieron que la efectividad es la interacción de individuos que tienen objetivos similares; demostrando interdependencia sobre el desarrollo del trabajo, objetivos y resultados; teniendo distintos roles y responsabilidades que se encuentran dentro de la organización (p. 79).

Problema General ¿Cómo se relaciona la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?

Problema específico 1. ¿Cómo se relaciona los objetivos de la empresa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019? 2. ¿Cómo se relaciona la evaluación la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019? 3. ¿Cómo se relaciona el desempeño con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?

Justificación: pertinencia: La investigación será de gran importancia porque no va permitir conocer la relación del Marketing estratégico con la rentabilidad de las empresas ferreteras el cual mediante los resultados obtenidos se pretenderá disminuir la situación problemática en las empresas en el contexto de estudio; además sugiere resolver problemas relevantes en aquellas denominadas organizaciones tanto en el ámbito nacional y nivel internacional.

Relevancia social: El estudio beneficiará directamente a la empresa Global Sales Solutions; ya que, gracias a las recomendaciones brindadas se podrá resolver los problemas que se encuentren en la realidad a través del marketing estratégico para lograr una relación con la rentabilidad de las empresas ferreteras; además, se beneficiará también otras empresas de la misma índole o características.

Implicancia práctica: los resultados que se lleguen a obtener servirán para poder ser aplicados a diversas empresas que realicen trabajos de manera competitiva y de esa forma permitan resolver los problemas que se lleguen a presentar.

Valor teórico con respecto a los resultados de la investigación a desarrollarse como base para otros estudios en las organizaciones que solo buscan constante mejoramiento de su área.

La metodología desarrollada en investigación será de gran importancia para las siguientes investigaciones, ya que servirá como referencia para posteriores estudios sobre temas similares.

Objetivo general ha sido Determinar la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Objetivos específicos fueron 1. Determinar la relación de los objetivos de la empresa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 2. Determinare la relación de la evaluación con la efectividad de los

trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 3. Determinar la relación del desempeño con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

La hipótesis general que se planteó fue La administración por objetivos tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Hipótesis específicas fueron 1. Los objetivos de la empresa tienen relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 2. La evaluación tiene relación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 3. El desempeño tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan aplicada es aquella en la cual el problema está establecido y es conocida, donde tiene por objetivo resolver estos problemas (p.29).

El Diseño de la investigación no experimental corte transaccional o transversal, a ello Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que un diseño es una estrategia que se basa en la obtención de información. (p.120). Asimismo, se ejecuta sin maniobrar a favor del investigador. (p.149). Y también, transversal es cuando se llega a recopilar información una sola vez. (p.151).

El nivel de investigación, fue Descriptivo correlacional, por lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman estudios descriptivos tienen que estudiar a las variables, en la cual consiste en describir las propiedades, características en función al contexto donde se realiza la investigación (pág. 80).

Además, al ser una investigación correlacional de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) este tipo de investigación describe la relación de las variables en un momento determinado. (p.81).

El enfoque de investigación fue cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), refiere con respecto al enfoque cuantitativo es aquella que se encarga de recolectar datos para comprobar la hipótesis establecida en la investigación, en la cual se basa en una medida numérica y estadística para definir patrones probando las hipótesis (p.4)

Y el método de investigación fue hipotético deductivo, al respecto Bernal (2010), citó el método hipotético-deductivo se fundamenta en la afirmación de la hipótesis por el cual se busca falsear o refutar para poder probar la hipótesis planteada el cual deberán ser sometidos a un estudio investigativo (p.60).

3.2. Variables y Operacionalización

Por consiguiente, se mostrará las variables a investigar:

Variable X: Administración por objetivos

Alles (2012), plantea que APO establece determinados objetivos de una o varias organizaciones, dividiéndose por espacios para obtener objetivos para cada uno de los trabajadores midiéndose la evaluación por el desempeño y el cumplimiento (p.50).

Dimensión 1: Objetivos de la empresa

López y Correa (2007) sostuvieron que para lograr los objetivos se necesita de un tiempo para conseguirlos, como también se calcularán sus logros y el tiempo que debe pasar para obtener el regreso de la inversión que se ha brindado desde el principio. (p.42).

Indicadores: Tiempo y logros

Dimensión 2: Evaluación

García y Sánchez (2015), sostuvieron que la evaluación ayuda a ejecutar la descripción de las capacidades y limitaciones del trabajador, mediante el cual se logra identificar los problemas o dificultades que se presenten en la organización, desarrollando programas y proyectos organizacionales que permitan realizar un seguimiento de los resultados obtenidos en la empresa. (p.136).

Indicadores: Individual, proyecto y programas

Dimensión 3: Desempeño

Para Alles (2006), sostuvo que el desempeño se centra en los objetivos que se han logrado alcanzar en la organización, utilizando herramientas que permitan medir este desempeño y las competencias para poder medir los resultados obtenidos en la empresa. (p.18).

Indicadores: Resultado y competencia

Variable Y: Efectividad

Mejía (2011) plantea con referente a efectividad que este involucra la eficacia así como también la eficiencia de colaboradores, por ello la capacidad de obtener resultados en un tiempo determinado y con los menores costos posibles.” (párr.3).

Dimensión 1: Eficiencia

Torres y Vallet (2015), establecen que la eficiencia es un resultado de un buen trabajo realizado adecuadamente y que pueden ser por el logro de los objetivos individuales o el resultado del trabajo en equipo (p.18).

Indicadores: Producción y calidad

Dimensión 2: Eficacia

Según Prokopenko (1989), sustenta que la eficacia consiste en lograr las metas y la medición de la productividad en la organización, así poder ser más competitivo en el mercado y generar una mayor rentabilidad (p. 5).

Indicadores 1: Metas y productividad

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En la investigación, la población estuvo formada por trabajadores en la empresa Global Sales Solutions en Lima Centro, siendo un total de 210 trabajadores.

Muestra y muestreo

La muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico, aleatorio simple, por la cantidad de trabajadores en la empresa Global Sales Solutions ubicada en Lima Centro.

A su vez Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan muestra probabilística es un pequeño grupo de cierta población que presentan probabilidad de ser elegidos (p.176).

La muestra está conformada por 136 empresas ferreteras en el distrito de Los Olivos.

Criterio de selección: 210 trabajadores de la empresa Global Sales Solutions, el cual se utilizó el muestreo probabilístico, ya que la población no era pequeña, el cual para hallar la muestra se utilizó formulas probabilísticas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a la encuesta “como una técnica en la cual se realizan una formulación de preguntas, para encontrar indicadores a partir de las variables (p. 274).

El instrumento de recolección empleada fue el cuestionario. Para lo cual, Bernal (2010), cuestionario “como conjunto de preguntas coherentes y ordenadas para obtener información a partir de ello, alcanzando los objetivos de la investigación” (p. 250).

Para validar el instrumento se desarrolló el juicio de expertos, contándose con tres docentes expertos en la materia de la Escuela Profesional de Administración. Según Bernal (2010); sostiene validez “como instrumento de medida para investigaciones” (p. 247). (ver anexo, tabla 05)

La valoración de los docentes mencionados se aplicó, luego de realizar las correcciones y sugerencias para mejorarla, las cuales fueron llevados a cabo.

La confiabilidad, se desarrolló por encuesta a empresas, los mismos que estuvieron procesados por el software SPSS estadístico de Alfa de Cronbach. (ver anexo, tabla 06)

Según Bernal (2010) mencionó con referente a la confiabilidad que este debe de tener solidez del resultado conseguido por el investigador (p.247). (ver anexo, tabla 07)

3.5. Procedimientos

Etapa 1: Preparación del material para la encuesta.

Etapa 2: Autorización de la empresa para realizar la encuesta.

Etapa 3: Ejecución de la encuesta a la muestra establecida.

3.6. Método de análisis de datos

Para Bernal (2010), análisis descriptivo es capacidad a poder escoger características del objetivo al cual se investiga y descripción de las frecuencias para de esa forma llegar aplicar a todas las dimensiones.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), plantearon que averigua la presencia de veracidad en hipótesis determinadas para de esa forma llegar a formular resultados positivos a través del uso de métodos y procedimientos.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se efectuó bajo los principios determinados no realizó actividades que interrumpen la normativa establecida. Asimismo, se respetó la autoría bibliográfica como libros, revistas, artículos científicos y tesis, por lo que se hace referencia de los autores con las informaciones correspondientes y la ética que contiene cualquier investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variable X: Administración por objetivos

Figura 1: Administración por objetivos

Administración por objetivos				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Administración por objetivos	Casi nunca	37	2,7%	27,2%
	A veces	366	26,9%	269,1%
	Casi siempre	696	51,2%	511,8%
	Siempre	261	19,2%	191,9%
	Total	1360	100,0%	1000,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 51.2% cumplen casi siempre con sus objetivos en el tiempo establecido, mientras que el 26.9% lo logra a veces, por otro lado, el 19.2% desempeña siempre su labor alcanzando sus objetivos y el 2.7 % casi nunca.

Dimensión 1: Objetivos

Figura 2: Objetivos de la empresa

Objetivos				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Objetivos	A veces	76	18,6%	55,9%
	Casi siempre	208	51,0%	152,9%
	Siempre	124	30,4%	91,2%
	Total	408	100,0%	300,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 51% cumplen casi siempre con sus objetivos en el tiempo establecido, mientras que el 30.4% lo realiza siempre y el 18.6 % a veces.

Dimensión 2: Evaluación

Figura 3: Evaluación

Evaluación				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Evaluación	Casi nunca	22	4,0%	16,2%
	A veces	199	36,6%	146,3%
	Casi siempre	249	45,8%	183,1%
	Siempre	74	13,6%	54,4%
	Total	544	100,0%	400,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De 136 encuestados se obtuvo como resultado que 45.8% considera que la empresa casi siempre los capacita e incentiva para lograr sus objetivos, mientras que el 36.6% menciona que solo a veces, el 13.6% que siempre son motivados y para el 4 % casi nunca.

Dimensión 3: Desempeño

Figura 4: Desempeño

Desempeño				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Desempeño	Casi nunca	15	3,7%	11,0%
	A veces	91	22,3%	66,9%
	Casi siempre	239	58,6%	175,7%
	Siempre	63	15,4%	46,3%
	Total	408	100,0%	300,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 58.6% cumplen casi siempre con un desempeño adecuado para obtener los resultados positivos, mientras que el 22.3% solo lo cumple a veces, el 15.4% cumple siempre su labor y el 3.7 % casi nunca.

Variable Y: Efectividad

Figura 5: Efectividad

Efectividad				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Efectividad	Nunca	15	1,1%	11,0%
	Casi nunca	23	1,7%	16,9%
	A veces	180	13,2%	132,4%
	Casi siempre	576	42,4%	423,5%
	Siempre	566	41,6%	416,2%
	Total	1360	100,0%	1000,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 42.4% cumplen casi siempre, mientras que el 13.2% lo cumple a veces, el 1.7% casi nunca y el 1.1 % nunca.

Dimensión 4: Eficiencia

Figura 6: Eficiencia

Eficiencia				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Eficiencia	Nunca	15	2,2%	11,0%
	Casi nunca	23	3,4%	16,9%
	A veces	119	17,5%	87,5%
	Casi siempre	254	37,4%	186,8%
	Siempre	269	39,6%	197,8%
	Total	680	100,0%	500,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 39.6% considera que la empresa siempre les brinda los recursos necesarios para incrementar sus ventas, para el 37.4% casi siempre, mientras que para el 17.5% a veces, el 3.4% casi nunca y para el 2.2% nunca.

Dimensión 5: Eficacia

Figura 7: Eficacia

Eficacia				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Eficacia	A veces	61	9,0%	44,9%
	Casi siempre	322	47,4%	236,8%
	Siempre	297	43,7%	218,4%
	Total	680	100,0%	500,0%

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 47.4% cumplen casi siempre con sus ventas requeridas, mientras que el 43.7% lo realiza siempre y el 9 % a veces.

4.2 Análisis inferencial

Pruebas de hipótesis

Rango de interpretación de correlaciones

(ver anexo, tabla 08)

Hipótesis general

HG: La administración por objetivos tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H0: La administración por objetivos no tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H1: La administración por objetivos tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

Tabla N°01: Correlación entre la variable administración por objetivos y la efectividad Correlaciones

			ADM. POR OBJETIVOS (EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Coef. de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	EFFECTIVIDAD	Coef. de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Según los resultados que muestra el coeficiente correlacional de Spearman es de 0.535 en la tabla N°01; muestra significancia bilateral (sig=0.000) es menos (0.05). De lo cual, se rechaza hipótesis nula (H0) se acepta la alterna (H1). tabla N°01, determina APO posee positiva considerable.

Hipótesis específica 1

HG: Los objetivos de la empresa tienen relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H0: Los objetivos de la empresa no tienen relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H1: Los objetivos de la empresa tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

Tabla N°02: Contrastación de hipótesis específica 1

			OBJETIVOS	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	OBJETIVOS	Coef. de correlación	1,000	,463
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	EFFECTIVIDAD	Coef. de correlación	,463	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Se muestra correlación Spearman 0.463 reflejada en tabla N°2; nivel bilateral (sig=0.000) menor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a tabla N°02, se concluye una relación positiva media.

Hipótesis específica 2

HG: La evaluación tiene relación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H0: La evaluación no tiene relación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H1: La evaluación tiene relación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

Tabla N°03: Contrastación de hipótesis específica 2

			EVALUACIÓN	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	EVALUACIÓN	Coef. de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	EFFECTIVIDAD	Coef. de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: El resultado coeficiente correlacional Spearman 0.535, como determina tabla N°03; nivel significancia bilateral (sig=0.000) menos (0.05). Determinando rotundamente el rechazo hipótesis nula (H0), aceptándose la alterna (H1). Concluyéndose según tabla N°03 la evaluación presenta conexión positiva considerable.

Hipótesis específica 3

HG: El desempeño tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H0: El desempeño no tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

H1: El desempeño tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

Tabla N°04: Contrastación de hipótesis específica 3

			DESEMPEÑO	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coef. de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	EFFECTIVIDAD	Coef. de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Según resultados coeficiente correlacional Spearman 0.545 tabla N° 8; significancia bilateral (sig=0.000), menos que (0.05). Rechazándose rotundamente hipótesis nula (H0) aceptándose la alterna (H1), concluye el desempeño presenta relación positiva considerable con nexa a efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general

Objetivo general es llegar a plantear la relación de la Administración por Objetivos con la efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019; donde el resultado (coeficiente de relación de Spearman = 0.535) se ha determinado que existe relación Positiva Considerable de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores.

Estos resultados obtenidos guardan coherencia con la teoría científica de Alles (2012), la administración por objetivos es un ejercicio organizacional por la cual se establecen los objetivos de la organización y el desempeño del colaborador.

Huamán (2016) mencionó que APO, es un instrumento que contribuye al progreso de la administración y como resultado una adecuada toma de decisiones.

Rodríguez (2014), citó que el propio colaborador perfeccione sus técnicas y habilidades para optimizar tiempos, reducir costos y tener memos operatividad.

Objetivo específico 1

Fue definir la relación de los objetivos de la organización con la efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Según lo que refleja los resultados Spearman = 0.463, de lo cual se llega a plantear se ha determinado que existe relación positiva media de los objetivos con la efectividad de los trabajadores.

Estos resultados obtenidos guardan congruencia hacia la teoría científica, López y Correa (2007) que afirmaron que para lograr los objetivos tiene que considerarse el tiempo requerido para alcanzarlo, hasta conseguir el retorno de la inversión.

Gonzales (2017) citó APO y el control de los registros. Se concluyó la adecuada ejecución de los objetivos en el período conveniente resultará perfectamente en la administración del control de las mercancías.

Rodas (2010) mencionó que existe mucha colaboración del trabajador adentro de la organización en la determinación de objetivos lo que mejorara la eficiencia, coordinación y control de la gestión por objetivos.

Objetivo específico 2

Ha sido definir la relación de la evaluación con la efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019; de acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de relación Spearman = 0.535) define la presencia relación positiva considerable con efectividad de todos los trabajadores.

Estos resultados obtenidos guardan conexión con la teoría científica, García y Sánchez (2015), sostuvieron que la evaluación ayuda a ejecutar la descripción de las capacidades y limitaciones del trabajador, mediante el cual se logra identificar los problemas o dificultades que se presenten en la organización, desarrollando programas y proyectos organizacionales que permitan realizar un seguimiento de los resultados obtenidos en la empresa.

Cubero, Visbal y Olivar (2017) mencionó una idea que ayude al cambio de un nuevo método de evaluación de desempeño, por metas y obligaciones, que conduzcan a elegir adecuadas decisiones. Se concluyó que se edifica y aprueba un área para vincular los objetivos propios de desarrollo con los institucionales.

Triana y Hiestroza (2018) mencionó los objetivos dentro de las organizaciones a partir de investigaciones mediante el uso de herramientas de crecimiento y un desarrollo del denominado colaborador de la compañía para poder alcanzar la meta esperada. Se concluyó que la gestión organizacional, promueve el desarrollo y crecimiento de toda la organización, conservando una perspectiva de todos aquellos resultados planteado.

Objetivo específico 3

Definir relación del desempeño con la efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de relación de Spearman = 0.545) se define que el desempeño tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores.

De los resultados obtenidos, estos llegan a guardar coherencia señalando para Alles (2006) sostuvo que el desempeño se centra en los objetivos que se han logrado alcanzar en la organización, utilizando herramientas que permitan medir este desempeño y las competencias para poder medir los resultados obtenidos en la empresa. (p.18).

Manosalvas y Quintero (2015) citó clima de organización con satisfacción del colaborador, diseñando estrategias que faciliten una gestión más eficiente en el desarrollo de las destrezas para las organizaciones.

Hipótesis general de la investigación fue que la administración por objetivos se relaciona con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Según los resultados que muestra el coeficiente correlacional Spearman 0.535, visualizada en tabla N°01; significancia bilateral ($\text{sig}=0.000$) menos (0.05). de lo cual, se rechaza rotundamente hipótesis nula (H_0) y se acepta alterna (H_1). Con relación tabla N°1 correlación se llega a la conclusión de relación positiva considerable de APO hacia la efectividad de trabajadores en Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

Hipótesis específica 1, fue que los objetivos de la empresa se relacionan con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. El resultado que muestra coeficiente correlación de Spearman 0.463 como refleja la tabla N°02; nivel bilateral ($\text{sig}=0.000$) menor (0.05). Determinando por regla de decisión, se rechaza rotundamente hipótesis nula (H_0) aceptándose hipótesis alterna (H_1). A ello, la tabla N°02 que refiere a correlación concluye con referente a objetivos presentes en empresas tienen relación positiva media vinculándose con efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

Hipótesis específica 2, fue que la evaluación se relaciona con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. El resultado que muestra el coeficiente correlacional Spearman 0.535 como se llega a visualizar tabla N°03; significancia bilateral ($\text{sig}=0.000$) es menos (0.05). Donde se rechaza hipótesis nula (H_0) acepta hipótesis alterna (H_1). Según, tabla N°03 concluye

relación positiva considerable determinada hacia la efectividad de trabajadores en Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

Hipótesis específica 3, de la investigación fue el desempeño tiene relaciona con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Según los resultados coeficiente correlacional Spearman 0.545 como se visualiza en la tabla N° 04; mostrando significancia bilateral ($\text{sig}=0.000$) menos (0.05). Según la regla de decisión, se rechaza hipótesis nula (H_0) aceptándose hipótesis alterna (H_1). Tabla N°04 refleja conexión de desempeño como también efectividad de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

5.1 Se llegó a determinar la presencia de relación positiva (0,535) de APO y la relación de efectividad con respecto a los trabajadores.

5.2 Se llegó a determinar la existencia de una positiva a nivel media (0,463) que se ven reflejados hacia los objetivos de una empresa, a ello, con relación a efectividad presente en trabajadores.

5.3 Se llegó a concluir de que está presente la relación positiva en postura considerable (0,535) presencia marcada en la evaluación con el termino de efectividad de aquellos trabajadores.

5.4 Se llegó a concluir la presencia del determinado vinculo de la relación positiva a ello, considerable (0.545) de los términos desempeño hacia la efectividad con relación hacia los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

6.1 Se recomienda para los cargos con respecto al gerente de RR.HH. capacitar a los colaboradores para llegar a lograr lo planteado dentro de la organización. Se deberá informar la gestión a realizar a todos los trabajadores para evaluar el desempeño, utilizando los recursos de la empresa para poder obtener una producción adecuada.

6.2 Se recomienda al gerente de ventas, establecer metas a cada colaborador de esa forma se logrará determinar objetivos ya sean individuales u organizacionales en un tiempo establecido, de esta manera cada trabajador podrá desarrollar todas sus habilidades para cumplir las metas y tener una mayor efectividad en el desarrollo de sus labores.

6.3 Se recomienda al gerente del área de calidad, realizar un control periódicamente de las llamadas realizadas por los trabajadores para evaluar la gestión y el proceso de ventas, así también desarrollar programas de capacitación en estrategias de ventas que ayuden a reforzar y fortalecer las capacidades de los trabajadores para asegurar una mayor cantidad de ventas.

6.4 Se recomienda al gerente de ventas, realizar incentivos como vales de descuentos, bonificaciones, sorteos o reconocimientos como el mejor vendedor del mes a los trabajadores, así también es necesario contar con un ambiente laboral adecuado para mejorar el desempeño de los trabajadores e incrementar las utilidades de la empresa.

REFERENCIAS

- Abreu, M., & Mahtani. (2018). Las funciones de los trabajadores sociales sanitarios en Atención primaria de salud: evolución, redefinición y desafíos del rol profesional. *Cuadernos de Trabajo Social*. Obtenido de <http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A550255863&v=2.1&it=r&sid=AONE&asid=31fbf18a>
- Alles. (2006). *Desempeño por competencia: evaluación de 360° (1ra ed.3ª reimpr.)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos(1ed)*. Buenos Aires: Granica.
- Arenas Ruiz, C. B. (2018). *La administración por objetivos y las estrategias competitivas de la empresa Sapolio S.A. Lima*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4799/Tesis_55705.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyave Puerta, A., & Marulanda Valencia, F. (2018). *Emprendimiento ambiental y política pública: el caso del Programa Emprender para la Vida*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452018000200045&lang=es
- Bernal, C. (s.f.). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Obtenido de file:///C:/Users/JHON/Downloads/36144_7000339368_03-27-2019_112435_am_Metodologia_de_la_Investigacion_3edi_Bernal.pdf
- Cabeza, Castillón, & Lombana. (2017). Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Facultad de Ciencias Económicas*. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=20&sid=3f6465af-fa7b-4600-bcf3-ba663975ba74%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsrep&AN=edsrep.a.col.000180.015752>

- Cantero Cora, H., & Leyva Cardeñosa, E. (2016). La rentabilidad económica, un factor para alcanzar la eficiencia. *Ciencia Holguín* . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181548029004>
- Céspedes Revelo, R. W. (2018). Indicadores claves de gestión y prospectiva estratégica de una empresa. *Revista de Investigación Valdizana*. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/149/142>
- Céspedes Revelo, R. W. (2018). ndicadores claves de gestión y prospectiva estratégica de una empresa. *Revista de Investigación Valdizana*. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/149/142>
- Cubero, H., Visbal, E., & Olivar, J. (2017). PROPUESTA PARA GESTIONAR CAMBIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. CASO: UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR. *Orbis*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2056745782?accountid=37408>
- Drucker, Peter. (1954). *The Practice of Management*. (p.75) Nueva York, Harper & Row. (ed. Fondo de Cultura). Traducido al portugues
- Durand García, S. E. (2016). *El liderazgo situacional y su relación con la efectividad laboral en el Call Center Atento, Callao, año 2016*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2351>
- Ephraim Matete, R. (2016). *Implementation of Management by Objective through Open Performance Review and Appraisal System for Teachers in Tanzania*. Australian International Academic Centre. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1149370.pdf>
- Farias Nazel, P. (2014). Estratégias de marketing utilizadas por las empresas chilenas para incrementar el valor de los clientes. *Cuadernos de Administración*. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=dc1878f9-7381-4023-88c9-feb02ddc4e66%40sessionmgr4006>

- García y Sánchez. (2015). Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional. España: Paraninfo.
- Gonzales Claudio, G. E. (2017). *Administración por objetivos y control de inventarios de productos terminados en la Empresa Negocios Chonta E.I.R.L, Puente Piedra, 2017.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12427>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. . (Metodología de la Investigación). 2010. (5, Ed.) Mexico: McGraw-Hill.
- Huaman Cadenas, J. I. (2016). *La administración por objetivos y su relación con la competitividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones Cadenas JI SAC del distrito de Cercado de Lima, año 2016.* Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2484>
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using management by objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*. Obtenido de <https://www.econstor.eu/handle/10419/187950>
- Jiménez, R., Calderón, & Vargas. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001&lng=es&tlng=es
- Lejía, & Quiroga. (2017). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CONDUCTAS LABORALES CONTRAPRODUCENTES: METAANÁLISIS DE SU RELACIÓN. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2100359487?accountid=37408>
- Leyva Carreras, A., Cavazos Arroyo, J., & Espejel Blanco, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>

- López Pinedo, M. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad de los trabajadores del banco Falabella - cercado de lima – 2017*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3287>
- López y Correa (2007). *Planeación estratégica de tecnologías informáticas y sistema de información*. Recuperado de : <https://books.google.com.pe/books?id=O7K85PAyLmMC&pg=PA42&dq=Precisar+los+objetivos+a+alcanzar+considerando+en+cada+caso+el+tiempo+requerido+para+alcanzarlo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjYnJHWnbLTAhWGeSYKHZR7BpYQ6AEIzAA#v=onepage&q=Precisar%20los%20objetivos%20a%20alcanzar%20considerando%20en%20cada%20caso%20el%20tiempo%20requerido%20para%20alcanzarlo&f=false>
- López, Carlos. (2001). *La Administración por Objetivos*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/administracion-objetivos>.
- Manosalvas Vaca, C., Manosalvas Vaca, L., & Quintero Nieves, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un analisis cuantitativo riguroso de su relación*. Obtenido de <http://link.galegroup.com/apps/doc/A468632575/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=e6dd6cf1>
- Mejia, C. A. (s.f.). *Indicadores de efectividad y eficiencia. Documentos Planning*. Obtenido de <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>
- Meza , R., Morales, C. E., & León, J. (2003). *Planificación operativa*. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033080.pdf>
- Molina, Pérez, Lizárraga, & Larrañaga. (2018). *ANÁLISIS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETITIVIDAD EN EMPRESAS DE SERVICIO TURÍSTICO*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2062817402?accountid=37408>

- Morejón, M. (2016). LA TEORÍA ORGANIZACIONAL: ANÁLISIS DE SU ENFOQUE EN UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU DIFERENCIA EN UNA ADMINISTRACIÓN PRIVADA. *Enfoques*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1857749452?accountid=37408>
- Navarrete. (2015). SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS DE TODOS LOS SERVICIOS DE UNA CLÍNICA DE MEDICINA FAMILIAR DEL SECTOR SALUD EN EL ESTADO DE MEXICO. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1790486499/abstract/6849B09B63ED4CECPQ/44?accountid=37408>
- Peréz, Bárcena, Campo, & Monroy. (2014). INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA EFECTIVIDAD DE INTERCAMBIO DEL CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1613156819/abstract/6849B09B63ED4CECPQ/15?accountid=37408>
- Pinedo Poma, T. S., & Rondón Naquiche, L. (2016). *El empowerment y la efectividad del trabajador en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos zona registral n° VII – sede Huaraz, 2016*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_934352b206ff2cfbb4a69e323461ed9f/Details
- Prokopenko J. (1989). La Gestion de la Productividad. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional de Trabajo. Primera Edición.
- Rodas Vásquez, C. (2010). *ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN LA EMPRESA*. Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Rodas-Claudia.pdf>
- Rodrigues, A., & Roseira. (2017). LA INFORMACIÓN COMO FACTOR DE INTEGRACIÓN ENTRE PROPÓSITO, PROCESOS Y PERSONAS: UN ESTUDIO EN INSTITUCIONES BRASILEÑAS Y PORTUGUESAS. *Administración electrónica*. Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112017000400292&lang=es

- Rodríguez Fúquene, M. E. (2014). *ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS, UNA ESTRATEGIA QUE LE PERMITE*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12255/ADMINISTRACI%C3%93N%20POR%20OBJETIVOS%2C%20UNA%20ESTRATEGIA%20QUE%20LE%20PERMITE%20A%20LA%20ORGANIZACI%C3%93N%20ALCANZAR%20SUS%20METAS%20DE%20MANERA%20CONJUNTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triana, S., & Hinestroza, M. (2018). ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS COMO HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES. *Teoría y Praxis Investigativa*. Obtenido de <http://revia.areandina.edu.co/ojs/index.php/Pp/article/view/1034/876>
- Wakabayashi, Alzamora, & Guerrero. (2018). La influencia de los objetivos de compra en la efectividad de las acciones de trade marketing dentro de los supermercados. *Estudios Generales*. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=c4d8c375-9396-4257-934b-49234c197349%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=131202131&db=fua>
- Wood, & Medeiros. (2015). Evaluación del impacto de la producción científica de programas seleccionados de postgrado en Administración por medio del índice H. *Revista de Administración*. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=18&sid=089346e0-3f16-4aad-9ab7-f6ef0d9074bc%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S008021071630396X&db=edselp>
- Zayas, Báez, & Hernández. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1912184603?accountid=37408>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica e instrumento	Escala de medición					
Variable X: Administración por objetivos	Para Alles (2012) menciona que la administración por objetivos es un ejercicio organizacional en la cual se establecen los objetivos de la organización, se dividen por espacios hasta obtener establecido los objetivos para cada trabajador, midiéndose la evaluación por desempeño y el cumplimiento de las tareas designadas a los trabajadores y la organización (p.50).	Para medir la variable Administración por objetivos se ha identificado las dimensiones, a su vez los indicadores, los mismos que han permitido elaborar las preguntas de la investigación, conformando estas los instrumentos para poder obtener los datos de la muestra correspondiente, lo que permitirá medir las variables de la investigación.	Objetivos de la empresa	Tiempo	1 ¿Son puntuales en la entrega de su trabajo? 2 ¿Considera usted que la empresa le brida el tiempo necesario para cumplir con su trabajo?	Encuesta y Cuestionario	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre					
				Logros	3 ¿Considera usted que los logros de la empresa se deben al esfuerzo de los trabajadores?							
			Evaluación	Individual	4 ¿Considera usted que en la empresa donde labora realiza una adecuada evaluación a sus trabajadores? 5 ¿La empresa incentiva a superar sus objetivos de venta?							
				Proyecto	6 ¿El jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?							
				Programas	7 ¿Los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?							
			Desempeño	Resultado	8 ¿Considera usted que la empresa los motiva para conseguir buenos resultados? 9 ¿Las actividades que realiza le brindan resultados positivos?							
				Competencia	10 ¿La empresa los capacita para mejorar sus competencias en el trabajo?							
				Producción	11 ¿Realiza usted seguimiento a su producción de ventas?							
			Variable Y: Efectividad	Mejía (2011) establece que establece que la efectividad “involucra la eficacia y eficiencia de los colaboradores, por ello la capacidad de obtener resultados en un tiempo determinado y con los menores costos posibles (párr.3).	Para medir la variable Efectividad se ha identificado las dimensiones, a su vez los indicadores, los mismos que han permitido elaborar las preguntas de la investigación, conformando estas los instrumentos para poder obtener los datos de la muestra correspondiente, lo que permitirá medir las variables de la investigación.			Eficiencia	Bienes	12 ¿Usted lleva un control de sus ventas? 13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente? 14 ¿El uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?	Encuesta y Cuestionario	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
									Calidad	15 ¿Usted cumple su trabajo de acuerdo a lo que le brinda el área de calidad?		
Eficacia	Metas	16 ¿Usted conoce la cantidad de ventas que debe realizar diariamente como meta? 17 ¿Los trabajadores logran cumplir con las metas establecidas? 18 ¿Los trabajos que se realizan por todo el personal le ayudan a la empresa a lograr sus metas?										
	Productividad	19 ¿Considera usted que todos los trabajadores son productivos? 20 ¿Considera usted que la empresa lleva un control eficaz de la productividad?										

Matriz de consistencia

Título: La administración por objetivos y su relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019						
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona los objetivos de la empresa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?</p>	<p>Hipótesis general: La administración por objetivos tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>Hipótesis específicos: Los objetivos de la empresa tienen relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>La evaluación tiene relación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. El desempeño tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación de los objetivos de la empresa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>Determinare la relación de la evaluación con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Determinar la relación del desempeño con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p>	Administración por objetivos	Objetivos	Tiempo	1-2
					Logros	3
				Evaluación	Individual	4-5
					Proyecto	6
					Programas	7
			Desempeño	Resultados	8-9	
				Competencia	10	
			Efectividad	Eficiencia	Producción	11-12
					Bienes	13-14
					Calidad	15
Eficacia	Metas	16-17-18				
	Productividad	19-20				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE ENTREVISTA

“LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solution, Lima Centro, 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considere valida de acuerdo a las siguientes alternativas.

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

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	¿Usted es puntual con la entrega de su trabajo?					
2	¿Considera usted que la empresa le brinda el tiempo necesario para realizar su trabajo?					
3	¿Considera usted que los logros de la empresa donde labora se debe al esfuerzo de su efectividad laboral?					
4	¿Cree usted que en la empresa en donde labora se realiza una adecuada evaluación individual?					
5	¿Considera usted que la empresa los incentiva a establecer objetivos individuales de ventas?					
6	¿Considera usted que el jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?					
7	¿Considera usted que los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?					
8	¿Considera usted que la empresa los motiva para conseguir buenos resultados?					
9	¿Cree usted que las actividades que realiza le brindan resultados positivos?					
10	¿Considera usted que la empresa los capacita adecuadamente para mejorar sus competencias en el trabajo?					
11	¿Usted realiza un seguimiento a su producción de ventas realizadas?					
12	¿Usted lleva un control de sus ventas producidas?					
13	¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?					
14	¿Cree usted que el uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?					
15	¿Usted cumple con las recomendaciones que le brinda el área de calidad?					
16	¿Usted conoce la cantidad de ventas que debe realizar diariamente como meta?					
17	¿Con que frecuencia llega usted a su meta de ventas mensuales?					
18	¿Considera usted que el trabajo que realiza le ayuda a la empresa a lograr sus metas?					
19	¿Usted se considera productivo para la empresa?					
20	¿Usted cree que la empresa realiza un control eficaz de la productividad de forma mensual?					

Gracias por su colaboración


MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Candenas Saavedra Abraham							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Realiza usted seguimiento a su producción de ventas?	1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
			12 ¿Usted lleva un control de sus ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		BIENES	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14 ¿El uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFICACIA	CALIDAD	15 ¿Usted cumple su trabajo de acuerdo a lo que le brinda el área de calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16 ¿Usted conoce la cantidad de ventas que debe realizar diariamente como meta?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		METAS	17 ¿Los trabajadores logran cumplir con las metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18 ¿Los trabajos que se realizan por todo el personal le ayudan a la empresa a lograr sus metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	19 ¿Considera usted que todos los trabajadores son productivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20 ¿Considera usted que la empresa lleva un control eficaz de la productividad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha:				
<i>Asraf</i>			27/05/2019				

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Candenas Saavedra Abraham							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Son puntuales en la entrega de su trabajo?	1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2 ¿Considera usted que la empresa le brinda el tiempo necesario para cumplir con su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		LOGROS	3 ¿Considera que los logros de la empresa se deben al esfuerzo de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EVALUACIÓN	INDIVIDUAL	4 ¿Considera usted que en la empresa donde labora realiza una adecuada evaluación a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5 ¿La empresa incentiva a superar sus objetivos de venta?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROYECTO	6 ¿El jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			PROGRAMAS		7 ¿Los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?	<input checked="" type="checkbox"/>	
	DESEMPEÑO	RESULTADO	8 ¿Considera usted que la empresa los motiva para conseguir buenos resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9 ¿Las actividades que realiza le brindan resultados positivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPETENCIA	10 ¿La empresa los capacita para mejorar sus competencias en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha:				
<i>Asraf</i>			27/05/2019				

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Allaga Correa David Fernando								
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS	
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Realiza usted seguimiento a su producción de ventas?		1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	/		
			12 ¿Usted lleva un control de sus ventas?					
		BIENES	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?					
			14 ¿El uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?					
	EFICACIA	CALIDAD	15 ¿Usted cumple su trabajo de acuerdo a lo que le brinda el área de calidad?					
			16 ¿Usted conoce la cantidad de ventas que debe realizar diariamente como meta?					
		METAS	17 ¿Los trabajadores logran cumplir con las metas establecidas?					
			18 ¿Los trabajos que se realizan por todo el personal le ayudan a la empresa a lograr sus metas?					
		PRODUCTIVIDAD	19 ¿Considera usted que todos los trabajadores son productivos?					
			20 ¿Considera usted que la empresa lleva un control eficaz de la productividad?					
Firma del experto:			Fecha:					
 27168879			27/05/2019					

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Allaga Correa David Fernando								
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS	
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Son puntuales en la entrega de su trabajo?		1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	/		
			2 ¿Considera usted que la empresa le brinda el tiempo necesario para cumplir con su trabajo?					
		LOGROS	3 ¿Considera que los logros de la empresa se deben al esfuerzo de los trabajadores?					
	EVALUACIÓN		INDIVIDUAL	4 ¿Considera usted que en la empresa donde labora realiza una adecuada evaluación a sus trabajadores?				
		5 ¿La empresa incentiva a superar sus objetivos de venta?						
		PROYECTO	6 ¿El jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?					
			PROGRAMAS	7 ¿Los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?				
	DESEMPEÑO	RESULTADO		8 ¿Considera usted que la empresa les motiva para conseguir buenos resultados?				
			9 ¿Las actividades que realiza le brindan resultados positivos?					
		COMPETENCIA	10 ¿La empresa les capacita para mejorar sus competencias en el trabajo?					
Firma del experto:			Fecha:					
 27168879			27/05/2019					

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Ace, Rosal César							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ÍTEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE /SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Son puntuales en la entrega de su trabajo?		1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2 ¿Considera usted que la empresa le brinda el tiempo necesario para cumplir con su trabajo?			<input checked="" type="checkbox"/>	
		LOGROS	3 ¿Considera que los logros de la empresa se deben al esfuerzo de los trabajadores?			<input checked="" type="checkbox"/>	
	EVALUACIÓN		INDIVIDUAL	4 ¿Considera usted que en la empresa donde labora realiza una adecuada evaluación a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		5 ¿La empresa incentiva a superar sus objetivos de venta?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		PROYECTO	6 ¿El jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?			<input checked="" type="checkbox"/>	
			7 ¿Los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?			<input checked="" type="checkbox"/>	
	DESEMPEÑO	RESULTADO	8 ¿Considera usted que la empresa los motiva para conseguir buenos resultados?			<input checked="" type="checkbox"/>	
			9 ¿Las actividades que realiza le brindan resultados positivos?			<input checked="" type="checkbox"/>	
		COMPETENCIA	10 ¿La empresa los capacita para mejorar sus competencias en el trabajo?			<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:			Fecha:				
			27-05-2019				

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Ace, Rosal César							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ÍTEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE /SUGERENCIAS
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Realiza usted seguimiento a su producción de ventas?		1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	
			12 ¿Usted lleva un control de sus ventas?			<input checked="" type="checkbox"/>	
		BIENES	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?			<input checked="" type="checkbox"/>	
			14 ¿El uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?			<input checked="" type="checkbox"/>	
			CALIDAD	15 ¿Usted cumple su trabajo de acuerdo a lo que le brinda el área de calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	EFICACIA	METAS		16 ¿Usted conoce la cantidad de ventas que debe realizar diariamente como meta?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			17 ¿Los trabajadores logran cumplir con las metas establecidas?			<input checked="" type="checkbox"/>	
		18 ¿Los trabajos que se realizan por todo el personal le ayudan a la empresa a lograr sus metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		PRODUCTIVIDAD	19 ¿Considera usted que todos los trabajadores son productivos?			<input checked="" type="checkbox"/>	
			20 ¿Considera usted que la empresa lleva un control eficaz de la productividad?			<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:			Fecha:				
			27-05-2019				

Tabla N° 05: Validez de expertos

VALIDADOR	OPINIÓN DEL EXPERTO
Dr. Cardenas Saavedra Abraham	Aplicable
Dr. Aliaga correa David Fernando	Aplicable
Dr. Alva Arce Rosel César	Aplicable

Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 06: Tabla de confiabilidad (Resultado de procesamiento de casos)

		N	%
Casos	Válido	136	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	136	100,0

Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 07: Valores de Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Tabla N° 08: Rango de interpretación de correlaciones


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

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2010 (Pág. 312).

Yo, DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "La administración por objetivos y su relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019", de la estudiante Ochante Enriquez Maly Karen, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos 25 de junio año 2019.



Firma

DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------