



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO 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 DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Ochante Enriquez Maly Karen (ORCID: 0000-0002-1592-2855)

**ASESOR:**

Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

Lima-Perú

2019

### **Dedicatoria**

A mis padres Benancio y Pilar por el amor y apoyo incondicional que me brindaron para cumplir mis objetivos, a mis hermanos Nataly y Jhon que me motivaron y apoyaron constantemente, a mi novio Omar y mi amigo Jheison que siempre me orientaron a superarme y realizar un buen trabajo.

### **Agradecimiento**

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

A mi asesor, doctor Victor Demetrio Dávila por haberme asesorado en mi proceso de formación educativa.

## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) OCHANTE ENRIQUEZ MARY KAREN cuyo título es:  
" LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN  
CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN  
GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número) POV (letras).

Los Olivos, 09 de julio de 2019

.....  
Mgtr. Giancarlo Mariano Mancarella Valladares

**PRESIDENTE**

.....  
Mgtr. Alan Gabriel Chavez Correa

**SECRETARIO**

.....  
Dr. Victor Demetrio Davila Arenaza

**VOCAL**

Recibi conforme  
*[Signature]*  
70366055

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

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo Maly Karen Ochante Enriquez con DNI N° 70366055, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias empresariales, Escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, Julio del 2019

Maly Karen Ochante Enriquez

# ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. MÉTODO .....	12
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
2.1.1. Enfoque de investigación: Cuantitativo .....	12
2.1.2. Método de investigación: Hipotético deductivo.....	12
2.1.3. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional.....	12
2.1.4. Diseño de investigación: No experimental de corte transaccional o transversal.....	12
2.1.5. Tipo de investigación: Aplicada.....	13
2.2 Operacionalización de variables.....	13
2.2.1 Variable X: Administración por objetivos .....	13
2.2.2 Variable Y: Efectividad.....	14
2.3 Población, muestra y muestreo.....	16
2.3.1 Población.....	16
2.3.2 Muestra y muestreo .....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	17
2.4.1 Técnica de recolección de datos: Encuesta .....	17
2.4.2 Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.....	17
2.4.3 Validez .....	17
2.4.4 Confiabilidad.....	18
2.5 Procedimientos.....	19
2.6 Método de análisis de datos .....	19
2.7 Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS .....	21
3.1 Análisis descriptivo.....	21
3.2 Análisis inferencial.....	24
IV. DISCUSIÓN .....	30
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
VII. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1- Cuadro de operacionalización de variable.....	15
Tabla 2- Validación de juicio de experto.....	17
Tabla 3- Resultado de procesamiento de datos.....	18
Tabla 4- Estadística de fiabilidad.....	18
Tabla 5- Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 6- Variable 1: Administración por Objetivos.....	21
Tabla 7-Dimensión: Objetivos de la empresa.....	21
Tabla 8- Dimensión: Evaluación.....	22
Tabla 9-Dimensión: Desempeño.....	22
Tabla 10- Variable 2: Efectividad.....	23
Tabla 11- Dimensión: Eficiencia.....	23
Tabla 12- Dimensión: Eficacia.....	24
Tabla 13- Prueba de normalidad.....	24
Tabla 14- Rango de interpretación de correlaciones.....	25
Tabla 15- Correlaciones entre la administración por objetivos y efectividad.....	26
Tabla 16- Contrastación de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 17- Contrastación de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 18- Contrastación de hipótesis específica 3.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Administración por objetivos.....	21
Figura 2- Objetivos de la empresa.....	21
Figura 3- Evaluación.....	22
Figura 4- Desempeño.....	22
Figura 5- Efectividad.....	23
Figura 6- Eficiencia.....	23
Figura 7- Eficacia.....	24

## 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 que la administración por objetivo es una práctica organizacional en la cual se establecen los 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 los trabajadores y la organización. Según Mejía (2011) establece que 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 es la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Likert, el resultado y la conclusión después de haber procesado y analizado la información es que tiene relación significativa de la administración por objetivos y la efectividad de los trabajadores.

**Palabras clave:** Administración, objetivos y 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 a 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 and 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 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.

Cubero, Visbal y Olivar (2017) en su artículo *Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño*. El objetivo fue presentar 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 la gestión de cambio, establecido en el enfoque del desarrollo de la organización y la estrategia para vincular los objetivos propios de desarrollo con los institucionales.

Morejón (2016) en su artículo *La Teoría Organizacional*. El objetivo fue el estudio de la teoría organizacional en referencia a 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) en su artículo *Administración por objetivos como herramienta de crecimiento y desarrollo humano en las organizaciones*. El objetivo fue analizar los objetivos dentro de las organizaciones a partir de investigaciones como herramienta de crecimiento y desarrollo del 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 los resultados que previamente se han planteado.

Wood y Medeiros (2015) en su artículo *Evaluación del impacto de la producción científica de programas seleccionados de postgrado en Administración por medio del índice H*. El objetivo fue determinar el impacto de la producción científica en gestión. Se concluyó que el uso de indicadores podría utilizarse para evaluar y precisar acciones de mejora y perfeccionamiento de los programas, con el fin de incrementar sus resultados en la gestión.

Wakabayashi, Alzamora y Guerrero (2018) en su artículo *La influencia de los objetivos de compra en la efectividad de las acciones de marketing en los supermercados*. El objetivo fue analizar cómo influye los objetivos de compra en los autoservicios. Se concluyó 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) en su artículo *Importancia y coincidencia de competencias para egresados de gestión y trabajadores*. El objetivo fue determinar la división de Colombia, acorde a 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) en su artículo *Influencia de la Planeación Estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad*. El objetivo fue evaluar la influencia de la planeación estratégica y las destrezas gerenciales como elementos de la competencia organizacional. Se concluyó que tanto la Planificación Estratégica y las destrezas de la administración influyen en la competitividad empresarial para poder lograr los objetivos planificados.

Arroyave y Marulanda (2018) en su artículo *Emprendimiento Ambiental y Política Pública: Caso del programa emprender para la vida*. El objetivo fue el estudio de 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) en su artículo *Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho*. El objetivo fue hacer un análisis de la administración y describir la técnica Gung Ho la cual determina 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.

Rodrigues y Roseira (2017) en su artículo *La información como factor de integración entre propósito, procesos y personas*. El objetivo fue evaluar la información con el propósito de integrar a las personas en la organización. Se concluyó que la base de la información de

las estrategias no la incorporan en su proceso interno y no cuentan con la misma eficiencia de los servicios realizados.

Abreu y Mahtani (2018) en su artículo *Las funciones de los trabajadores sociales sanitarios en atención primaria de salud*. El objetivo fue estudiar 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 y a la vez que se plantearan nuevos desafíos que obligan a la redefinición del perfil profesional.

Manosalvas y Quintero (2015) en su artículo *El Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. El objetivo fue estudiar ambos 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) en su artículo *Influencia del Comportamiento Humano en la Efectividad de intercambio del conocimiento en la empresa*. El objetivo fue determinar y estudiar 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) en su artículo *Satisfacción de Usuarios internos y externos de todos los servicios de una clínica de Medicina Familiar*. El objetivo fue conocer el nivel de satisfacción de los usuarios internos y externos. Se concluyó que todos los servicios son importantes, para que los colaboradores puedan desempeñar y desarrollar su labor satisfactoriamente en todos los servicios.

Leija y Quiroga (2017) en su artículo *Inteligencia emocional y conductas laborales contraproducentes*. El objetivo fue analizar los elementos que interceden en las conductas laborales contraproducentes dentro de las organizaciones. Se concluyó que los resultados se inclinan hacia lo más importante que puede resultar para las empresas el poder contratar colaboradores que muestren altos niveles de Inteligencia Emocional con la finalidad de atenuar los efectos desfavorables de las Conductas Laborales Contraproducentes.

Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018) en su artículo *Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicio turístico*. El objetivo fue establecer 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) en su artículo *Causas de la Satisfacción Laboral en una organización comercializadora*. Este estudio tuvo como objetivo implantar en la organización 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) en su artículo *La rentabilidad económica, un factor para alcanzar la eficiencia empresarial*. El objetivo de la investigación fue diseñar una manera para el análisis efectivo de la rentabilidad. Se concluyó que el análisis del incremento de las ventas como indicador permite medir los resultados en un período determinado

Céspedes (2018) en su artículo *Indicadores claves de gestión y prospectiva estratégica de una empresa*. El objetivo central, ha sido determinar que los indicadores de gestión inciden significativamente en la prospectiva estratégica de la organización. 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) en su artículo *Estrategias de Marketing usadas por las empresas chilenas para aumentar el valor de los clientes*. El objetivo fue mostrar 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) en su tesis *La APO y su relación con la Productividad de los colaboradores del Banco Falabella*. El objetivo fue establecer la relación entre la gestión por objetivos y la productividad, llevando a cabo de modo adecuado del proceso administrativo, las metas y los indicadores de éxito. Se concluyó que la Administración por

Objetivos y la Productividad 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) *Administración por Objetivos y Control de inventarios de productos terminados, en Negocios Chonta E.I.R.L., Puente Piedra, 2017*. El objetivo general fue establecer la relación que existe entre la APO y el control de los registros de productos ejecutados. Se concluyó que una adecuada ejecución de los objetivos en el período conveniente resultará perfectamente en la administración del control de las mercancías.

Huamán (2016) en su tesis *La administración por objetivos y su relación con la competitividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Cadenas JI SAC*. El objetivo principal ha sido comprobar la relación que hay entre la APO y la competitividad. Se concluyó que la administración por objetivos (APO), es un instrumento que contribuye al progreso de la administración y como resultado una adecuada elección de decisiones.

Pinedo, Rondón (2016) en su tesis: *El empowerment y la efectividad del colaborador en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos*. Cuyo objetivo de estudio fue analizar la relación entre las dos variables del estudio en el título de la tesis mencionada. Se concluyó que al no hallarse un eficiente empowerment habrá una mínima efectividad del colaborador.

Durand (2016) en su tesis *El Liderazgo Situacional y su relación con la efectividad del trabajador en el Call Center Atento, Callao*. El objetivo fue establecer si el estilo del Liderazgo Situacional se relaciona con la efectividad laboral. Se concluyó 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), en su tesis *Administración por objetivos en la empresa*. Su objetivo fue analizar la cantidad de individuos que saben de la APO. Se concluyó 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), *La APO, una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta*. Su objetivo fue utilizar la teoría de la APO en la pequeña y mediana empresa. Se concluyó que es importante que los colaboradores participen en la determinación de los objetivos y en el cumplimiento de los mismos, fomentando la indagación para que el propio colaborador perfeccione sus técnicas y habilidades para optimizar tiempos, reducir costos y tener mayor operatividad.

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 López (2001) La gestión por objetivos se basa en determinar áreas principales en la empresa para fijar metas y evaluar los resultados (p.65).

A su vez Drucker (1954) sostuvo que la Administración por Objetivos es el desarrollo y conocimientos de metas y prioridades de la organización, donde se identifican en un conjunto los resultados que están dispuestos a alcanzar y 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 regreso 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).

Mejía (2011) establece que la efectividad “involucra a la eficacia y eficiencia de los trabajadores, por ello la capacidad de obtener resultados en un tiempo determinado y con los menores costos posibles.” (párr.3).

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 todas las organizaciones tanto a nivel nacional, como a 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 de la investigación se podrán aplicar a las empresas que desarrollen un trabajo competitivo el cual permita resolver los problemas de contexto de estudio y otras características de similar situación.

Valor teórico Los resultados de la investigación a desarrollarse servirán como información científica y como base para profundizar otros estudios e investigaciones de mayor profundidad que ayuden al mejoramiento continuo y trascendente en las organizaciones que buscan un constante mejoramiento de su área.

Metodológica La metodología desarrollada en la 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 significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Hipótesis específicas fueron 1. Los objetivos de la empresa tienen relación significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 2. La evaluación tiene relación significativa con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. 3. El desempeño tiene relación significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Enfoque de investigación: Cuantitativo**

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que el 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)

#### **2.1.2. Método de investigación: Hipotético deductivo**

Al respecto Bernal (2010) sostiene que 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).

#### **2.1.3. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que los estudios descriptivos tienen como objetivo 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).

#### **2.1.4. Diseño de investigación: No experimental de corte transaccional o transversal**

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que un diseño es una estrategia que se basa en la obtención de información necesaria para el trabajo de investigación. (p.120)

Por otra parte Hernández, Fernández y Baptista (2010) sustentan que una investigación no experimental es aquella que se ejecuta sin maniobrar a favor del investigador. (p.149)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) transversal es aquel donde se recopila información una sola vez en un momento determinado y único. (p.151).

### **2.1.5. Tipo de investigación: Aplicada**

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

## **2.2 Operacionalización de variables**

Por consiguiente, se mostrará las variables a investigar del presente proyecto

**X:** Administración por objetivos                      **Y:** Efectividad

### **2.2.1 Variable X: Administración por objetivos**

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).

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

#### **2.2.2 Variable Y: Efectividad**

Mejía (2011) 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).

### 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 establecidas en la organización mediante el cumplimiento de los objetivos 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

Tabla N° 01: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Instrumen to	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?	Encuesta y Cuestionario	Ordinal:  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Logros	2 ¿Considera usted que la empresa le brinda el tiempo necesario para cumplir con su trabajo?		
				Individual	3 ¿Considera usted que los logros de la empresa se deben al esfuerzo de los trabajadores?		
			Evaluación	Proyecto	4 ¿Considera usted que en la empresa donde labora realiza una adecuada evaluación a sus trabajadores?		
				Programas	5 ¿La empresa incentiva a superar sus objetivos de venta?		
				Resultado	6 ¿El jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?		
			Desempeño	Competencia	7 ¿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 ¿Las actividades que realiza le brindan resultados positivos?		
					10 ¿La empresa los capacita para mejorar sus competencias en el trabajo?		
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	Producción	11 ¿Realiza usted seguimiento a su producción de ventas?	Encuesta y Cuestionario	Ordinal:  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Bienes	12 ¿Usted lleva un control de sus ventas?		
			Eficacia	Calidad	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?		
				Metas	14 ¿El uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?		
			Productividad		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?		
					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?		
					19 ¿Considera usted que todos los trabajadores son productivos?		
					20 ¿Considera usted que la empresa lleva un control eficaz de la productividad?		

Fuente: elaboración propia

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 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.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen a la población como el universo en la cual un grupo de personas son seleccionadas de acuerdo a los fines del investigador para ser estudiadas (p. 174).

### 2.3.2 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.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que la muestra es una cantidad pequeña de la población donde se recolectan los datos para ser analizados (p.173).

A su vez Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que la muestra probabilística es una agrupación reducida de la población y que tienen la probabilidad de ser elegidos (p.176)

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

n: Muestra

N: Población

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad de ocurrencia

q: Probabilidad de no ocurrencia

d: Margen de error

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 210}{0.05^2 (210 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 136$$

Criterio de selección: La población estuvo conformada por 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.

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

### **2.4.1 Técnica de recolección de datos: 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)

### **2.4.2 Instrumento de recolección de datos: Cuestionario**

Según Bernal (2010) define al cuestionario “como un conjunto de preguntas coherentes y ordenadas para obtener información a partir de ello, alcanzando los objetivos de la investigación” (p. 250).

### **2.4.3 Validez**

Para validar el instrumento se desarrolló por medio del método de juicio de expertos, en la cual se contó con tres docentes expertos en la materia de la Escuela Profesional de Administración.

Según Bernal (2010) sostiene que la validez “es un instrumento de medida donde es aceptado cuando se quiere medir aquello que se va a investigar” (p. 247).

*Tabla N°2: Validez de expertos*

<b>VALIDADOR</b>	<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>
Dr. Cardenas Saavedra Abraham	<b>Aplicable</b>
Dr. Arce Alvarez Edwin	<b>Aplicable</b>
Dr. Alva Arce Rosel César	<b>Aplicable</b>

**Fuente:** Realizado por el investigador

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

#### 2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se desarrolló mediante una encuesta piloto a las empresas, los mismos que estuvieron procesados por el software SPSS estadístico de Alfa de Cronbach, lográndose los resultados siguientes:

Según Bernal (2010) mencionó “La confiabilidad se refiere a la solidez del resultados conseguidos por el investigador” (p.247).

Nivel de confiabilidad de instrumento de investigación

*Tabla N°3: Resultado de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	136	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	136	100,0

**Fuente:** Realizado por el investigador

*Tabla N°4: Estadística de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	20

**Fuente:** Realizado por el investigador

George y Mallery (2003, p. 231) mencionan sugerencias a continuación para valorar los coeficientes de alfa de Cronbach:

*Tabla N°5: Valores de Alfa de Cronbach*

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

**Fuente:** George y Mallery (2003)

Interpretación: El resultado que se logró luego de realizar la prueba estadística de Alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.890 lo cual indica que la prueba es excelente, de acuerdo a la tabla N°5 de la escala de valores de Alfa de Cronbach.

## **2.5 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.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Según Bernal (2010) El análisis descriptivo es la capacidad de escoger las características primordiales del objetivo a investigar y la descripción minuciosa de las frecuencias para aplicarlo a todas sus dimensiones.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definieron al análisis inferencial como aquella que indaga comprobar la veracidad de la hipótesis planteada y alcanzar los resultados esperados, mediante métodos y procedimientos.

## **2.7 Aspectos éticos**

El trabajo de investigación se efectuó bajo los principios determinados por el diseño de la investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo, el cual la investigación no realizó actividades que interrumpen la normativas 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.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

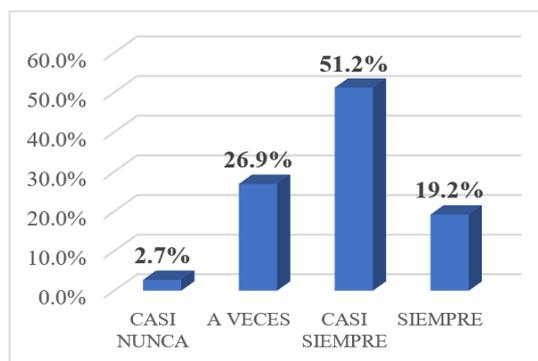
Variable X: Administración por objetivos

Tabla N°6: 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

Gráfico N° 1 Administración por objetivos



Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, 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.

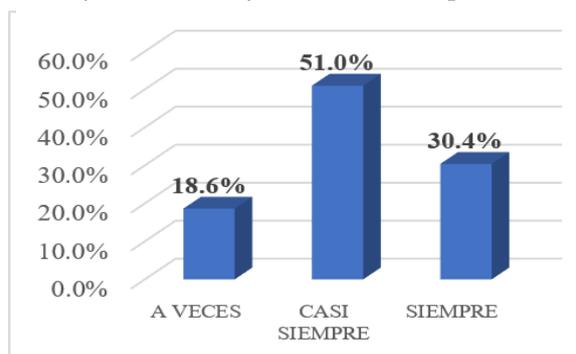
#### 3.1.1 Dimensión 1: Objetivos

Tabla N°7: Objetivos de la empresa

		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

Gráfico N° 2 Objetivos de la empresa



Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, 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.

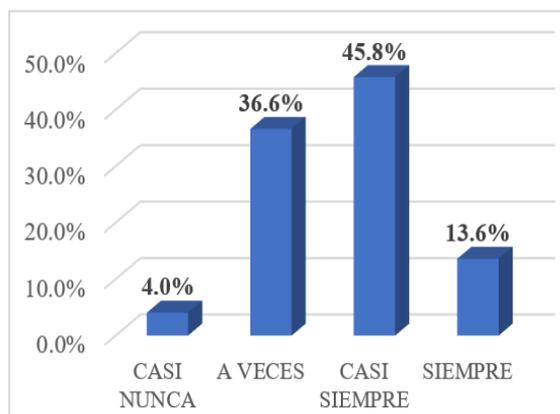
### 3.1.2 Dimensión 2: Evaluación

Tabla N°8: Evaluación

DIMENSIÓN 2 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

Gráfico N° 3 Evaluación



Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, de los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 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.

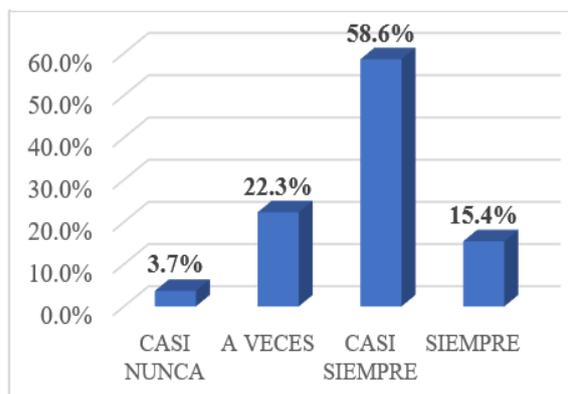
### 3.1.3 Dimensión 3: Desempeño

Tabla N°9: Desempeño

DIMENSIÓN 3 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

Gráfico N° 4 Desempeño



Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, 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.

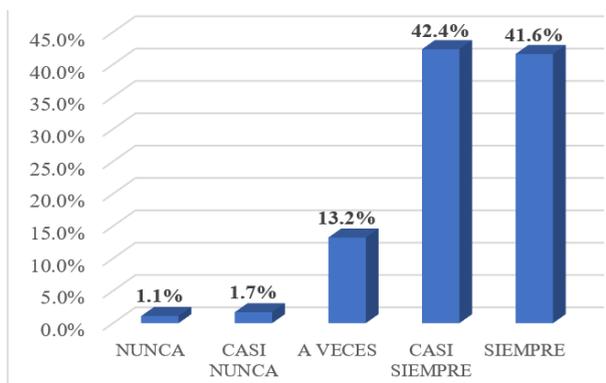
Variable Y: Efectividad

Tabla N°10: Efectividad

		Efectividad		
		N	Porcentaje	Porcentaje de casos
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

Gráfico N° 5 Efectividad de los trabajadores



Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, 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.

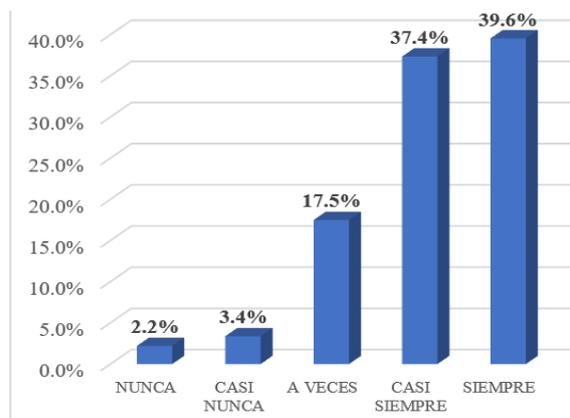
### 3.1.4 Dimensión 4: Eficiencia

Tabla N°11: Eficiencia

		DIMENSIÓN 4 Eficiencia		
		N	Porcentaje	Porcentaje de casos
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

Gráfico N° 6 Eficiencia



Fuente: Realizado por el investigador

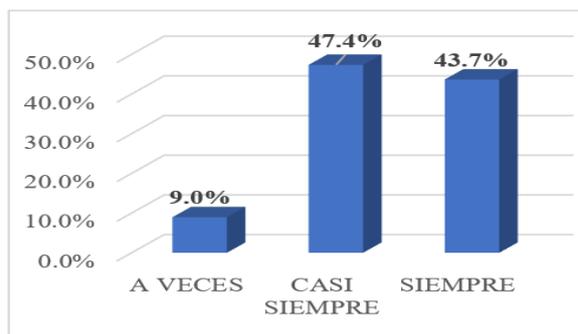
Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, de los 136 encuestados se obtuvo como resultado que el 39.6% considera que la empresa siempre les brinda los recursos necesarios para incrementar 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.

### 3.1.5 Dimensión 5: Eficacia

Tabla N°12: Eficacia

DIMENSIÓN 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%

Gráfico N° 7 Eficacia



Fuente: Realizado por el investigador

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Global Sales Solutions empresarios en Lima Centro, 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.

### 3.2 Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Tabla N°13: Prueba de normalidad

#### Pruebas de normalidad<sup>a</sup>

	ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS (Agrupada)	Kolmogorov-Smirnov <sup>b</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EFECTIVIDAD (Agrupada)	Casi siempre	,357	78	,000	,729	78	,000
	Siempre	,415	54	,000	,604	54	,000

a. EFECTIVIDAD (Agrupada) es constante cuando ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS (Agrupada) = A veces. Se ha omitido.

b. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Según la prueba de normalidad kolmogorov-Smirnov se obtuvo como resultado que las variables de estudio tienen una distribución de 0,00 menor a 0,05 del nivel de significancia, por lo tanto, se le considera no paramétrico ya que la prueba de normalidad no tiene una distribución normal. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Pruebas de hipótesis

Tabla N°14 Rango de interpretación de correlaciones

<b>Coefficiente</b>	<b>Correlación</b>
-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
<b>0.00</b>	<b>No existe correlación alguna entre las variables</b>
+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: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista, 2010 (Pág. 312).

### Significancia y Decisión

Sig. T=0,05                      Nivel de Confianza: 95%

- a. Si Sig. E<Sig. T, entonces, se rechaza Ho.
- b. Si Sig. E>Sig. T, entonces, aceptamos H1.

### 3.2.1 Hipótesis general

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

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

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

Tabla N°15 Correlaciones entre la variable administración por objetivos y la efectividad

### Correlaciones

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

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

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Según los resultados que muestra el coeficiente correlacional de Spearman es de 0.535 como se observa en la tabla N°16; a su vez se muestra que el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menos que el p valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°16 de correlación se concluye que La administración por objetivos tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

### 3.2.2 Hipótesis específica 1

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

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

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

Tabla 16 Contratación de hipótesis específica 1

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

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

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: El resultado que muestra el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.463 como se observa en la tabla N°17; al igual se muestra que el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menor que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°17 de correlación se concluye que los objetivos de la empresa tienen relación positiva media con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

### 3.2.3 Hipótesis específica 2

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

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

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

Tabla N° 17 Contratación de hipótesis específica 2

### Correlaciones

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

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

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: El resultado que muestra el coeficiente correlacional de Spearman es de 0.535 como se observa en la tabla N°18; a su vez se muestra que el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menos que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°18 de correlación se concluye que la evaluación tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

### 3.2.4 Hipótesis específica 3

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

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

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

Tabla N° 18 Contratación de hipótesis específica 3

**Correlaciones**

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

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

Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: Según los resultados el coeficiente correlacional de Spearman es igual a 0.545 como se observa en la tabla N° 19; al igual se muestra que el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menos que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°19 de correlación se concluye que el desempeño tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 Objetivo general**

Objetivo general ha sido definir la relación de la Administración por Objetivos con la efectividad de los trabajadores Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019; de acuerdo a los resultados obtenidos (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. Así mismo también tiene coherencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Huamán (2016) *La Administración por Objetivos y su relación con la Competitividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Cadenas JI SAC*. El objetivo principal ha sido comprobar la relación que hay entre la APO y la Competitividad. Se concluyó que la Administración por Objetivos, es un instrumento que contribuye al progreso de la administración y como resultado una adecuada toma de decisiones.

Rodríguez (2014), *La APO, una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta*. Su objetivo fue utilizar la teoría de la APO en la pequeña y mediana empresa. Se concluyó que es importante que los colaboradores participen en la determinación de los objetivos y en el cumplimiento de los mismos, fomentando la indagación para que el propio colaborador perfeccione sus técnicas y habilidades para optimizar tiempos, reducir costos y tener memos operatividad.

### **4.2 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. De acuerdo a los resultados obtenidos (coeficiente de relación de Spearman = 0.463) se ha determinado que existe relación positiva media de los objetivos con la efectividad de los trabajadores.

Estos resultados obtenidos guardan coherencia con la teoría científica de 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. Así mismo también tiene coherencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Gonzales (2017) *Administración por Objetivos y control de Inventarios de Productos terminados, en Negocios Chonta E.I.R.L.* El objetivo general fue establecer la relación que existe entre la APO y el control de los registros de productos ejecutados. Se concluyó que una adecuada ejecución de los objetivos en el período conveniente resultará perfectamente en la administración del control de las mercancías.

Rodas (2010) *Administración por objetivos en la empresa*”. Su objetivo fue analizar la cantidad de individuos que saben de la APO. Se concluyó 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.

#### **4.3 Objetivo específico 2**

Ha sido definir la 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 de Spearman = 0.535) se define que la evaluación tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores.

Estos resultados obtenidos guardan coherencia con la teoría científica de 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. Así mismo tienen coherencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Cubero, Visbal y Olivar (2017) en su artículo *Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño*. El objetivo fue presentar 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 la gestión de cambio, establecido en el enfoque del desarrollo de la organización y la estrategia para vincular los objetivos propios de desarrollo con los institucionales.

Triana y Hinestroza (2018) en su artículo *Administración por objetivos como herramienta de crecimiento y desarrollo humano en las organizaciones*. El objetivo fue analizar los objetivos dentro de las organizaciones a partir de investigaciones como herramienta de crecimiento y desarrollo del 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 los resultados que previamente se han planteado.

#### **4.4 Objetivo específico 3**

Definir la 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.

Estos resultados obtenidos guardan coherencia con la teoría científica de 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). Así mismo también tiene coherencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Manosalvas y Quintero (2015) en su artículo *El Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. El objetivo fue estudiar ambos 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 destrezas para las organizaciones.

Leija y Quiroga (2017) en su artículo *Inteligencia emocional y conductas laborales contraproducentes*. El objetivo fue analizar los elementos que interceden en las conductas laborales contraproducentes dentro de las organizaciones. Se concluyó que los resultados se inclinan hacia lo más importante que puede resultar para las empresas el poder contratar colaboradores que muestren altos niveles de Inteligencia Emocional con la finalidad de atenuar los efectos desfavorables de las Conductas Laborales Contraproducentes.

4.5 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 de Spearman es de 0.535 como se observa en la tabla N°16; a su vez se muestra que el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=0.000$ ) es menor que el p valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°16 de correlación se concluye que La administración por objetivos tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

4.6 Hipótesis específico 1 de la investigación 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 el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.463 como se observa en la tabla N°17; al igual se muestra que el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=0.000$ ) es menor que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°17 de correlación se concluye que los objetivos de la empresa tienen relación positiva media con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

4.7 Hipótesis específico 2 de la investigación fue que la evaluación se relación significativamente con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. El resultado que muestra el coeficiente correlacional de Spearman es de 0.535 como se observa en la tabla N°18; a su vez se muestra que el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=0.000$ ) es menor que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°18 de correlación se concluye que la evaluación tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

4.8 Hipótesis específico 3 de la investigación fue el desempeño tiene relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019. Según los resultados el coeficiente correlacional de Spearman es igual a 0.545 como se observa en la tabla N° 19; al igual se muestra que el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=0.000$ ) es menor que el valor (0.05). De acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se

acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla N°19 de correlación se concluye que el desempeño tiene relación positiva considerable con la efectividad de los trabajadores en la empresa Global Sales Solutions SAC, Lima Centro, 2019.

## **V. CONCLUSIONES**

5.1 Se ha determinado que existe relación positiva considerable (0,535) de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores.

5.2 Se ha determinado que existe relación positiva media (0,463) de los objetivos de la empresa con la efectividad de los trabajadores.

5.3 Se ha determinado que existe relación positiva considerable (0,535) de la evaluación con la efectividad de los trabajadores.

5.4 Se ha determinado que existe relación positiva considerable (0.545) del desempeño con la efectividad de los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1 Se recomienda capacitar a los colaboradores para poder alcanzar los objetivos y metas establecidas en la organización. Se deberá informar la gestión a realizar a todos los trabajadores para evaluar el desempeño de los trabajadores con la finalidad de mejorar la efectividad de la organización, utilizando los recursos de la empresa para poder obtener una producción adecuada.

6.2 Se recomienda establecer metas a cada colaborador para lograr conseguir los objetivos individuales y metas 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 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 a la empresa a 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.

## VII. REFERENCIAS

- Alles. (2006). *Desempeño por competencia: evaluación de 360°* (1ra ed.3ª reimp). Buenos Aires: Granica.
- Alles. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*(1ed). Buenos Aires: Granica.
- Contreras Sierra, E. R. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de*. Barranquilla. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Espinoza, R. (2016). *Marketing estratégico y operacional*. Editorial Consultores (2° ed.). Recuperado de <http://robertoespinosa.es/2016/01/16>.
- García y Sánchez. (2015). *Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional*. España: Paraninfo.
- Gómez Villanueva, J. E. (2008). *Orientacion al mercado , capacidades empresariales y resultados en la PYMES de nueva creación*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3970/jegv1de1.pdf?sequence=1>
- Gonzales Perez . (2015). *Procedimiento y recursos administrativos*. Obtenido de [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo5/03/03-capitulo5.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo5/03/03-capitulo5.pdf)
- HERNÁNDEZ CIERRA, K. P., & QUIJADA ROMERO, S. M. (2014). *PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING PARA LA ASOCIACIÓN*. EL SALVADOR. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/5481/1/TESIS.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. . (Metodología de la Investigación). 2010. (5, Ed.) Mexico: McGraw-Hill.
- Hoz Suárez, B., Ferrer, M. A., & Hoz Suárez, A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28011673008.pdf>
- Hoz Suárez, B., Ferrer, M. A., & Hoz Suárez, A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28011673008.pdf>
- Huarez Cedano, M. (2013). *ANÁLISIS DE RENTABILIDAD DEL CANAL DE VENTAS MAYORISTA DE UNA EMPRESA ESTATAL DEL SECTOR HIDROCARBUROS PARA EL MEJOR USO DE LAS POLITICAS COMERCIALES*. Lima. Obtenido de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/5427/1/huarez\\_cm.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/5427/1/huarez_cm.pdf)

- Ishtiaq Ishaq, M., & Munazer Hussain, N. (2016). *ESTRATEGIA DE COMERCIALIZACIÓN CREATIVA Y EJECUCIÓN EFECTIVA DEL RENDIMIENTO EN PAKISTÁN*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160608>
- Ishtiaq Ishaq, M., & Munazer Hussain, N. (2016). *ESTRATEGIA DE COMERCIALIZACIÓN CREATIVA Y EJECUCIÓN EFECTIVA DEL RENDIMIENTO EN PAKISTÁN*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160608>
- Joehnk, M., & Gitman, L. (2009). *Fundamentos de Inversiones*. Obtenido de <https://www.uv.mx/personal/clelanda/files/2016/03/Gitman-y-Joehnk-2009-Fundamentos-de-inversiones.pdf>
- Lira finoti, L., Regina Didonet, S., Machado Toaldo, A. M., & Conceição Noschang da Costa, J. (2018). A Influência da Inovatividade no Processo de Estratégia de Marketing e o Impacto sobre o Desempenho Organizacional: Evidências do Setor TIC. *Revista Brasileira de Marketing*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5585/remark.v17i2.3521>
- Lira finoti, L., Regina Didonet, S., Machado Toaldo, A. M., & Conceição Noschang da Costa, J. (2018). A Influência da Inovatividade no Processo de Estratégia de Marketing e o Impacto sobre o Desempenho Organizacional: Evidências do Setor TIC. *Revista Brasileira de Marketing*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5585/remark.v17i2.3521>
- Lizcano Alvarez, J. (2004). *Rentabilidad empresarial propuesta practica de analisis y evaluacion*. Obtenido de [https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab\\_emp.pdf](https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/rentab_emp.pdf)
- López Fernández , J. M., Somohano Rodríguez , F. M., & Martínez García , F. J. (2018). *Efecto de la innovación en la rentabilidad de las Mipymes en contextos económicos de recesión y expansión*. Obtenido de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-33592018000100007&lang=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592018000100007&lang=es)
- López y Correa. (2007). *Planeación estratégica de tecnologías informativas y sistema de información*. Obtenido 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%20>
- Medeiros do Nascimento, L., Almeida da Silva, V., Pavanelo Pivetta, N., & Luciane Scherer, F. (2017). A Percepção dos Consumidores em Relação Às Estratégias De Marketing

- Desenvolvidas por uma Empresa de Produtos Naturais e Orgânicos. *Revista Brasileira de Marketing*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5585/remark.v16i2.3249>
- 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>
- 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>
- Meza , R., Morales, C. E., & León, J. (2003). *Planificación operativa*. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033080.pdf>
- Meza Correa, D., Martínez Costa, C., Mas Machuca, M., & Uribe Saavedra, F. (2013). *Marketing en períodos de crisis: la influencia del marketing proactivo en el desempeño empresarial*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a10.pdf>
- Nava Rosillón, M. A. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/290/29012059009/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacora, R., Alcalde, N., Jaimes, S., & Izquierdo , C. (2016). *Plan Estratégico de Marketing del Turismo Rural* . Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/PACORA\\_ALCALDE\\_PLAN\\_TURISMO.pdf](file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/PACORA_ALCALDE_PLAN_TURISMO.pdf)
- Pacora, R., Alcalde, N., Jaimes, S., & Izquierdo , C. (2016). *Plan Estratégico de Marketing del Turismo Rural* . Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/PACORA\\_ALCALDE\\_PLAN\\_TURISMO.pdf](file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/PACORA_ALCALDE_PLAN_TURISMO.pdf)
- Palmar, L., & Palmar , L. (2016). Marketing estratégico: Herramienta clave para la rentabilidad empresarial. *Revista Electronica de Gerencia Empresarial*. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/2310/2144>

- Prieto hurtado, C. (2010). *Análisis Financiero*. Obtenido de <https://www.sanmateo.edu.co/documentos/publicacion-analisis-financiero.pdf>
- Prieto hurtado, C. (2010). *Análisis Financiero*. Obtenido de <https://www.sanmateo.edu.co/documentos/publicacion-analisis-financiero.pdf>
- Prokopenko J. (1989). *La Gestion de la Productividad*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
- Puente Riofrío, M. I., & Viñan Villagrán , J. A. (2017). Estrategias de crecimiento empresarial y su incidencia en la rentabilidad empresarial . *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/crecimiento-rentabilidad.html>
- Quintana Navarro, A. B. (2010). *MARKETING ESTRATÉGICO*. Obtenido de [file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/mar006%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/JHEISON/Downloads/mar006%20(4).pdf)
- Ramos Rosas , C. D. (2019). LA GESTION DE CALIDAD, LA COMPETITIVIDAD, EL FINANCIAMIENTO, LA CAPACITACION, LA RENTABILIDAD EMPRESARIAL Y LA FORMACIÓN EN LAS MYPE DE LA PROVINCIA DEL SULLANA . Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9894/8.%20LA%20GESTION%20DE%20CALIDAD%2c%20LA%20COMPETITIVIDAD%2c%20EL%20FINANCIAMIENTO%2c%20LA%20CAPACITACI%3%93N%2c%20LA%20RENTABILIDAD%20EMPRESARIAL%20Y%20LA%20FORMALIZACI%3%93N%20EN%20LAS%](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9894/8.%20LA%20GESTION%20DE%20CALIDAD%2c%20LA%20COMPETITIVIDAD%2c%20EL%20FINANCIAMIENTO%2c%20LA%20CAPACITACI%3%93N%2c%20LA%20RENTABILIDAD%20EMPRESARIAL%20Y%20LA%20FORMALIZACI%3%93N%20EN%20LAS%20)
- Ramos. (2006). *INSEGURIDAD PÚBLICA EN MEXICO: Una propuesta de Gestión de Política estrategica en gobiernos Locales*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=ORKs\\_QnjwkAC&pg=PA124&lpg=PA124&dq=problema+local+de+la+administraci%C3%B3n+por+objetivos&source=bl&ots=47OS-fJbof&sig=H-rnhqPuoV0NPiepV9n%20KI\\_kvYA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2waaMxq3MAhXK7SYKHZnyAi8Q6AEILzAF#v=onepage&q=](https://books.google.com.pe/books?id=ORKs_QnjwkAC&pg=PA124&lpg=PA124&dq=problema+local+de+la+administraci%C3%B3n+por+objetivos&source=bl&ots=47OS-fJbof&sig=H-rnhqPuoV0NPiepV9n%20KI_kvYA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2waaMxq3MAhXK7SYKHZnyAi8Q6AEILzAF#v=onepage&q=)
- Revuelta Alonso, L. (2014). *TRABAJO SOCIAL, NECESIDADES, PROBLEMAS Y RECURSOS* (Vol. 13). Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6203/Revuelta%20Alonso.pdf?sequence=1>
- Revuelta Alonso, L. (2014). *TRABAJO SOCIAL, NECESIDADES, PROBLEMAS Y RECURSOS* (Vol. 13). Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6203/Revuelta%20Alonso.pdf?sequence=1>
- Rodas c. (2000). *Administración por objetivos en la empresa*. Guatemala.

- Rodríguez Domínguez, L., Gallego Álvarez, I., & García Sánchez, I. M. (2009). *Contabilidad para no economistas*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009c/581/index.htm>
- Rodríguez M. (2014). *Administración por objetivos, una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta*. Bogota.
- Rodríguez, F., & Moreno, J. (2013). *Manual para la identificación de oportunidades de negocio*. Obtenido de [https://www.uv.es/motiva/MarDelPlata06/infoem/documents/3\\_dentificacionOportunidades\\_SAE.pdf](https://www.uv.es/motiva/MarDelPlata06/infoem/documents/3_dentificacionOportunidades_SAE.pdf)
- Tomioka, Quijano, & Canavesi. (2014). *Gestión de sistemas educativos con calidad*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=PJ6CBgAAQBAJ&pg=PA89&dq=la+administraci%C3%B3n+por+objetivos+en+relacion+a+la+productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjs6pqTgNnMAhXF7CYKHVP\\_CV44ChDoAQg\\_MAY#v=onepage&q=la%20administraci%C3%B3n%20por%20objetivos%20en%20rela](https://books.google.com.pe/books?id=PJ6CBgAAQBAJ&pg=PA89&dq=la+administraci%C3%B3n+por+objetivos+en+relacion+a+la+productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjs6pqTgNnMAhXF7CYKHVP_CV44ChDoAQg_MAY#v=onepage&q=la%20administraci%C3%B3n%20por%20objetivos%20en%20rela)

## ANEXO

### “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.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CONRADO SALVEDOR ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Usted es puntual con 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 realizar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		LOGROS	3 ¿Considera usted que los logros de la empresa donde labora se debe al esfuerzo de su efectividad laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EVALUACIÓN	INDIVIDUAL	4 ¿Cree usted que en la empresa donde labora se realiza una adecuada evaluación individual?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5 ¿Considera usted que la empresa los incentiva a establecer objetivos individuales de ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROYECTO	6 ¿Considera usted que el jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PROGRAMAS	7 ¿Considera usted que 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 ¿Cree usted que las actividades que realiza le brindan resultados positivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPETENCIA	10 ¿Considera usted que la empresa los capacita adecuadamente para mejorar sus competencias en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha:				
			07/11/18				

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CONRADO SALVEDOR ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Usted realiza un seguimiento a su producción de ventas realizadas?	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 producidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		BIENES	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14 ¿Cree usted que el uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFICACIA	CALIDAD	15 ¿Usted cumple con las recomendaciones 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 ¿Con que frecuencia llega usted a su meta de ventas mensuales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18 ¿Considera usted que el trabajo que realiza le ayuda a la empresa a lograr sus metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	19 ¿Usted se considera productivo para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20 ¿Usted cree que la empresa realiza un control eficaz de la productividad de forma mensual?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha:				
			07/11/18				

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Arce Alvarez Edwin							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Usted es puntual con 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 realizar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		LOGROS	3 ¿Considera usted que los logros de la empresa donde labora se debe al esfuerzo de su efectividad laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EVALUACIÓN	INDIVIDUAL	4 ¿Cree usted que en la empresa donde labora se realiza una adecuada evaluación individual?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5 ¿Considera usted que la empresa los incentiva a establecer objetivos individuales de ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROYECTO	6 ¿Considera usted que el jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESEMPEÑO	PROGRAMAS	7 ¿Considera usted que los programas de capacitación que realiza la empresa le ayuda a mejorar sus ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8 ¿Considera usted que la empresa los motiva para conseguir buenos resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RESULTADO	9 ¿Cree usted que las actividades que realiza le brindan resultados positivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			COMPETENCIA		10 ¿Considera usted que la empresa los capacita adecuadamente para mejorar sus competencias en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:			Fecha:				
 Edwin Arce Alvarez Dr. Ed. Reg. CEC 404			07-11-2018				

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Arce Alvarez Edwin							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Usted realiza un seguimiento a su producción de ventas realizadas?	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 producidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		BIENES	13 ¿Cuenta usted con los recursos para poder realizar un trabajo eficiente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14 ¿Cree usted que el uso de la tecnología ayuda a incrementar sus ventas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFICACIA	CALIDAD	15 ¿Usted cumple con las recomendaciones 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 ¿Con que frecuencia llega usted a su meta de ventas mensuales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18 ¿Considera usted que el trabajo que realiza le ayuda a la empresa a lograr sus metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	19 ¿Usted se considera productivo para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20 ¿Usted cree que la empresa realiza un control eficaz de la productividad de forma mensual?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha:				
 Edwin Arce Alvarez Dr. Ed. Reg. CEC 404			07-11-2018				

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Arce, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	OBJETIVOS	TIEMPO	1 ¿Usted es puntual con 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 realizar su trabajo?				
		LOGROS	3 ¿Considera usted que los logros de la empresa donde labora se debe al esfuerzo de su efectividad laboral?				
	EVALUACIÓN	INDIVIDUAL	4 ¿Cree usted que en la empresa donde labora se realiza una adecuada evaluación individual?				
			5 ¿Considera usted que la empresa los incentiva a establecer objetivos individuales de ventas?				
		PROYECTO	6 ¿Considera usted que el jefe del área donde usted labora plantea proyectos de mejora de ventas?				
	PROGRAMAS	7 ¿Considera usted que 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 ¿Cree usted que las actividades que realiza le brindan resultados positivos?				
		COMPETENCIA	10 ¿Considera usted que la empresa los capacita adecuadamente para mejorar sus competencias en el trabajo?				
Firma del experto: 			Fecha: 07-11-2018				

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 SOLUTION, LIMA CENTRO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Arce, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
EFECTIVIDAD	EFICIENCIA	PRODUCCIÓN	11 ¿Usted realiza un seguimiento a su producción de ventas realizadas?	1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.A VECES 4.CASI SIEMPRE 5.SIEMPRE			
			12 ¿Usted lleva un control de sus ventas producidas?				
		BIENES	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?				
	CALIDAD	15 ¿Usted cumple con las recomendaciones que le brinda el área de calidad?					
	EFICACIA	METAS	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?					
	PRODUCTIVIDAD	19 ¿Usted se considera productivo para la empresa?					
		20 ¿Usted cree que la empresa realiza un control eficaz de la productividad de forma mensual?					
Firma del experto: 			Fecha: 07-11-2018				

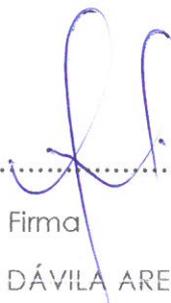
### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> 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><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿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><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La administración por objetivos tiene relación significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p>Los objetivos de la empresa tienen relación significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>La evaluación tiene relación significativa con la efectividad de los trabajadores en global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p>El desempeño tiene relación significativa con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación de la administración por objetivos con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019.</p> <p><b>Objetivo específicos:</b></p> <p>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.</p> <p>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				

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 23% 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. VICTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

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

# Reporte de originalidad del Turnitin



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 DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN (0000-0002-1592-2855)

ASESOR:

DR. DÁVILA ARENAZA VÍCTOR DEMETRIO (0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima-Perú

Año 2019

## Resumen de coincidencias

# 23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
6	Entregado a UNIV DE L... Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	doaj.org Fuente de Internet	<1 %	>
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
10	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %	>



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

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09.  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN, identificado con Documento de Identidad N° 70366055 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN GLOBAL SALES SOLUTIONS, LIMA CENTRO, 2019**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---

OCHANTE ENRIQUEZ MALY KAREN  
70366055

FECHA: 25 de Junio de 2019.