



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa

Convexo S.A.C, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Huamani Barrientos, Josué Abraham (ORCID: 0000-0002-7157-4103)

ASESOR:

Mgtr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Primeramente, se la dedico a Dios porque me dio la fuerza y la perseverancia para cumplir mis logros, a mis padres por el apoyo incondicional, a mi asesor y maestro Carlos Casma y amigos por su paciencia y servicio ya que sin ellos no hubiera podido lograr mis objetivos, para todos ellos hago esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios ya que sin Él no hubiera logrado nada, porque a través de Él, mis padres me guiaron por un buen camino y en consecuencia terminar la carrera con éxito. A mi profesor Carlos Casma, y mis amigos por su disposición, paciencia y profesionalismo durante el transcurso de mí desarrollo de tesis.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población y muestra	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar la relación de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. El método utilizado en esta investigación fue hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, porque las hipótesis se rechazan o se aceptan según los resultados, el nivel de estudio es descriptivo correlacional, es descriptivo porque se van a describir detalladamente las dos variables de estudio, la administración por objetivos y el desempeño laboral de acuerdo a la naturaleza del estudio, por otro lado es correlacional porque se busca analizar la relación entre ambas variables, por ultimo tiene un diseño no experimental porque la investigación se realizó sin manipular las variables y es de corte transversal porque el trabajo se ejecutó en un tiempo específico. La población fue igual que la muestra porque fue pequeña (100 >) es decir se usó para encuestar a todos los trabajadores de Convexo S.A.C, los cuales fueron 20. Se llegó a concluir que la investigación cumplió el objetivo general ya que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula, determinando que existe una relación positiva muy fuerte entre la administración por objetivos y el desempeño laboral, consiguientemente concluimos que una buena y sólida administración por objetivos repercute significativamente en el desempeño laboral, ya que para tener sostenibilidad y ser competitivos en el mercado, se requiere una buena gestión administrativa para establecer procesos correctos y eficientes para la administración por objetivos.

Finalmente, se recomienda orientar y educar a los trabajadores sobre las metas y fines de la administración por objetivos para la mejora de la gestión administrativa y por ello se trabaje desde el jefe hasta los subordinados en paralelo hacia los objetivos definidos.

Palabras clave: Objetivo, administración, desempeño

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship of management by objectives with the work performance in the company Convexo SAC, Lima, 2019. The method used in this research was hypothetical deductive with a quantitative approach, because the hypotheses are rejected or accepted according to the results, the level of study is descriptive correlational, it is descriptive because they are going to describe in detail the two study variables, the administration by objectives and the work performance according to the nature of the study, on the other hand it is correlational because it is analyzed the relationship between both variables, finally has a non-experimental design because the research was conducted without manipulating the variables and is cross-sectional because the work was executed in a specific time. The population was the same as the sample because it was small (100>) that is, it was used to survey all the workers of Convexo SAC, which were 20. It was concluded that the research fulfilled the general objective since the hypothesis was accepted alternated and rejected the null, determining that there is a very strong positive relationship between management by objectives and job performance, consequently we conclude that a good and solid administration by objectives has a significant impact on job performance, since to be sustainable and be competitive in the market, good administrative management is required to establish correct and efficient processes for management by objectives. Finally, it is recommended to guide and educate workers on the goals and objectives of the administration by objectives for the improvement of administrative management and therefore work from the boss to the subordinates in parallel to the defined objectives.

Keywords: Objective, administration, performance

I. INTRODUCCIÓN

Primeramente, para entender el tema, la realidad problemática es que la administración por objetivos no se toma en cuenta y si se aplica lo aplican mal en la actualidad.

A nivel internacional, después de la segunda guerra los empresarios sabían que sus ganancias y la obligación que tenían en bajar sus costos y la presión económica de la época generó una “administración por presión” del mercado.

La administración por objetivos (APO) nació como método para evaluar y controlar el desempeño laboral en las áreas, departamentos, plantas y organizaciones para lograr un crecimiento rápido.

Pero hoy en día las empresas mundiales exigen productividad a través de la administración por objetivos, lo cual se logra mediante la calidad en los procesos productivos y todas las áreas trabajen sincronizadamente para lograr los objetivos propuestos.

A nivel nacional se halla y se halló muchas fallencias en la APO y el DL, porque este método es para lograr las metas eficientemente, y mejorar el clima laboral de los trabajadores, impulsándolos a laborar en equipo, con responsabilidad y compromiso no llenándolo de actividades y labores que solo eso provoca estrés y desmotivación en los colaboradores y por efecto un bajo rendimiento en su trabajo.

Las empresas tienen que capacitar constantemente a su personal de acuerdo a las tendencias del mercado, explotando sus habilidades y talentos, darles todo el recurso posible para que su productividad sea de calidad.

A nivel local se observó una situación problemática, en la cual la Inmobiliaria Convexo S.A.C tiene una deficiente culminación de su trabajo es decir, terminan su trabajo con una baja calidad en su servicio ya que el desempeño de sus trabajadores se ha disminuido por lo tanto no hay una capacidad y compromiso laboral como antes, porque la empresa no produce motivación y no capacita a sus colaboradores, también se ha perdido la comunicación constante de jefe a subordinado, no siempre se supervisa las tareas y actividades que realiza el personal. Como mencionamos anteriormente en la administración por objetivos (APO) se evalúa y se controla para que se pueda acordar una estrategia para lograr los objetivos de una manera tangible y alcanzar resultados eficientes.

Por ende, la organización debió incentivar y capacitar incrementando su desempeño de los colaboradores para que sean productivos, contribuyendo con las metas establecidas en cada área, y su servicio empresarial sea de calidad y genere mayores utilidades y oportunidades.

Los antecedentes nacionales son los siguientes:

Ramírez (2017) El fin de esta investigación fue comprobar la relación de ambas variables. Se tuvo como método en esta investigación el hipotético deductivo porque las hipótesis se aceptan o se rechazan según el resultado, el nivel de la investigación fue descriptiva porque se va mostrar una descripción precisa sobre las variables de la APO y productividad según el estudio que se deseó obtener; es correlacional porque se desea estudiar la relación entre las variables. Se concluyó que una adecuada y sólida administración por objetivos implica una mayor productividad, ya que para competir y tener una rentabilidad en el mercado, se deben de formar métodos y procedimientos eficientes para la APO. En síntesis se pidió instruir a los colaboradores en función a la APO para formar objetivos establecidos y tomen conocimiento todos los departamentos y cada trabajador, y así lograr una meta unánime y concreta para mejoría de la productividad e impidiendo pérdidas.

Cabrera y Echavigurin (2016) Tuvo como objetivo establecer la relación entre la Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño Laboral, los instrumentos utilizados para esta investigación, fue la escala de Likert denominada también método de evaluación sumarias, se consideró dentro de la metodología el nivel de investigación que en este caso se utilizó el nivel de investigación correlacional, el diseño de investigación utilizada fue el no experimental, para ello se realizó la aplicación del instrumento a una población de 110 personas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión, se concluyó la presente investigación, ha servido como un documento que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Ascensión, tendrán en consideración para poder hacer una mejora continua, con respecto a la relación del personal administrativo con las competencias generales que tiene cada uno de ellos y poder ser más productivos y eficientes en su accionar dentro de la institución edil, y así poder cumplir con los objetivos y metas trazadas en la gestión municipal del distrito de Ascensión.

Gil, Patricio y Castro (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño por competencias y el desempeño por objetivos de los colaboradores del área comercial de la empresa EBITDA, su metodología fue el diseño no experimental, de tipo correlacional, Se concluye que existe correlación entre ambas variables, es decir, si un trabajador ha desarrollado y ha incrementado su competitividad posiblemente logre alcanzar los objetivos definidos para el puesto. Se recomienda a los profesionales de recursos humanos que contribuyan con el crecimiento y la satisfacción de los colaboradores.

Gonzales (2017) Tuvo como propósito determinar la relación entre administración por objetivos y el control de inventarios de productos terminados en la empresa Negocios Chonta E.I.R.L, Puente Piedra, 2017. El diseño de la investigación fue no experimental transaccional, el tipo fue aplicada con nivel descriptivo correlacional. Se consideró que el número de muestra fue igual al de la población, 40 trabajadores de la empresa. Se concluyó que, una correcta implementación de objetivos en el momento adecuado repercutirá óptimamente en la gestión del control de inventarios.

Consiguientemente los antecedentes internacionales son los siguientes:

Rodas (2014) En su tesis El objetivo de la presente investigación fue saber cuántas personas conocen la APO, identificar si existe planificación, para saber si laboran en base a objetivos y observar si el personal manifiesta participación, en efecto establecer también una técnica para la implementación de objetivos corporativos, con el fin de aumentar la utilidad empresarial, el diseño fue no experimental y la metodología que se manejó corresponde a la investigación de tipo descriptiva. Se encuestó a todos los empleados y trabajadores, llegando a la conclusión que la empresa en general cuenta con un adecuado sistema de delegación, pero carecen de un adecuado sistema, planeación, ejecución y control de sus actividades comerciales y administrativas. Una de sus recomendaciones fue implementar un sistema de administración por objetivos, para mejorar la planificación dentro de la empresa para que de esta manera se logren registrar adecuadamente los objetivos de la misma, así como mejorar sustancialmente el control interno en las diferentes sucursales de la empresa.

Zavala (2014) Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables de estudio. Esta investigación se realizó mediante un estudio de técnicas mixtas, su metodología fue el hipotético deductivo, con un diseño no experimental de tipo Correlacional. Se llegó a la conclusión que si existe relación significativa entre ambas variables porque incrementando la motivación al personal se lograra tener un mejor desempeño de ellos. En los resultados obtenidos no se encontraron diferencias significativas entre los grupos poblacionales que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio.

Gamarro (2014) La investigación tuvo como objetivo comprobar si se tendrá un mejor desempeño laboral a través de la reestructuración del Departamento de Mercadeo y Ventas con el fin de implementar una Administración por objetivos. Tuvo como metodología el diseño no experimental y transversal, con enfoque mixto y tipo descriptivo. Como

conclusión se obtuvo que utilizan más eficientemente los recursos y el personal se encuentra más comprometido en el logro de objetivos, mediante de una correcta planificación y una estrategia apropiada la empresa tendrá más solides en el mercado.

Herrán y Perez (2014) Su fin principal fue establecer la relación entre ambas variables. Se tuvo como metodología que fue una investigación descriptiva correlacional con un diseño no experimental. Tuvo como conclusión que evidentemente hay una relación directa entre las dos variables, pero existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional, debido a la desmotivación y no reconocimiento de sus labores por parte de los jefes. Se recomienda impulsar un estilo democrático para los líderes y promover una mayor cooperación de los colaboradores y mantener un clima laboral que influya en el desempeño y rendimiento del personal.

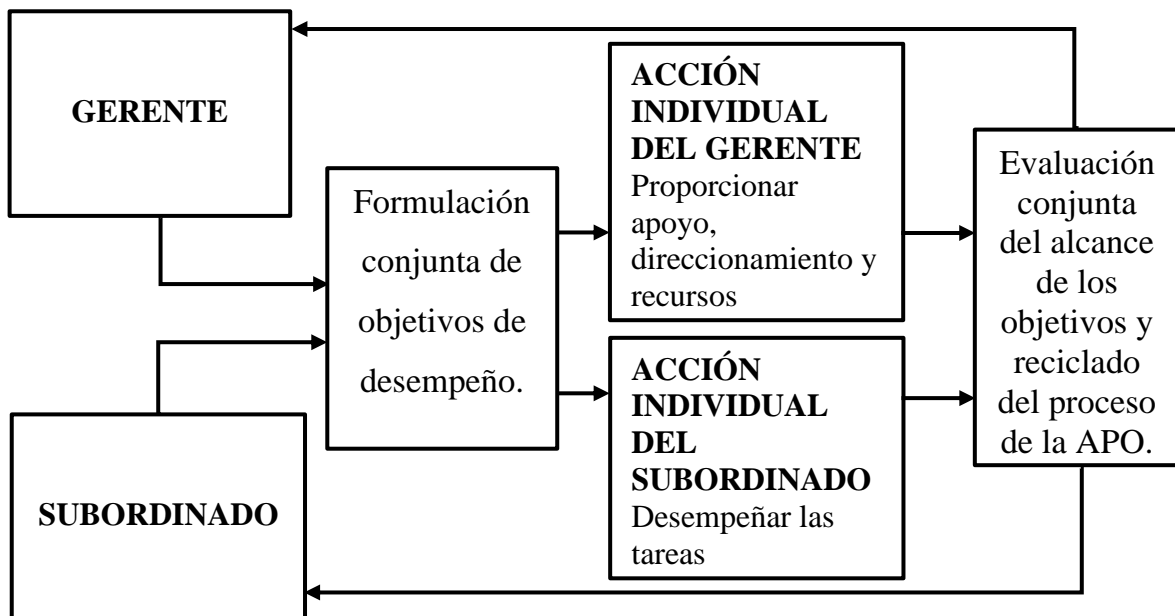
En esta parte estudiaremos dos de las teorías científicas relacionadas al tema, una de ellas es la **teoría Neoclásica** el cual da nacimiento a la administración por objetivos.

La gerencia por resultados más conocido como la APO, la administración por objetivos establece una nueva forma administrativa identificado democráticamente por la teoría neoclásica y más práctica en tomar acciones (Chiavenato, 2012).

Esta teoría surgió después de la teoría clásica, cuando ya había terminado la segunda guerra mundial y las grandes potencias discutían sobre los nuevos cambios en las industrias y empresas. Surgió en 1954 gracias a Peter Drucker, ya que publico un libro sobre la administración por objetivos, considerándolo como el padre de la APO porque su aporte a la administración fue uno de los mejores productos que tuvo la teoría neoclásica.

Consiguientemente según Chiavenato (2012) nos presenta las siguientes características que tiene la APO: la construcción conjunta de objetivos entre los directivos y los trabajadores, desarrollo de implementación de objetivos para cada departamento, relación sincronizada entre los objetivos por áreas, medición y control de resultados alcanzados, mantener siempre la innovación de los planes, evaluación y revisión, cooperación continua de los gerentes y colaboradores y soporte incondicional de un personal de calidad (p.196)

Los objetivos justifican la existencia y operación de una organización, por lo tanto, el proceso participativo y democrático de la APO es el siguiente:



Fuente: Chiavenato, 2012, p.197

La administración por objetivos es un proceso y se basa en el desarrollo organizacional desde los gerentes hasta los colaboradores para que trabajen en armonía y se identifiquen objetivos comunes, para que en cada actividad y tarea se realice con una mejor comunicación, control y evaluación por lo tanto todos los subordinados tengan metas claras para que toda la empresa labore teniendo un fin común.

Para poder entender más sobre la administración por objetivos, Raia (2008) nos dice que es un proceso y sistema administrativo en donde los jefes y los trabajadores laboran en base a objetivos definidos, claros y alcanzables, como también suministra mejor la planeación, organización, dirección y control organizacional, como también la toma de decisiones para solucionar problemas mediante el autocontrol y motivación.

De acuerdo a lo mencionado por Raia (2008), la APO permite detectar algunas cosas que se está elaborando mal o desordenadamente, y se realice de una manera ordenada y con raciocinio para el mejoramiento de las actividades administrativas.

Para Alles (2012) define la administración por objetivos como:

Trabajo unánime donde se concretan los objetivos generales de la organización en su totalidad, lo cual se requiere precisar los objetivos que deben lograr cada departamento funcional hasta llegar a cada trabajador [...] La evaluación del desempeño es parte de una de las fases de la APO, ya que se debe desarrollar criterios de desempeño para la evaluación del trabajo asignado al colaborador mediante las metas establecidas en la empresa. (p. 50).

El autor nos dice que mediante la administración por objetivos (APO) se representan los objetivos globales, el cual después se divide en departamentos o áreas de la organización y luego los colaboradores son comunicados, el cual su rendimiento y desempeño laboral es evaluado por un supervisor o jefe para que se llegue a buenos resultados y se pueda cumplir las metas establecidas.

Por otro lado, citamos a Mendoza (2011) y lo define así:

La APO se centra y se dirige principalmente en la planeación de los objetivos. La APO es enfocada a una forma y manera de administración orientada a los resultados porque esta se centraliza netamente en el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado la APO hace hincapié en las tareas que se deben desarrollar para lograr una eficacia en los resultados, evaluando el desempeño laboral de los subordinados de forma trimestral incentivando al logro de los objetivos institucionales. (p. 269).

En síntesis, existen muchos procesos en la APO, el cual consiste en la planeación de los objetivos a corto y a largo plazo para mejorar la productividad y las competencias mediante la evaluación de los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados, como también monitoreando las tareas asignadas para el cumplimiento de las metas.

A continuación, detallaremos una de las dimensiones de la administración por objetivos, una de ellas es el **objetivo**.

Para comprender que es un objetivo, según Raia (2008) nos dice que: “Todo objetivo debe definirse precisando el tiempo y la magnitud de lo que debe alcanzarse, de esta manera se facilitara su seguimiento y al no irse logrando lo esperado podrán tomarse las medidas pertinentes con oportunidad” (p. 38).

El autor nos dice que el objetivo debe ser alcanzable, posible de realizarse y medible para poder lograrlos a corto y a largo plazo, durante el transcurrir del tiempo se van a evaluar y si no se están logrando se van a tomar medidas proactivas.

Consiguientemente Raia (2008) nos menciona también que:

Los objetivos generales son la base para los planes de acción de corto plazo en toda la organización. La planeación de objetivos generales permitirá planear los objetivos departamentales y estoy a su vez los seccionales y así sucesivamente hasta los objetivos individuales de manera que su logro podrá ser eslabonado desde la cúspide de la organización hasta determinar los objetivos en los niveles operativos (p. 38).

Los indicadores del objetivo son los definidos, logros y fines. Algo definido es especificar con claridad y exactitud algo es decir bien explicado y revelado, como, por ejemplo: las funciones están bien concretas y definidas para que todos los colaboradores sepan sus actividades y tareas diarias.

Para entender los logros, según Colom (2015) define como incentivar y motivar con afecto y pasión es dar conformidad a los logros, reconociendo el esfuerzo y dedicación de los trabajadores de su labor en equipo, fomentando una satisfacción emocional y actitud positiva hacia los objetivos. (p.111).

Ángeles y Giner (2013) explican que:

Las conclusiones y determinación (fines) a donde se quiere llegar o lograr se revelan mediante las actividades, procesos y estrategias empresariales que la organización debe tomar acción para el cumplimiento de su misión en base a objetivos definidos. (p.223).

La segunda dimensión que describiremos es el **desempeño**, Isea (2013) teoriza que “Es el producto y rendimiento que demuestra un subordinado mediante sus capacidades y talentos para que pueda realizar sus funciones con eficiencia y pueda cumplir con los objetivos establecidos en la organización” (p.35).

El autor nos dice que el desempeño muestra las cualidades del colaborador haciendo uso de todas sus especialidades y sobre todo su profesionalismo al ejecutar sus funciones y se logre alcanzar las metas en la organización.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) nos hablan sobre la administración del desempeño, el cual mide el rendimiento del colaborador frente a sus funciones, supervisa su productividad con el fin de reconocer su aporte en el cumplimiento de metas y objetivos, además mediante este proceso la empresa sabrá si sus trabajadores están laborando eficientemente sus tareas y actividades, implementando diferentes tipos de métodos para evaluar el desempeño del personal.

Sus indicadores del desempeño por objetivos son el liderazgo, rendimiento y competencia.

Según Robbins y Judge (2013) sustentan el liderazgo como la capacidad y habilidad para dirigir y administrar un grupo humano desarrollando su máximo potencial como también influyendo en el logro de objetivos y metas para compensar las necesidades de la organización.

Se define al rendimiento como el producto y el beneficio de un determinado trabajo de los subordinados con relación a los objetivos, metas y tareas alcanzadas en un tiempo eficiente.

Para entender sobre competencia laboral, Sastre (2009) nos dice que no siempre hay éxito cuando hay competencia laboral cuando se realiza un trabajo determinado [...] es decir se requiere una capacidad completa de talentos y habilidades para responder cómodamente a una función específica.

La tercera dimensión que puntualizaremos es la **evaluación**, García y Sánchez (2015) nos definen la evaluación como:

La revisión y determinación de los recursos y capacidades para conocer al grupo humano objetivo ya que es un elemento esencial saber sus fortalezas y debilidades [...]. La evaluación de metas y objetivos nos ayuda a saber el fin y la dirección de algún proyecto, como también la gestión que se está desarrollando y los recursos utilizados que posteriormente serán controlados mediante monitores de evaluación. (p.136).

Por consiguiente, la evaluación permite estimar los resultados posibles y prever posibles errores a un futuro, también es la actividad en recoger todo tipo de información necesario para la organización para la buena toma de decisiones.

Por otro lado, para entender sobre la evaluación del desempeño, Capuano, A. (2004) nos dice que la evaluación del desempeño establece procesos para medir el rendimiento global de los colaboradores, teniendo en cuenta la influencia en la motivación para sus capacidades y competencias tengan un óptimo desarrollo.

En síntesis, la evaluación del desempeño es un elemento importante que se utiliza para demostrar el grado de cumplimiento, al evaluar el desempeño, es la empresa obtiene información para la toma de decisiones para dar cumplimiento de los objetivos propuestos.

Sus indicadores de la evaluación son el programa, individual y proyecto; el programa de evaluación de desempeño de los trabajadores es un sistema de trabajo que inicia desde que se detalla un puesto de trabajo, este dicho programa de evaluación lo realiza el jefe o supervisor del área ya que es un medio lógico para evaluar, desarrollar y emplear con eficacia los conocimientos y capacidades de los empleados.

Para entender la evaluación individual, Gán y Triginé (2012) explican que es primordial analizar y considerar los aportes de un individuo en relación con sus funciones laborales, evaluándolo en un tiempo determinado.

Los proyectos en una empresa son documentaciones donde se detallan las ideas y planes de negocios, como estudios de mercado y todo tipo de análisis interno y externo que la empresa estima realizar a un corto o largo plazo.

La segunda teoría científica relacionada al tema es la **Teoría “Z”** de William Ouchi, el cual es el sustento científico para la segunda variable, desempeño laboral.

La teoría “Z” busca establecer una nueva cultura empresarial la “Cultura Z” el cual los colaboradores encuentren un ambiente laboral integral que les permita superarse constantemente para su bien personal y el de la organización. Trabajar con compromiso y compartir los mismos objetivos en equipos, complacerse y satisfacerse con lo alcanzado y logrado, son características de la cultura “Z” que incentiva las posibilidades de mejorar el desempeño laboral en la organización.

Según Chiavenato (1999) dice que en la teoría “Z” la productividad se maneja más con una administración de recursos humanos que de tecnología. Para incrementar la productividad se debe de confiar en los trabajadores a través de una visión cooperativa.

William Ouchi en la década de los 70 revelo las causas del fenómeno japonés para que su teoría “Z” tome preeminencia. Se basó en los siguientes principios: responsabilidad en equipo y compromiso laboral de por vida, evaluación minuciosa sobre el desarrollo del personal, participación en la toma de decisiones, los trabajadores no dan a conocer sus discrepancias ni desobedecen a sus superiores, ya que existen reuniones donde todo se arregla pacíficamente y garantía y beneficios para una mejor calidad de vida de los empleados, tanto familiar y socialmente.

Finalmente, William Ouchi lanzo su primer libro en 1982 sobre la teoría “Z”, el cual tenía como título: como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés.

Para entender el desempeño laboral, citamos a Hose (2018) que nos manifiesta que el desempeño laboral es la acción que los colaboradores emplean para ejecutar un trabajo, se realiza una evaluación durante su rendimiento tomando en cuenta sus habilidades, talentos, su capacidad de liderar y productividad para el mejoramiento del recurso humano y sea de beneficio para la organización.

Por lo tanto, se puede decir también que el desempeño laboral es la unión del rendimiento, compromiso y eficiencia que muestra el colaborador hacia una tarea o actividad señalada con el fin de incrementar la productividad empresarial.

Según Chiavenato (2011) nos dice que la estimación del desempeño es un sistema de evaluación del rendimiento del individuo para la mejora de su potencial y desarrollo.

El autor nos traza la evaluación del desempeño laboral como una práctica necesaria en las actividades empresariales para el buen funcionamiento de los procesos administrativos.

Pernía y Carrera (2014) nos señalan también que es la actitud que manifiesta el colaborador al realizar sus funciones fundamentales para expresar mediante su aptitud su profesionalismo.

Los autores nos dicen que el subordinado demuestra su profesionalismo en las funciones que cumple mediante sus habilidades, talentos, experiencia y conocimiento de su labor.

Por otro lado, Uzcategui (2011) nos dice que es la evidencia del trabajo realizado por los subordinados, probando cada uno de sus virtudes y capacidades que le permite cumplir sus tareas de manera eficiente, apoyando con el cumplimiento de los objetivos planteados en un determinado tiempo.

Consiguiente Martínez (2015) nos dice que el desempeño laboral es el resultado de la combinación del comportamiento del trabajador, ya que, mediante la observación de sus acciones, se puedan plantear mejoras en sus funciones.

Quero Romero, Y., Mendoza Monzan, F., y Torres Hernández, Y. (2014) sostienen que es el esfuerzo físico y el nivel de cumplimiento logrado por el subordinado a corto y largo plazo ya que las personas son el recurso más valioso porque forman claves de éxito dentro de una institución.

Finalmente, todo potencial humano que tenga comunicación efectiva e interactúe con compromiso y responsabilidad dentro de una empresa tiene una conducta que influye positivamente en los resultados esperados en la organización gracias a sus actuaciones tomadas por los trabajadores.

Una de las dimensiones del desempeño laboral es la **productividad**, para lograr entender la productividad nombramos a Fernández (2013) nos dice que la productividad sirve para medir la eficiencia de los recursos que se usan, la productividad indiscutiblemente mejora la calidad y la eficiencia de los procesos productivos, este no debe confundirse con recarga laboral o incremento de trabajo.

El autor nos manifiesta que la productividad y la intensidad del trabajo son dos cosas diferentes, la productividad por una parte muestra eficiencia y calidad en los procesos empresariales, optimizando los recursos y la mano de obra para generar mayores utilidades.

Por otra parte, la intensidad del trabajo es la mano de obra directa e indirecta para la elaboración de las funciones, pero productividad va unida con la mejora continua en los procesos administrativos logrando la calidad constante.

Consiguientemente mencionamos a López (2013) nos dice que la productividad se realiza mediante el empleador y los trabajadores para que a través de sus conocimientos y competitividad producir y generar recursos satisfaciendo las necesidades y deseos humanos. Este una rentabilidad y un costo, pero va a depender de cómo se administra.

López (2013) nos afirma que para lograr la productividad organizacional es mediante el recurso humano, a través de sus conocimientos, habilidades, talentos y experiencia, por otra parte, nos dice que la productividad es importante porque se ahorra dinero y tiempo generando competitividad a los subordinados.

Sus indicadores son, el recurso, la eficacia y la calidad; los recursos productivos son todos aquellos bienes y servicios que se utilizan para originar otros servicios y bienes con destino al consumo por parte de los agentes económicos o a la producción de nuevas tendencias en el mercado.

El termino eficacia no se debe de confundir con eficiencia ya que son distintos significados porque eficacia es cumplir en términos de tiempo, cantidad y calidad los objetivos propuestos en la planeación estratégica.

La calidad de servicio al cliente es el nivel en que el servicio satisface las necesidades o exigencias que busca el consumidor, esto implica a hacer las cosas con buena actitud y espíritu de servicio.

La segunda dimensión del desempeño laboral es el **compromiso**, al respecto Peralta Gómez, M., y Santofimio, A., y Segura, V. (2007) nos dice que el compromiso laboral es la identificación del trabajador con su permanencia en la organización ya sea por la importancia de sus funciones o la utilidad por su trabajo.

Por ende, el compromiso organizacional es fundamental para cualquier empresa porque mediante este se hacen alcanzables los objetivos y metas, consiguiendo la motivación es importante para lograr el compromiso y el colaborador este satisfecho.

Para Luthans (2008) el compromiso organizacional es “dar todo” por la organización con responsabilidad por parte de los empleados y subordinados para que el trabajo se desarrolle en buenas condiciones, teniendo estrategias para que la empresa incentive el compromiso laboral.

En síntesis, el compromiso organizacional es la identificación que un trabajador tiene con su empresa, realizando su trabajo con esfuerzo y dedicación mediante estrategias de trabajo realizadas en la empresa.

Sus indicadores son la responsabilidad, el trabajo y la obligación; la responsabilidad es un valor del ser humano que a su vez es una cualidad que permite asumir el cuidado al momento de tomar una decisión o de realizar una acción ya que es cumplir con los deberes y obligaciones.

El trabajo en equipo es un grupo de personas que en coordinación y en armonía ejecutan acciones como estrategias, técnicas y métodos para lograr un objetivo de un proyecto determinado.

La obligación es algo que se tiene que realizar si o si, también definido como una relación legal entre el consignatario y el deudor, ya sea por mandato del jefe o por el manual de organización y funciones donde se describen las actividades y tareas que los trabajadores están obligados hacer para el bien de la organización.

Su tercera dimensión del desempeño laboral es **eficiencia**, para poder comprender sobre la eficiencia citamos a Iborra, Dasí, Dolz y Ferrer (2014) nos declaran que la eficiencia son los recursos utilizados con un bajo costo para lograr objetivos, es decir una entidad que utiliza menos recursos y alcanza los mismos resultados esperados significa que su eficiencia ha incrementado.

En conclusión, la eficiencia es utilizar bien los recursos, es decir optimizar los recursos logrando resultados favorables para la organización, también es utilizando lo menos posible de bienes alcanzando rentabilidad y utilidades a la compañía.

Sus indicadores son el resultado, la capacidad y entradas y salidas; Ascencio y Vásquez (2016) explican que los resultados que se obtienen al término de un proyecto o de una meta son importantes para las sociedades ya que mediante esos indicadores las organizaciones no solo conocen el rendimiento o lo que se debe de mejorar en sus operaciones sino que también les permite saber los resultados a corto y largo plazo. (p. 92).

La capacidad emprendedora de los colaboradores es la iniciativa, la aptitud, persistencia y las cualidades que muestran los subordinados para gestionar el cambio, solucionando problemas e innovando la organización.

Para entender sobre las entradas y salidas citamos a Pérez y Carballo (2015):

Para las organizaciones las entradas y las salidas son variables que se obtienen periódicamente desde el establecimiento de la empresa ya que al inicio de cada proyecto o actividad hay mayores gastos (salidas) que a futuro serán ingresos (entradas) por las inversiones que se generaron en cada periodo establecido. (p.68).

El problema general es ¿Cómo se relaciona la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019?

Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona el objetivo con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019?; ¿Cómo se relaciona el desempeño de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019? y ¿Cómo se relaciona la evaluación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019?

La justificación del estudio se divide en tres: teórica, práctica y metodológica; la justificación teórica de esta investigación sirvió para poder entender la relación que existe entre las variables de estudio, el cual son la Administración por Objetivos y el Desempeño Laboral, la presente investigación se fundamenta en teorías ciertas de ambas variables. Asimismo, se procura conseguir información sobre los objetivos organizacionales y el sistema laboral interno de la empresa, ya que esta información y estudio servirá a otras entidades dedicadas a lo mismo para que se establezcan recomendaciones que apoyen los objetivos y procesos administrativos para que se trabaje en armonía laboral y se logre cumplir las metas establecidas.

La justificación práctica de esta investigación es importante porque median los cuestionarios hechos respecto a las variables de estudio, la Administración por Objetivos y el desempeño laboral, tendremos instrumentos confiables, el cual nos permitirá obtener información sobre la relación de ambas variables y como depende una de la otra, aplicándola desde la gerencia hasta los colaboradores, de acuerdo a los resultados se plantearan mejoras para la empresa, por otra parte este trabajo servirá como antecedente para otras investigaciones y para empresas con similares problemas beneficiándose con las recomendaciones que se brindara.

La justificación metodológica de esta investigación es que se aplicó el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo por que las hipótesis se rechazan o se aceptan de acuerdo al resultado o a la experimentación y el nivel de estudio es descriptivo ya que se va a describir detalladamente cada variable, es correlacional porque se va analizar la relación que existe entre las dos variables, el tipo de investigación es aplicada puesto que se centraliza a encontrar estrategias para el logro de los objetivos, muestra un diseño no experimental porque no hay manipulación de las variables, es de corte transversal ya que se realizó el estudio en un tiempo definitivo.

El objetivo general es determinar la relación de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

Los objetivos específicos son: determinar la relación del objetivo con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019; determinar la relación del desempeño de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019 y determinar la relación de la evaluación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

La hipótesis general es que la administración por objetivos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

Las hipótesis específicas son: el objetivo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019; el desempeño de la administración por objetivos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019 y la evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Método de investigación

En esta investigación se trabajó con el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo. Acerca del método utilizado, Bernal (2010) nos dice que es una forma en el cual las hipótesis se rechazan o se aceptan de acuerdo a los resultados del análisis, concluyendo que los hechos se deben de comprobar.

2.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación de este trabajo fue aplicada porque se recopiló información acerca de las variables y se aplicó todos los conocimientos necesarios que se van a obtener durante la investigación para obtener los resultados esperados.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos mencionan que este tipo de investigación tiene como fin la aplicación e investigación de los conocimientos principales para el incremento científico y de esta manera poder brindar una posible solución o mejora al problema que se intenta resolver.

2.1.3 Nivel de investigación

El nivel de esta investigación fue descriptiva correlacional, porque en este estudio se describió las variables y se buscará demostrar la relación que existe entre las variables de estudio y los resultados de estos.

Para Bernal (2010) la investigación descriptiva es la interacción para optar por las características primordiales de las variables de una investigación como también describir detalladamente los elementos de la variable.

Con relación a la investigación correlacional, Díaz (2009) nos dice que los estudios o investigaciones correlacionales que tengan dos o más variables se pretenden ver si están en relación para después analizarlos. La intención de los estudios correlacionales es de saber cuál será el comportamiento de ambas variables, sabiendo las conductas de otras variables que se relacionan a lo estudiado.

2.1.4 Diseño de investigación

Esta investigación tuvo como diseño no experimental con corte transversal, ya que la investigación se realizó sin manipular las variables del estudio.

Para esto citamos a Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dicen que en una investigación no experimental se presentan situaciones ya anticipadas, las variables no son manipuladas ni provocadas por el que realiza el estudio.

De la misma forma Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos mencionan que en el diseño transversal se recolectan datos en un determinado tiempo, siendo su propósito la relación, descripción e incidencia de las variables en un momento específico.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN (ANEXOS Pag.42)

2.3 Población y muestra

La población en esta investigación fue conformada por 20 trabajadores de la empresa Convexo S.A.C.

Consiguientemente Bernal (2010) nos manifiesta que la muestra “es una parte de la población, la cual sirve para conseguir la información que ayudara al desarrollo de la investigación, así mismo se ejecutará la observación y medición de las variables que será objeto de estudio” (p. 161).

En este caso la población fue igual que la muestra ya que el número de trabajadores es 20 por ende la población es pequeña.

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

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recogida de información y datos, ya que nos brindara e indicara todos los informes y referencias mediante la contestación que tendremos a las preguntas de nuestro formulario.

La encuesta sirve para conseguir y juntar información a través de la entrevista con el fin de obtener respuestas de la población objetivo a nuestro cuestionario según sea la dirección de la investigación. (Ñaupas, 2014, p. 253).

En síntesis el autor nos dice que a través de la encuesta se indagan y se examinan los datos para tener un diagnóstico de la situación de la empresa en este caso de Convexo S.A.C.

Instrumento de recolección de datos

En esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Para Grande y Abascal (2013) el cuestionario es un conjunto de preguntas coherentes que sirve para poder obtener una información básica y necesaria para realizar una investigación determinada.

Validación

Para poder validar este instrumento de investigación, se ejecutó la validez por personas profesionales en el tema, el cual se acudió a varios expertos para que el instrumento sea evaluado y posteriormente realizado a los trabajadores.

Tabla 1

Nº	EXPERTOS	CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO	ESPECIALIDAD
EXPERTO 1	Dr. Cárdenas, Abraham	Aplicable	Investigador
EXPERTO 2	Dra. Martínez, Maria	Aplicable	Investigador
EXPERTO 3	Dr. Tantalean, Ivan	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia

Para Hernández et al. (2010) Este método es útil para verificar la autenticidad y veracidad del instrumento por medio de profesionales y especialistas en el tema abordado para que el instrumento sea confiable.

Confiabilidad

Según Ñaupas (2014) afirma que un instrumento será confiable siempre y cuando distintas personas no varíen ni manipulen el instrumento a lo largo del tiempo de investigación [...] La confiabilidad se evalúa a través del coeficiente de confiabilidad, siendo 1 perfecta confiabilidad.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba del alfa de Cronbach, obteniendo los resultados de los datos que se ingresó a través del programa estadístico SPSS, ya que se encuestó a 20 trabajadores.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	18

Tabla 4

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Ñaupas (2014, p. 217)

Según el cuadro presentado y el estadístico de fiabilidad indican que la prueba fue confiable ya que es mayor a 0.72 y por ende el instrumento de tipo Likert tuvo una excelente confiabilidad.

2.5 Procedimiento

El modo de recopilación de datos fue mediante la encuesta a 20 colaboradores de la entidad, se validó dicho instrumento de 18 preguntas por 3 expertos en la materia, luego se realizó una base de datos en Excel para que las variables y dimensiones sean analizadas según los resultados de la encuesta mediante el programa SPSS, obteniendo resultados favorables para la investigación.

2.6 Método de análisis de datos

En este presente trabajo de investigación los resultados se analizaron a través del programa estadístico SPSS como método inferencial, para que los datos que se pusieron previamente en el Excel se procedan en el programa, luego se recopiló la información obtenida, el cual fue utilizado en este proyecto.

Los resultados que se obtuvieron se demostraron a través de gráficos y tablas, con la intención de resumir la información que se obtuvo para la investigación, donde se reveló si la hipótesis planteada se aceptó o se rechazó y conforme a eso se dieron las conclusiones.

2.7 Aspectos éticos

El desarrollo de esta tesis fue genuina ya que no cuenta con una mala manipulación de información ni de datos que se obtuvieron durante la investigación porque todos los antecedentes y las teorías relacionadas al tema están citados con autores, así como el resto del trabajo se ha aplicado las citas textuales como nos enseña el manual de referencias APA y no existe ni un tipo de plagio ya que toda la información conseguida está bien citada con autores como mencionamos anteriormente, lo cual se quiere y se desea que los resultados sean justos y reales.

III. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE RESULTADOS

3.1.1 Variable 1: La administración por objetivos

Los análisis de los resultados fueron revelados gracias al sondeo que se efectuó a 20 trabajadores de la empresa Convexo S.A.C; el efecto terminable fue esto:

Tabla 5

Administración por Objetivos				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
V1	Nunca	5	3%	25%
	Casi nunca	9	5%	45%
	A veces	39	22%	195%
	Casi siempre	64	36%	320%
	Siempre	63	35%	315%
Total		180	100%	900%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, visualizamos que el 36% de los encuestados, respondieron que casi siempre se maneja una correcta administración por objetivos, consiguientemente el 35% señala que siempre hay una buena administración por objetivos. Por otro lado, el 22% dicen que a veces la empresa tiene una buena administración, el 5% señalan que casi nunca y 3% manifiestan que nunca hay una adecuada administración por objetivos.

Análisis estadístico de las dimensiones de la administración por objetivos:

Dimensión 1: Objetivo

Tabla 6

Objetivo				
		Respuestas		% de casos
		N	%	
D1	Nunca	2	3.3%	10.0%
	Casi nunca	3	5.0%	15.0%
	A veces	14	23.3%	70.0%
	Casi siempre	19	31.7%	95.0%
	Siempre	22	36.7%	110.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados observados el 37% de los encuestados mencionan que siempre se cumplen los objetivos en la empresa, mientras que el 32% nos dicen que casi siempre. Por otro lado, el 23% nos manifiestan que solo a veces se cumplen los objetivos, un 5% nos dice que casi nunca y el 3% de la población nos mencionan que nunca.

Dimensión 2: Desempeño por objetivos

Tabla 7

		Desempeño		
		Respuestas		% de casos
		N	%	
D ₂	Nunca	1	1.7%	5%
	Casi nunca	3	5.0%	15%
	A veces	15	25.0%	75%
	Casi siempre	25	41.7%	125%
	Siempre	16	26.7%	80%
Total		60	100%	300%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según lo observado, los resultados nos revelan que el 42% de los encuestados dicen que casi siempre hay desempeño por objetivos, consiguientemente el 27% nos dice que siempre. Por otro lado, existe un 25% que nos mencionan que solo a veces, mientras que el 5% nos manifiesta que es casi nunca y el 2% nos dice que nunca.

Dimensión 3: Evaluación

Tabla 8

		Evaluación		
		Respuestas		% de casos
		N	%	
D ₃	Nunca	2	3%	10%
	Casi nunca	3	5%	15%
	A veces	10	17%	50%
	Casi siempre	20	33%	100%
	Siempre	25	42%	125%
Total		60	100%	300%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 42% de los trabajadores mencionan que siempre hay evaluaciones administrativas en la empresa, así mismo el 33% nos dice que casi siempre.

Por otro lado, el 17% manifiestan que solo a veces, seguidamente el 5% dicen que casi nunca y un 3.3% dice que nunca hay evaluación en la organización.

3.1.2 Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 9

Desempeño laboral				
		Respuestas		% de casos
		N	%	
V2	Nunca	3	2%	15%
	Casi nunca	15	8%	75%
	A veces	43	24%	215%
	Casi siempre	56	31%	280%
	Siempre	63	35%	315%
Total		180	100%	900%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, podemos visualizar que un 35% de los colaboradores dicen que siempre hay un buen desempeño laboral, consiguientemente el 31% nos dice que casi siempre. Por otro lado, el 24% nos dice que solo a veces, mientras que el 8% dice que casi nunca y el 2% dice que nunca existe un buen desempeño laboral

Análisis estadístico de las dimensiones de la Variable 2:

Dimensión 1: Productividad

Tabla 10

Productividad				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D1	Nunca	1	2%	5%
	Casi nunca	5	8%	25%
	A veces	16	27%	80%
	Casi siempre	18	30%	90%
	Siempre	20	33%	100%
Total		60	100%	300%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, observamos que el 33% de los encuestados dicen que siempre hay productividad en la empresa, mientras que el 30% dice que casi siempre.

Por otro lado, existe un 27% que manifiestan que a veces hay productividad, un 8% nos dice que casi nunca y el 2% mencionan que nunca hay productividad empresarial.

Dimensión 2: Compromiso

Tabla 11

		Compromiso		
		Respuestas		% de casos
		N	%	
D₂	Nunca	1	2%	5%
	Casi nunca	6	10%	30%
	A veces	16	27%	80%
	Casi siempre	18	30%	90%
	Siempre	19	32%	95%
Total		60	100%	300%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados, nos revelan que el 32% de los trabajadores siempre tienen compromiso con sus labores, mientras que el 30% casi siempre, consiguientemente el 27% dice que solo a veces tienen compromiso, el 10% manifiesta que casi nunca y el 2% nunca.

Dimensión 3: Eficiencia

Tabla 12

		Eficiencia		
		Respuestas		% de casos
		N	%	
D₃	Nunca	1	2%	5%
	Casi nunca	4	7%	20%
	A veces	11	18%	55%
	Casi siempre	20	33%	100%
	Siempre	24	40%	120%
Total		60	100%	300%

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados el 40% revela que siempre existe eficiencia en el trabajo, mientras que el 33% nos dice que casi siempre. Por otro lado, el 18% dice que solo a veces hay compromiso, siguientemente el 7% nos manifiestan que es casi nunca y el 2% dice que nunca.

3.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO INFERENCIAL

3.2.1 Prueba de normalidad de la hipótesis:

Para obtener la distribución normal se realizó el cálculo de la prueba Shapiro Wilk, porque la muestra de estudio es menor a 50 personas, consiguientemente se trazaron las siguientes hipótesis:

H₀: Los datos de la muestra siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

Regla de decisión

a) Si Sig p < Sig T entonces Rechazo H₀

b) Si Sig p > Sig T entonces Acepto H₀

Tabla 13

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION POR OBJETIVOS (Agrupada)	,273	20	,000	,874	20	,014
DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	,292	20	,000	,761	20	,000

Fuente: SPSS

Interpretación:

Observamos que la significancia $p = 0.01$ es menor a $T = 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) como verdadera, por lo tanto al aceptarse la hipótesis alterna, los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_G: La APO se relaciona significativamente con el DL

H₀: La APO no se relaciona significativamente con el DL.

H₁: La APO si se relaciona significativamente con el DL

Regla de decisión:

Si valor $p < 0.05$ se rechaza H_0 ; Si valor $p > 0.05$ se acepta la H_0

Correlación de las variables Administración por Objetivos y el desempeño laboral.

Tabla 15

Correlaciones: V1 – V2				
			VAR1	VAR2
Rho de	La	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
Spearman	administración	Sig. (bilateral)	.	,000
	por objetivos	N	20	20
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: SPSS

Interpretación:

La correlación de las variables es de 0.81 consecuentemente es una correlación positiva muy fuerte según la tabla 14 (anexos), además la significancia bilateral es menor a 0.05, según la regla de decisión se rechazó H_0 y se acepta H_1 , concluyendo que la administración por objetivos si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Convexo.

Correlaciones de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_E: El objetivo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

H₀: El objetivo no se relaciona significativamente con el DL

H₁: El objetivo si se relaciona significativamente con el DL

Regla de decisión:

Si valor $p < 0.05$ se rechaza H₀; Si valor $p > 0.05$ se acepta la H₀

Tabla 16

Correlaciones: D1 – V2		
	DIM1	VAR2
	1,000	,517*
Objetivo	.	,020
Rho de Spearman	20	20
Desempeño Laboral	,517*	1,000
	,020	.
	20	20

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados, la relación de correspondencia es de 0,52 que representa una correlación positiva considerable, según el cuadro 14 (anexos). Además, la significancia es < 0.05 , entonces se aprueba H₁, por lo cual el objetivo si se relaciona significativamente con el DL en la organización.

Hipótesis específica 2

H_E: El desempeño por objetivos se relaciona con el DL.

H₀: El desempeño por objetivos no se relaciona con el DL.

H₁: El desempeño por objetivos si se relaciona con el DL.

Regla de decisión:

Si valor $p < 0.05$ se rechaza H₀; Si valor $p > 0.05$ se acepta la H₀

Tabla 17

Correlaciones: D2 – V2		
	DIM2	VAR2
	1,000	,728**
Desempeño de la APO	.	,000
Rho de Spearman	20	20
	,728**	1,000
Desempeño Laboral	,000	.
	20	20

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados, la relación de correspondencia es de 0,73 que representa una correlación positiva considerable según la tabla 14 (anexos). Asimismo, la significancia es < 0.05 , entonces se admite H_1 , por esta razón el desempeño de la APO si se relaciona significativamente con el DL de la organización.

Hipótesis específica 3

H_E : La evaluación se relaciona con el DL

H_0 : La evaluación no se relaciona con el DL

H_1 : La evaluación si se relaciona con el DL

Regla de decisión:

Si valor $p < 0.05$ se rechaza H_0 ; Si valor $p > 0.05$ se acepta la H_0

Tabla 18

Correlaciones: D3 – V2				
			DIM3	VAR2
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS

Interpretación:

Según los resultados, la relación de correspondencia es de 0,46 que representa una correlación positiva media según el cuadro 14 (anexos). Debido a lo cual, la significancia es < 0.05 , entonces se admite H_1 , en consecuencia la evaluación si se relaciona significativamente con el DL en la organización.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación, se llegó a decretar.

El objetivo general e hipótesis general

El objetivo general para esta investigación fue determinar la relación de la APO con el DL en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. Por lo tanto se aceptó (H1), ya que se comprobó que hay relación entre la APO y el DL en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019, que comparada con la tesis de Ramírez (2017) que el fin de esa investigación fue comprobar la relación de ambas variables en dicha empresa en el año 2017, se concluyó que la relación de correspondencia (Spearman) fue de 0,97 lo cual representa que la correlación entre las variables fue positivamente fuerte.

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman, se demostró que existe correlación a un grado de 0.81, indicando que tiene una asociación positiva muy fuerte, además la significancia bilateral fue menor al 0.05, entonces se asume y admite H₁, concluyendo que la administración por objetivos si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

Para la investigación, la teoría citada es la teoría neoclásica, planteada por Chiavenato el cual nos indica que la participación activa de las gerencias, de los subordinados y el apoyo intensivo del personal son características de la APO. Por ello si hay una buena gestión administrativa en la organización, el desempeño de los colaboradores sería más eficiente ya que a través del liderazgo y productividad del gerente se mejorará la administración por objetivos y la evaluación del desempeño.

Objetivos específicos e hipótesis específicas

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el objetivo y el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019, se comprobó que existe relación entre la dimensión y la variable, dicho resultado tiene coherencia con los resultados obtenidos por Gil, Patricio y Castro (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño por competencias y el desempeño por objetivos de los colaboradores del área comercial de la empresa EBITDA, llegó a los resultados que el coeficiente de correlación Spearman es de 0.72 mantienen una correlación alta y muy significativa.

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman, se demostró que existe correlación a un nivel de significancia menor a 0.05, un coeficiente de 0.52, el cual fue positivo considerable,

concluyendo que el objetivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el desempeño de la administración por objetivos y el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. Por lo tanto, se comprobó que existe relación entre la dimensión y la variable, dicho resultado tiene coherencia con los resultados obtenidos por Herrán y Perez (2014) La investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del ministerio de inclusión económica y social, llegando a obtener resultados favorables ya que el valor $X^2 t = 31,41 < X^2 = 1291,46$ se rechazó H_0 y se aceptó la alterna, es decir se confirmó que el mejoramiento del clima organizacional, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores del MIES.

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman, se demostró que existe correlación a un nivel de significación menor a 0.05 y un coeficiente de 0.73, el cual fue positivo considerable, concluyendo que el desempeño por objetivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. Consiguientemente se comprobó que existe relación entre la tercera dimensión de la variable 1 (V1) con la variable 2 (V2), dicho resultado tiene coherencia con los resultados obtenidos por Cabrera y Echavigurin (2016) Tuvo como objetivo establecer la relación entre la Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño Laboral, llego a los resultados de que la relación de correspondencia (Spearman) fue de 0.72, el cual representa que la relaciona fue verdadera y demostrativa entre las dos variables.

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman, se demostró que existe correlación a un nivel de significancia menor a 0.05, y un coeficiente de 0.46, el cual fue positiva media, concluyendo que la evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

V. CONCLUSIONES

Logrando los resultados de la investigación, los objetivos planteados y las hipótesis comprobadas, se llegó a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe una relación según Spearman de 0.81, significa que es una correlación positiva muy fuerte entre la administración por objetivos y desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, por ende, teniendo una buena administración por objetivos, incrementa el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores mediante la evaluación del desempeño.
2. Se comprobó que hay una relación según Spearman de 0.52, significa que es una correlación positiva considerable entre el objetivo con el DL en Convexo SAC, por lo tanto, se concluye que con objetivos alcanzables, precisos y bien definidos repercute significativamente en el desempeño de los trabajadores.
3. Se declaró la evidencia de una relación según Spearman de 0.73, significa que es una correlación positiva considerable entre el desempeño por objetivos con el DL en la compañía, consiguientemente se concluye que esto permite a la empresa evaluar a los subordinados en base a los objetivos que se deben de cumplir en un tiempo determinado.
4. Se revelo que afirmativamente hay relación según Spearman de 0.46, significa que es una correlación positiva media entre la evaluación con el DL en la organización, por ende, concluimos que, mediante la evaluación del desempeño, se mejorara las capacidades, habilidades y talentos de los empleados para el buen desarrollo de sus funciones.

VI. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados de esta investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Orientar y educar a los trabajadores sobre las metas y fines de la administración por objetivos para la mejora de la gestión administrativa y por ello se trabaje desde el jefe hasta los subordinados en paralelo a los objetivos definidos.
2. Incentivar y fomentar un estable ambiente profesional para que los trabajadores incrementen su rendimiento y efectividad con el fin de tener mejores resultados a corto y largo plazo.
3. Brindar todos los recursos necesarios para el buen desempeño del personal y obtener un desarrollo eficiente en sus funciones, tareas y actividades diarias.
4. Evaluar periódicamente el desempeño de los subordinados para explotar sus capacidades, habilidades y talentos con el propósito de tener un recurso humano de calidad constante.

REFERENCIAS

Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos (1ª ed.)*. Buenos Aires: Granica

Ángeles y Giner (2013). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=9gkbAgAAQBAJ&pg=PA222&dq=los+fines+de+una+empresa&hl=onepage&q=los%20fines%20de%20una%20empresa&f=false>

Ascencio y Vásquez (2016). *Empresa e iniciativa emprendedora. (3ª ed.)*. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=mG5UNFRqaS8C&pg=PA130&dq=resultado+en+una+empresa&hl=onepage&q=resultado%20en%20una%20empresa&f=false>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. (3ª ed.)*. Colombia: Pearson Educación.

Cabrera y Echavigurin (2018) En la Universidad Nacional de Huancavelica “La gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ascensión – 2016”.

[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2461/TESIS-2018-ADMINISTRACI%
c3%93N-CABRERA%20RUDAS%20Y%20ECHAFIGURIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2461/TESIS-2018-ADMINISTRACI%c3%93N-CABRERA%20RUDAS%20Y%20ECHAFIGURIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7 (13), 139-150.

Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos. (4ª Ed.)*. México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2012). *Teoría general de la administración. (8ª ed.)* México: Editorial McGraw-Hill.

Colom, A. (2015). *Guía básica y ejercicios prácticos para la gestión empresarial*. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=2zHwCgAAQBAJ&pg=PA111&dq=LOS+LOGROS+EMPRESARIALES&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjz__Ldu61

- Cueva y Díaz (2017) en su tesis “*Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Tarapoto, 2017*” en la Universidad Peruana Unión (Tarapoto – Perú). Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/941>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (2ª ed.). Chile: RIL editores.
- Diestra, R. y Torres, A. (2014). “*Administración por objetivos (apo), como instrumento de gestión organizacional en la empresa Exotic Chocolatier S.A.C*”, en la ciudad de Tarapoto (Tesis de licenciado, Universidad Nacional de San Martín). (Acceso enero 2017).
- Fernández, R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y grande empresa*. San Vicente: editorial club Universitario.
- Gamarro, M. (2014). En su tesis para adquirir el título de ingeniero industrial en la Universidad de San Carlos de Guatemala “*Diseño de investigación de la reestructuración del departamento de mercadeo y ventas en una empresa comercializadora de muebles utilizando como herramienta la administración por objetivos*”.
- Gan y Triginé (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid: Díaz de santos
- García y Sánchez (2015). *Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional*. España: Paraninfo
- Grande y Abascal. (2013). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (11ª ed.) Madrid: España. Esic editorial.
- Gil, Patricio y Castro (2015). Universidad del Pacífico, en su tesis “*Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial*”. Recuperado de:
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1578/Isabel_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales (2017) Universidad Cesar Vallejo (Lima – Perú) en su tesis para licenciatura “*Administración por objetivos y control de inventarios de productos terminados en la empresa negocios Chonta E.I.R.L Puente piedra, 2017*”.

- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: McGraw–Hill.
- Herrán, J. & Pérez, F. (2014) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. (Tesis de pregrado) Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Hose, C. (2018) *¿Cuál es la definición del desempeño laboral?* Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Iborra, Dasí, Dolz y Ferrer (2014). *Fundamentos de dirección de empresas*. (2ªed.). Madrid, España: paraninfo.
- López, J. (2013). *Productividad*. EE.UU: Palibrio
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D. F: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Martínez Pérez, H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11 (32), 23-43.
- Mendoza, J. (2011). *Decisiones estratégicas: Macro administración*. Barranquilla. Colombia: Universidad del Norte
- Ñaupas, H. et. Al. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (6ª ed). Bogota: Ediciones de la U.
- Pérez y Carballo (2015). *La gestión financiera de la empresa*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=WJ16CgAAQBAJ&pg=PA617&dq=los+proyectos+en+una+empresa&hl=os%20proyectos%20en%20una%20empresa&f=false>
- Pernía y Carrera. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. (1º Ed). México: EAE
- Peralta Gómez, M., y Santofimio, A., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, (19), 81-109.

- Quero Romero, Y., Mendoza Monzan, F., y Torres Hernández, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9 (27), 22-33.
- Raia, A (2008) *Administración por Objetivos (3ª Ed)*. México: Trillas
- Ramírez, K. (2017) En su tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración en la Universidad Cesar Vallejo “*La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA - Callao, 2017*”.
- Robbins y Judge (2013). *Comportamiento organizacional*. 15 Ed, Pearson educación.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulture, M. (2014). *Administración*. (12º Ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Rodas, C. (2014). En su tesis para obtener el grado académico de licenciada en administración de empresas en la Universidad Rafael Landívar (Guatemala) “*Administración por objetivos en la empresa*”.
- Ruelas, E. (1993). Calidad, productividad y costos. *Salud Pública de México*, 35 (3), 298-304.
- Ruíz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. 1 (13), 67 – 86.
- Sastre, M. (2009). *Diccionario de direcciones de empresas y Marketing*.
Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=MQBedTg_CrIC&pg=PA47&dq=la+competencia+como+desempe%C3%B1o++en+una+empresa&hl=onepage&q=la%20competencia%20como%20desempe%C3%B1o%20en%20una%20empresa&f=fals
- Uzcategui, J. (2011). Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2º Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Zavala (2014). Su tesis tuvo como título “*Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*”.

ANEXOS

LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Demostrar la relación de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		N	CN	A	CS	S
ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	A	SC	S
1	¿Se definen bien los objetivos de la empresa?					
2	¿Se logran los objetivos propuestos en la empresa?					
3	¿Los fines de la empresa son alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo?					
4	¿Existe liderazgo en el gerente general?					
5	¿Existe cumplimiento de tareas en los trabajadores cuando se evalúa su desempeño?					
6	¿Los colaboradores son competentes en las funciones que desarrollan?					
7	¿Se sigue el programa de evaluación para lograr los objetivos?					
8	¿El jefe evalúa individualmente el desempeño de los trabajadores?					
9	¿El supervisor realiza periódicamente la evaluación de los proyectos en la empresa?					
10	¿Los recursos productivos están en relación con los objetivos organizacionales?					
11	¿Los trabajadores son eficaces en sus tareas y actividades que emplean?					
12	¿El servicio es de calidad, cuando terminan una obra?					
13	¿Existe responsabilidad laboral?					
14	¿Los colaboradores tienen compromiso con la empresa?					
15	¿Los trabajadores cumplen con sus obligaciones?					
16	¿El esfuerzo de los trabajadores produce un buen resultado?					
17	¿Los colaboradores están capacitados para que realicen bien su trabajo?					
18	¿Las entradas y salidas se realizan eficientemente en la empresa?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONVEXO S.A.C, LIMA, 2019						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cómo se relaciona la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019?	GENERAL: Demostrar la relación de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.	GENERAL: La administración por objetivos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.	Administración por objetivos	Objetivo	Es hipotético – deductivo.	20 trabajadores de la Inmobiliaria Convexo S.A.C.
				Desempeño		
				Evaluación		
				ENFOQUE		
Cuantitativo						
ESPECÍFICOS: ¿Cómo se relaciona el objetivo con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019? ¿Cómo se relaciona el desempeño de la administración por objetivos con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019? ¿Cómo se relaciona la evaluación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019?	ESPECÍFICOS: Determinar relación del objetivo con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. Determinar la relación del desempeño de la administración por objetivo con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. Determinar la relación de la evaluación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.	ESPECÍFICOS: El objetivo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. El desempeño de la administración por objetivos se relación el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019. La evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019.	Desempeño laboral	Productividad	TIPO	TÉCNICAS
				Aplicada		
				NIVEL		
				Compromiso	Descriptivo - Correlacional	
				DISEÑO		
				No experimental de corte transversal.		
INSTRUMENTOS						
Cuestionario de 18 preguntas.						

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
La administración por objetivos	Raia (2008) nos dice que es un proceso y sistema administrativo en donde los jefes y los trabajadores laboran en base a objetivos definidos, claros y alcanzables, como también suministra mejor la planeación, organización, dirección y control organizacional, como también la toma de decisiones para solucionar problemas mediante el autocontrol y motivación.	Esta variable de estudio se medirá a partir de la elaboración de un cuestionario de tipo Likert a los trabajadores de la empresa Convexo S.A.C	Objetivo	Definidos	1	CUESTIONARIO TIPO LIKERT	ORDINAL
				Logros	2		
				Fines	3		
			Desempeño	Liderazgo	4		
				Rendimiento	5		
				Competencia	6		
				Evaluación	Programa		
			Individual		8		
			Proyecto		9		
			Recurso		10		
			Productividad	Eficacia	11		
Calidad	12						
Desempeño laboral	Hose (2018) que nos manifiesta que el desempeño laboral es la acción que los colaboradores emplean para ejecutar un trabajo, se realiza una evaluación durante su rendimiento tomando en cuenta sus habilidades, talentos, su capacidad de liderar y productividad para el mejoramiento del recurso humano y sea de beneficio para la organización.	Esta variable de estudio se medirá a partir de la elaboración de un cuestionario de tipo Likert a los trabajadores de la empresa Convexo S.A.C	Compromiso	Responsabilidad	13	ORDINAL	
				Trabajo	14		
			Eficiencia	Obligación	15		
				Resultado	16		
				Capacidad	17		
	Entradas y salidas	18					

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 14

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández, et al, 2014, p.305)

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lima, 15 de 11 del 2018

Estimado: Dr. Ivan Orlando Cantalera Tapia

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "La Administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,



Josué, A. Huamani Barrientos

DNI: 75259380

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La Administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C. Lima, 2019".								
Apellidos y nombres del investigador: Huamani Barrientos Josué Abraham								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Ivan Orlando Tantaicon Tapia</i>								
ASPECTO POR EVALUAR								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS	
La administración por objetivos	Objetivo	Definidos	¿Se definen bien los objetivos de la empresa?		✓			
		Logros	¿Se logran los objetivos propuestos en la empresa?		✓			
		Fines	¿Los fines de la empresa son alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo?		✓			
	Desempeño	Liderazgo	¿Existe liderazgo en el gerente general?		N = Nunca	✓		
		Rendimiento	¿Existe cumplimiento de tareas en los trabajadores cuando se evalúa su desempeño?		CN = Casi Nunca	✓		
		Competencia	¿Los colaboradores son competentes en las funciones que desarrollan?		Nunca	✓		
		Programa	¿Se sigue el programa de evaluación para lograr los objetivos?		AV = A veces	✓		
	Evaluación	Individual	¿El jefe evalúa individualmente el desempeño de los trabajadores?		CS =	✓		
		Proyecto	¿El supervisor realiza periódicamente la evaluación de los proyectos en la empresa?		Casi Siempre	✓		
		Recurso	¿Los recursos productivos están en relación con los objetivos organizacionales?		S =	✓		
Productividad	Eficacia	¿Los trabajadores son eficaces en sus tareas y actividades que emplean?		Siempre	✓			
	Calidad	¿El servicio es de calidad, cuando terminan una obra?		Siempre	✓			
	Responsabilidad	¿Existe responsabilidad laboral?			✓			
Compromiso	Trabajo	¿Los colaboradores tienen compromiso con la empresa?			✓			
	Obligación	¿Los trabajadores cumplen con sus obligaciones?			✓			
Eficiencia	Resultado	¿El esfuerzo de los trabajadores produce un buen resultado?			✓			
	Capacidad	¿Los colaboradores están capacitados para que realicen bien su trabajo?			✓			
	Entradas y salidas	¿Las entradas y salidas se realizan eficientemente en la empresa?			✓			
Firma del experto:			Fecha: <i>11/11/18</i>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 15 ~~noviembre~~ del 2018

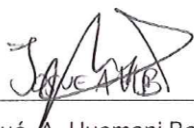
Estimado: *D. Abraham Coronado Soriano*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "La Administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.


Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,



Josué, A. Huamani Barrientos

DNI: 75259380

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
La administración por objetivos	Objetivo	Definidos	¿Se definen bien los objetivos de la empresa?		✓			
		Logros	¿Se logran los objetivos propuestos en la empresa?		✓			
		Fines	¿Los fines de la empresa son alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo?		✓			
	Desempeño	Liderazgo	¿Existe liderazgo en el gerente general?		N = Nunca	✓		
		Rendimiento	¿Existe rendimiento en los trabajadores?		CN = Casi Nunca	✓		
		Competencia	¿Los colaboradores son competentes en sus áreas?		Nunca	✓		
		Programa	¿Se sigue el programa de evaluación para lograr los objetivos?		AV = A veces	✓		
	Evaluación	Individual	¿El jefe evalúa individualmente el desempeño de los trabajadores?		CS = Casi Siempre	✓		
		Proyecto	¿El supervisor realiza periódicamente la evaluación de los proyectos en la empresa?		Siempre	✓		
		Recurso	¿Los recursos productivos están en relación con los objetivos organizacionales?		S = Siempre	✓		
Productividad	Eficacia	¿Los trabajadores son eficaces en sus tareas y actividades que emplean?			✓			
	Calidad	¿El servicio es de calidad, cuando terminan una obra?			✓			
	Responsabilidad	¿Existe responsabilidad laboral?			✓			
Compromiso	Trabajo	¿Los colaboradores tienen compromiso con la empresa?			✓			
	Obligación	¿Los trabajadores cumplen con sus obligaciones?			✓			
Eficiencia	Resultado	¿El esfuerzo de los trabajadores produce un buen resultado?			✓			
	Capacidad	¿Los colaboradores están capacitados para que realicen bien su trabajo?			✓			
	Entradas y salidas	¿Las entradas y salidas se realizan eficientemente en la empresa?			✓			
Firma del experto:			Fecha: 11/1/2018					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 15 del 11 del 2018

Estimado: *Dra. Maura Dolores Martinez Zarala*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "La Administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C, Lima, 2019". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,



Josué, A. Huamani Barrientos

DNI: 75259380

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La Administración por objetivos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Convexo S.A.C. Lima, 2019".					
Apellidos y nombres del investigador: Huamani Barrientos Josué Abraham					
Apellidos y nombres del experto: <i>Dra. Martínez Zarala Maria Dolores</i>					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA		
			ESCALA		
			SI CUMPLE		
			NO CUMPLE		
			OBSERVACIONES		
La administración por objetivos	Objetivo	Definidos	¿Se definen bien los objetivos de la empresa?	✓	
		Logros	¿Se logran los objetivos propuestos en la empresa?	✓	
		Fines	¿Los fines de la empresa son alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo?	✓	
	Desempeño	Liderazgo	¿Existe liderazgo en el gerente general?	✓	N = Nunca
		Rendimiento	¿Existe rendimiento en los trabajadores?	✓	CN = Casi Nunca
		Competencia	¿Los colaboradores son competentes en sus áreas?	✓	Nunca
		Programa	¿Se sigue el programa de evaluación para lograr los objetivos?	✓	AV = A veces
	Evaluación	Individual	¿El jefe evalúa individualmente el desempeño de los trabajadores?	✓	CS =
		Proyecto	¿El supervisor realiza periódicamente la evaluación de los proyectos en la empresa?	✓	Casi Siempre
		Recurso	¿Los recursos productivos están en relación con los objetivos organizacionales?	✓	Siempre
Desempeño laboral	Productividad	Eficacia	¿Los trabajadores son eficaces en sus tareas y actividades que emplean?	✓	S =
		Calidad	¿El servicio es de calidad, cuando terminan una obra?	✓	Siempre
	Compromiso	Responsabilidad	¿Existe responsabilidad laboral?	✓	
		Trabajo	¿Los colaboradores tienen compromiso con la empresa?	✓	
Eficiencia	Obligación	¿Los trabajadores cumplen con sus obligaciones?	✓		
	Resultado	¿El esfuerzo de los trabajadores produce un buen resultado?	✓		
	Capacidad	¿Los colaboradores están capacitados para que realicen bien su trabajo?	✓		
		Entradas y salidas	¿Las entradas y salidas se realizan eficientemente en la empresa?	✓	
Firma del experto:		<i>Camelia</i>	Fecha <u>17</u> / <u>11</u> / <u>2018</u>		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.