

# Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023

*por* FLOR MERCEDES YACSAHUACHE QUISPE

---

**Fecha de entrega:** 20-ago-2024 04:50p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2435205476

**Nombre del archivo:** YACSAHUACHE\_QUISPE\_FLOR\_MERCEDES.pdf (301.84K)

**Total de palabras:** 8266

**Total de caracteres:** 44418



Universidad César Vallejo

<sup>2</sup>  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los  
trabajadores en el Instituto vial provincial municipal <sup>1</sup> de  
Moyobamba – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORA:**

Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes (ORCID: 0000-0001-7512-1438)

<sup>1</sup>

**ASESORA:**

Dra. Vela Vásquez, Teresa (ORCID: 0000-0001-7527-0708)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2024**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión de rendimiento en la investigación tiene una relevancia, como un componente sumamente imprescindible para las actividades y operaciones que se ejecutan dentro de una empresa. No obstante, dentro del contexto global, según De Clercq et al., (2023) la problemática respecto a la gestión del rendimiento se va incrementando a nivel mundial, considerando que el gasto operativo organizacional mayoritario (70%) se destina al talento humano; sin embargo, muchos de ellos no realizan la retribución correspondiente por medio de un rendimiento apropiado. Asimismo, ellos tienen que ser reemplazados, generando un costo adicional entre el 35% y 60%, sin considerar las remuneraciones mensuales efectuadas a pesar de que los objetivos no se hayan cumplido. Por otro lado, el logro de objetivos, solo el 78% de las empresas han logrado cumplir sus metas, lo que indica que aún existen deficiencias en cuanto al cumplimiento de nivel de metas institucional (Dagnew y Elantheraiyan, 2023).

Dicho de otra forma, Mendoza et al. (2022), determinaron que en el contexto latinoamericano es preocupante debido a que la ausencia de una gestión de rendimiento adecuada, perjudica la selección de alternativas y la incorporación de instrumentos, generando el incumplimiento de los objetivos laborales y también al logro de objetivos institucionales en la medida que estos no se cumplen al 100% por falta de personal con altos rendimientos e involucrado con la institución.

En el ámbito peruano, según Cuba et al. (2020), las empresas e instituciones sufren continuos problemas relacionados con la ineficiencia de las personas para cumplir con los objetivos laborales ya que no logran ejecutar sus presupuestos en su totalidad y por ende no logran cumplir sus metas y objetivos propuestos, lo cual está sostenido en diversas causas resaltando la falta de gestión del rendimiento, evidenciado en personal con bajos niveles de desempeño, poco conocedor de sus funciones y poco involucrado con las actividades institucionales.

El panorama que envuelve a la región San Martín, donde las instituciones gubernamentales poseen deficiencias para cumplir cabalmente con los propósitos fijados a nivel jurisdiccional, esto como consecuencia que el personal que suele integrar a las instituciones son seleccionados en función al criterio del dirigente mismo que se debe a favores políticos dejando de lado la libre competición y la meritocracia; tal hecho ha generado que los entes estatales carezcan de profesionistas preparados y con las capacidades que se requiere para ejecutar las funciones. Por otro lado, las instituciones aun muestran deficiencias en cuanto al cumplimiento o logro de sus objetivos, porque no cumplen a cabalidad con las actividades de los planes de trabajo desarrollados para cierto periodo (Flores et al., 2021).

En el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba, se ha notado que existe deficiencias para materializar los objetivos y resultados que se han fijado a nivel institucional, dentro de los causales principales se resalta que no existe un clima de trabajo adecuado el cual frena el desempeño de los colaboradores y aumenta la tasa de ausentismo. De igual forma, se establece que no existe planes motivacionales, este hecho ha generado que el recurso humano no se sienta parte importante de la institución y busque en el exterior nuevas oportunidades de trabajo. Además, se resalta que no se desarrollan evaluaciones de desempeño produciendo que no se cuente con información fiable y concisa acerca de las áreas de mejora y fortalezas que poseen los colaboradores (Flores et al., 2021).

También, se ha notado que existe escasez de personal por cuánto los colaboradores tienden a duplicar sus funciones generando mayor nivel de estrés, en caso de no poder actuar de manera oportuna los posibles sucesos serian que no se cumplirían los objetivos institucionales, se tendría personal con bajos niveles de desempeño laboral, perjudicando los intereses institucionales (Espinoza et al., 2020).

Para ello, se contribuye a orientar en el presente trabajo estrategias acorde a los objetivos *de desarrollo sostenible* que conlleve a resultados óptimos en el crecimiento y desarrollo empresarial. De esta forma, se debe empezar a

analizar la situación interna, tanto en las Instituciones públicas y privadas que requieren crecer (Naciones Unidas, 2023).

Frente a los precedentes mencionados, se formular el siguiente <sup>1</sup> problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de <sup>2</sup> objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba?

Por lo descrito, la investigación se centra en los criterios de justificación, sostenido por Hernández y Mendoza (2018): por *conveniencia*, permitió identificar el problema que atraviesa la entidad objeto de estudio y pueda servir como precedente en la mejora; *Relevancia social*, ya que contribuirá a la mejora de los servicios públicos brindados, con el único objetivo de satisfacer al usuario. <sup>1</sup> Valor teórico, se empleó teorías y conceptos contemporáneos de diversos autores, para ello se utilizó la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) para la variable 1 y el aporte teórico de Armas, et al (2017) para la segunda variable, en las Implicancias *prácticas*, hizo posible que la institución ponga en marcha actividades para conseguir los propósitos fijados a nivel individual e institucional. *Utilidad metodológica*, ya que empleó técnicas e instrumentos validados que evidencien para <sup>2</sup> ser aplicados en investigaciones futuras como ayuda en la buena marcha institucional.

Dentro de este marco, <sup>1</sup> se tuvo como *objetivo general*: determinar la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba y como <sup>1</sup> *objetivos específicos*: O<sub>1</sub>: ¿identificar el nivel de gestión de rendimiento? O<sub>2</sub>: ¿identificar el nivel de logro de los objetivos? O<sub>3</sub>: Identificar la relación entre la planificación y el logro de objetivos. O<sub>4</sub>: Definir la relación entre el seguimiento y el logro de los objetivos. O<sub>5</sub>: Analizar la relación entre la evaluación y el logro de objetivos.

Por consiguiente, en virtud a la investigación se encontró trabajos previos que han sido identificados como aportes a la variable de estudio en la presente investigación. De esta forma, dentro del marco internacional se encontró a

Lumbreras, et al. (2020) quienes, en su investigación realizado en <sup>16</sup> San Bartolomé San Pablo del Monte, México, buscaron <sup>7</sup> evaluar la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 866 profesionales. Para el estudio puso a disposición un cuestionario a los trabajadores. Los *resultados* encontrados indican la existencia del 69% mayor efectividad por parte de los trabajadores al desarrollar sus funciones de manera transparente, logrando tener un valor ( $p=0.038$ ). Asimismo, se llevó a cabo estudios que permitieron fortalecer la estructura interna, cuyo resultado representa el ( $p=0.002$ ). *Concluyeron* que, a largo de los años, organismos han recurrido a la contratación de personal que aporten beneficios.

De igual forma, <sup>1</sup> se encontró a Bohórquez et al. (2020), quienes es su investigación desarrollada en Ecuador, buscaron analizar la motivación y el DL del personal de la gestión de autonomía descentralizada Municipal del cantón Salinas, para esto se estudió una muestra probabilística de 31 personas, trabajadores de la municipalidad <sup>2</sup> a quienes se le administró un cuestionario. Los *resultados* indican que el 25% de la estructura del trabajo es deficiente, siendo una de las causales la falta de pagos, problema que viene afectando a muchos trabajadores; así como el 35% indica su insatisfacción en lo que representa la falta de incentivo y el 35% insatisfechos referentes al mal manejo de los recursos que tiene la entidad durante su ejercicio. *Concluyeron* que, se alcanzó como resultado el 25% de los trabajadores efectúan un buen rendimiento dentro de sus áreas respectivas, dado que la mayor parte de sus esfuerzos conlleva al logro óptimo de los planes de la organización.

Además, se encontró a González – García y Vilchez (2022) quienes, en su investigación desarrollada en la Universidad de Córdoba, Colombia, buscaron examinar los elementos que promueven el rendimiento de los colaboradores en universidades nacionales; para esto se hizo un estudio en una muestra probabilística de 137 empleados administrativos; se les aplicó un cuestionario. Los *resultados*, refleja que el 88.33 % de los trabajadores que forman parte del entorno laboral han demostrado tener pequeños percances en cuanto a la

falta de herramientas que no cuenta la entidad. Mientras el 11.67 %, hace referencia que se sienten conforme con el trabajo que vienen efectuando. *Concluyen* que, la gestión del rendimiento abarca una serie de procesos que involucran la forma de trabajo de los colaboradores, dado que en gran parte permite dar viabilidad al desarrollo de actividades.

Visto de esta forma, <sup>1</sup> se encontró a Gonzáles, et al. (2022), quienes, <sup>1</sup> en su investigación desarrollada en la Universidad del Valle, Colombia, para esto se estudió una muestra probabilística de 32 universidades. Para el estudio se ejecutó un cuestionario a estudiantes. Los resultados, el 69% de los miembros del entorno laboral demuestra tener la capacidad de poder mejorar su rendimiento para el beneficio de la organización, mientras que el 31% tienden a tener poco interés para cumplir con los fines programados. *Concluyeron* que, una de las cualidades de los colaboradores son las habilidades que demuestran al momento de desarrollar sus funciones, por lo que este sistema se ha convertido en un beneficio importante para mejorar el sistema de trabajo de la institución.

Dentro de este orden, Santos e Ignacio (2022) en su investigación desarrollada en la Universidad San Francisco, Brasil, buscaron conocer el grado de motivación de los colaboradores para cumplir con los objetivos. Para este estudio se seleccionó una muestra probabilística de 261 estudiantes y se les aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que, uno de los aspectos fundamentales por la cuales los organismos han efectuado estrategias, se da <sup>2</sup> con el fin de poder lograr cumplir con sus objetivos de manera que tengan como resultado el 6% al 33% de efectividad en el proceso. *Concluyeron* que, existen deficiencias por la falta de recursos para poder efectuar el desarrollo de las actividades por parte de los organismos, de tal manera esta problemática afecta a que puedan cumplir con sus objetivos propuestos.

En otro contexto, en el ámbito peruano, se encontró a Valle-Núñez (2020), quien, en su investigación desarrollada en Universidad César Vallejo, Lima,



buscaron conocer cómo la planeación financiera se convierte en un agente imprescindible para las empresas, con una muestra probabilística de 10 trabajadores. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de dichas instituciones. Los *resultados*, lograron tener un impacto positivo para la organización, puesto a que se llevó a cabo el alcance de los propósitos, logrando de esta manera mayor índice de rentabilidad para la organización. *Concluyeron* que, mediante el control se pudo determinar el factor que interviene en actividades, ya que los problemas que se dan se deben principalmente a la falta de recursos, lo cual dificulta que puedan cumplir con sus objetivos trascendentales.

Dentro de ese mismo marco, <sup>1</sup> se encontró a Dávila-Moran et al. (2022), quienes, en su investigación desarrollada en la Universidad Privada del Norte, Lima, buscaron establecer la correlación numérica que se genera entre los incentivos y el rendimiento laboral; para esto se estudió <sup>2</sup> una muestra probabilística de 92 trabajadores; a ellos se les aplicó un cuestionario. Los *resultados*, dieron a conocer el Rho de Spearman, con un valor de  $r=0.854$ , lo cual demuestra el buen rendimiento que va logrando tener la organización mediante el buen desempeño <sup>3</sup> de sus colaboradores, de tal manera esto permite que exista un índice de correlación positiva alta. *Concluyeron* que, el valor de Rho de Spearman  $r=0.764$ , resultando  $r>0.05$ , hace síntesis al manejo de los recursos que toma en cuenta administrar la entidad para fines que se consideren eficientes, de modo que esto permita aumentar en gran parte el incentivo hacia sus colaboradores, por lo que en base a lo mencionado se demuestra que se obtiene un valor de  $\text{sig.} = 0.000 < 0.01$ .

De igual forma, se encontró a Espinal (2023) quien, en su estudio desarrollada en Lima, se identificó una muestra probabilística de 55 trabajadores; se les aplicó un cuestionario. Los *resultados*, se dio a conocer que el (32%) de los empleados han obtenido diversos inconvenientes ante la falta de organización de la entidad, y el (13%), presentan insatisfacción debido a los riesgos laborales que se dan por la falta de medidas de seguridad. *Concluye* que, uno de los problemas que se ha dado dentro de la estructura de las



organizaciones, se debe a la poca eficiencia que tiene durante el ejercicio de las actividades.

También <sup>1</sup> se encontró a Olivera, et al. (2021) quienes, en su investigación desarrollada en la Universidad Científica del Sur, Lima con el fin de conocer el grado de asociación que existe entre los términos, para esto se estudió una muestra probabilística de 100 trabajadores de la empresa Cotton Life. Aplicándoles un cuestionario. Los resultados, permiten conocer las debilidades de la organización, ya que el rendimiento de los colaboradores no ha logrado tener un buen resultado, cuyos porcentajes se establecen a continuación, Wald=9,569, siendo mayor que 4, y un  $p < 0,05$ . Concluyeron que, ha existido cambios dentro del entorno laboral por el cual muchos de los trabajadores se han visto perjudicado; además, la organización no ha logrado tener buena eficiencia durante el desarrollo de sus actividades.

Por último, otro de los antecedentes nacionales se menciona a Espinoza <sup>1</sup> et al. (2020) quienes, en su investigación desarrollada en la Universidad César Vallejo, Trujillo, buscaron establecer de forma estadística la relación que se genera entre el estrés y el desempeño, para esto se estudió una muestra probabilística de 98 colaboradores de la Red de Salud. Para el estudio se aplicó un cuestionario. Los resultados, el 98% de los colaboradores tienden a tener bajo nivel de rendimiento, debido al estrés que se da dentro de su entorno laboral y el 39,8% ha logrado tener buen resultado productos de la buena organización que han efectuado. Concluyen que, como único resultado que sea obtenido de acuerdo al estudio realizado sobre las variables, se presenta un coeficiente de Rho de Spearman lo cual ayudó a mejorar gran parte de la estructura de la organización.

<sup>1</sup> Con respecto a la primera variable *Gestión de rendimiento (GdR)*, conforme a <sup>1</sup> la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) se define como un instrumento de gestión de personal a través del cual se establece, reconoce e incita a la participación de los colaboradores para actuar de forma oportuna con la finalidad de dar cumplimiento a los propósitos que han sido fijados a nivel

organizacional. De igual modo, resalta la necesidad de mejora constante en aras de promover el crecimiento paulatino. Asimismo, Huanca-Frias et al. (2021) indican que es el aporte del recurso humano que se encuentran focalizadas en mantener un ambiente de trabajo armonioso, dinámico, proactivo y competitivo. Es, en resumen, el conglomerado de comportamientos de carácter positivo que ejecutan los participantes en virtud de contribuir con el alcance de las metas.

Por otro lado, Flores, et al. (2021) mencionan que dentro de la GdR es imprescindible que el área de RRHH considere oportunamente las habilidades y competencias de los aspirantes para la selección y contratación para que de esta forma garantizar un mayor éxito en la gestión pública. Es notorio que la existencia de competencias duras y blandas de parte de los servidores públicos repercute positivamente en el desempeño ocupacional. De ese mismo modo, Mendieta et al. (2020) indican que es un concepto que se encuentra vinculado con la eficiencia en las funciones, además, es visto como un componente que incita el adecuado desarrollo ocupacional ya que los usuarios internos aportan valor a las actividades que se ejecutan diariamente y se involucran de forma voluntaria con los propósitos y la visión planteada.

Tal como lo mencionan, Apolinario y Guevara (2021) la gestión de rendimiento, es un componente que se evalúa dentro de las organizaciones con la finalidad de conocer tanto en términos numéricos como cualitativamente el valor individual que aporta cada miembro al cumplimiento de los objetivos; además, en ella se valora el uso de las herramientas y capacidades institucionales.

Seguidamente, Carhuayal-Huaranga (2020) profundizan que es una variable que se encuentra relacionada con la competitividad de las organizaciones y se centra en el estudio de temas vinculados con la satisfacción y la motivación. La GdR ha sido estudiada a lo largo de los años por diversos investigadores ya que se connota como un concepto que hace posible alcanzar los resultados esperados que han sido previamente planificadas por parte de la directiva.

Desde la arista mencionada, se aduce que el término abordado representa un conglomerado de técnicas y procesos que se emplean dentro de las entidades para valorar el desempeño de la fuerza humana; es una función que corresponde directamente al área de RRHH o quien haga de sus veces que generalmente es supervisada de forma directa por el líder empresarial o el administrador.

Por consiguiente, Laplume et al. (2021) aducen que el concepto hace posible que las entidades puedan aprovechar al máximo las competencias, experiencias y conocimientos de los usuarios internos. Respecto a las organizaciones la relevancia que posee el término radica en que constituye una manera efectiva de influir de forma positiva en el desempeño individual contribuyendo al alcance o superación de los fines que han sido previamente establecidos. Paralelamente a ello los colaboradores pueden salir altamente beneficiados de la adopción de un sistema adecuado de rendimiento, ya que hace posible la disposición de recursos tangibles que son innecesarios para la ejecución de las tareas. De acuerdo a Andra-Teodora y Dumitru (2023) sintetizan que los motivos que justifican la adopción de un sistema de valoración del desempeño laboral, permiten generar mayor confianza, pues los ítems que se fijan son precisos, por lo tanto, minimizan el riesgo que los evaluadores se equivoquen en la generación de resultados. Afianza las decisiones seleccionadas, ya que los responsables del direccionamiento organizacional cuentan con datos fiables y actualizados acerca del rendimiento de los colaboradores. Promueve la objetividad de la evaluación el cual mejora el ambiente laboral y promueve relaciones sostenibles.

De ese mismo modo, Kumar et al. (2022), refieren que las ventajas que trae consigo el estudio de la variable se centra en la mejora constante del desempeño tanto de manera personal como en equipo el cual se ve reflejado en la productividad institucional y en los servicios que se ofrecen al exterior. Asimismo, Elshaer et al. (2023) aducen que es considerada como uno de los ejes transversales que induce al desarrollo y a la motivación, también, refuerza los canales de comunicación y permite que los programas de

capacitación tengan mejores resultados ya que éstas se desarrollan en conformidad a los requerimientos del personal y a las necesidades que posee. Tal como lo mencionan Shengteng et al. (2023), el desarrollo del personal origina la creación de culturas de aprendizajes y rendimientos, en el que muchas acciones de capacitaciones, desarrollos y estrategias de aprendizajes a la vez, dan respuesta a las estrategias organizacionales.

Debe señalarse las dimensiones de *Gestión de rendimiento*, según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) está enfocada en la *Planificación* como etapa inicial, donde se establecen de manera concisa los propósitos, tanto en el marco individual como grupal. Asimismo, se definen las responsabilidades y compromisos que asume cada colaborador en su área misma que se diseñan mediante la reunión entre el jefe y subalterno. Otra dimensión es el *Seguimiento* que corresponde al proceso de evaluación a través de diversos criterios, cuyos resultados serán en función a las metas de los colaboradores. En esta etapa, además, cobra relevancia la orientación continua de parte del jefe o líder, así como la retroalimentación de las actividades y la motivación a fin de orientar el esfuerzo humano hacia un mismo fin y mantener a pie el grado de compromiso, otro de los enumerados, como dimensión es la *evaluación, referida al proceso* final y formal, conociendo de esta manera los resultados y aporte de los integrantes de la organización acorde a sus funciones y responsabilidades; todo esto con el fin de diseñar planes y metodologías que incentiven a la mejora continua y promuevan un escenario competitivo donde aflore los conocimientos, experiencia y habilidades.

En referencia a la segunda variable *Logro de objetivos*, según los autores Armas et al (2017), **son aquellos que cada persona debe cumplir por sí misma, a través de las tareas asignadas correspondientes a su puesto en la empresa.** Por consiguiente, Fernández (2022) hace mención que logro de objetivos necesita del esfuerzo coordinado de los colaboradores con la finalidad de dar cumplimiento satisfactorio a los propósitos previstos por parte del gobierno regional como central; las consecuencias de dicho esfuerzo permiten minimizar las desigualdades que surgen en la sociedad y aumentar las posibilidades de un desarrollo homogéneo. Asimismo, Salcedo-Muñoz et al.

(2019), refieren que representa una de las principales contingencias que presentan las instituciones que forman parte de la cartera gubernamental esto como consecuencia que gran porcentaje de estas no logra alcanzar los resultados planeados dentro del cronograma previsto, mismo que generan daño a la imagen institucional y minimiza el índice de crecimiento económico y social del medio local.

Además, Annette et al. (2023), sostienen que las entidades públicas buscan las estrategias adecuadas para que los colaboradores puedan trabajar de una manera adecuado, con ganas de cumplir con los objetivos que los establecen en un determinado tiempo, ya que con ello dichas entidades generan ganancias y una mejor visión de parte la población, acumulando la confianza absoluta para que el estado brinde los presupuestos que cada empresa y con ello generan las ganancias absolutas tanto por parte de las entidades como por parte de las personas que son beneficias por un inicio de una gestión de actividades adecuadas.

Por otro lado, Gire et al. (2023), refieren que el logro de objetivos es la meta que las entidades ponen a los colaboradores que están dentro de cada entidad, buscan las ideas correspondientes para que incentiven a su personal a cumplir con cada requisito en cuanto a la obtención de las metas, generando beneficios tanto personales como profesionales, trabajando todos por un objetivo tanto gerentes como colaboradores con el mismo plan de mejoría.

Seguidamente, Luna-Peña y Mancilla-Francisco (2020), hacen mención que los logros que se dan a diario es producto de una buena gestión de las personas encargadas de realizar cada actividad, si bien es cierto el estado brinda la oportunidad de que las entidades luchan a diario para que consigan beneficios para los colaboradores, es así como muchos de los colaboradores se han visto beneficiados con estas funciones que los gerentes implementan, siendo así necesario que cada oportunidad sea tomada de una manera correspondiente para que mejoren los rendimientos de los colaboradores al momento de realizar los cumplimientos de objetivos dentro de las entidades, es así como al momento de conseguir las metas plasmadas tanto

colaboradores como la ciudadanía se verán satisfechos y con las ganas de seguir creciendo de una manera transparente.

Dentro de este orden, Luna-Peña y Mancilla-Francisco (2020) aseguran que es imprescindible estudiar los diversos factores y elementos que ocasionan el incumplimiento de los propósitos considerando los recursos institucionales como son el talento humano, las máquinas y el dinero ya que cada uno de ellos de forma indistinta entorpece o facilita el cumplimiento de lo programado. Tal como lo mencionan Bernal-Vélez et al. (2020) el logro de objetivos necesita de estrategias para alcanzar lo previsto ya sea corto o largo plazo, además, requiere de la designación estratégica de las capacidades y del establecimiento de políticas y procesos para guiar el accionar humano. En efecto, los objetivos son concebidos como los resultados y logros que obtiene una organización para brindar un buen servicio, que estos sean precisos y medibles para tener mayor chance de cumplimiento.

De ese mismo modo, Gire et al. (2023), sostienen que uno de los factores que repercute en la obtención de los resultados dentro de las organizaciones en cuanto a logro de objetivos es que los colaboradores tengan en claro cuáles son las metas que la organización desea alcanzar de tal modo que pueda interiorizar y desarrollarse de acuerdo a lo requerido. De acuerdo a Ledwith, et al. (2021), expresan que para alcanzar el éxito en el logro de objetivos es necesario que los colaboradores conozcan el proceso paso a paso para poder alcanzar lo deseado, es necesario desarrollar los pequeños objetivos progresivamente para lograr la meta final. Por consiguiente, Elaine y Briers (2019) indican que el logro de objetivos se establece a partir del desempeño personal de los colaboradores respecto a las responsabilidades que adquiere dentro de la organización. De ese mismo modo, Annette et al. (2023) indican que es el cumplimiento de las políticas y lineamientos establecidos con antelación en virtud de que el ente público de cumplimiento a lo planificado.

Considerando los aportes de los autores Armas et al (2017) las dimensiones del *logro de objetivos* son: *desarrollo humano*, corresponde a un proceso

paulatino que requiere del fortalecimiento de las competencias a lo largo del existir, y refleja el potencial para desarrollarse y que este crecimiento debe ser sostenible y continuo en los individuos. Otra dimensión son las *condiciones de trabajo*, enfocado en lo físico que circunscriben al ejercicio de las funciones de parte del recurso humano, el cual premedita el alcance o el incumplimiento de las actividades programadas; de esta forma incorpora al uso de herramientas, la adquisición de tecnología, estado de mobiliario, entre otros. Y por último la *productividad*, enfocada a nivel de eficiencia con la que el talento humano ejecuta sus funciones al interior de la organización.

En este sentido, se comprende la gestión de rendimiento como variable de estudio a la *teoría enfocada en la jerarquía de necesidades de Maslow*, que busca contemplar un buen desarrollo en las actividades ejecutadas por los colaboradores, a fin de mantener un rendimiento en función a las metas a cumplir por parte de la entidad (Acosta, 2011). También se encuentra a la *teoría de las Necesidades*, se basa en la relación que ocurre entre la dificultad y el rendimiento; osea, el esfuerzo elevado que realiza el colaborador para cumplir con las tareas corresponde a un nivel de dificultad superior, por otro lado, el desarrollo de tareas sencillas conlleva a un nivel de esfuerzo menor (Servián, 2023). Asimismo, se tiene a la *teoría de las expectativas*, sustenta que los seres humanos son individuos autónomos con criterio individual, creencias y expectativas propias acerca de su desarrollo y bienestar. El comportamiento surge como parte de la toma de decisiones y estas se encuentran sujetos a las convicciones y actitudes (Navajo, 2013).

De este modo, la segunda variable *Logro de objetivos orientado en la teoría del establecimiento de Metas*, establece que cuando la valla a superar es alta la motivación de los individuos para su alcance es mucho mayor. El desempeño es superior también, cuando los colaboradores se colocan la camiseta de la institución y se encuentran atentos al feedback (Aiteco, 2018). Asimismo, la *teoría de las expectativas*, fue elaborada por Vroom quien establece que los individuos incrementan su motivación cuando se involucran con la meta y cuando se encuentran seguros de su nivel de contribución tanto



en términos de conocimiento como de experiencia, pues tiene un seguro que cuando alcance lo programado obtendrán una recompensa satisfactoria (Naranjo, 2009). Finalmente, la <sup>11</sup> *teoría de la Equidad de Stancey, Adams* afirma que los colaboradores tienden a contrastar las recompensas recibidas con la de los demás a fin de evaluar si lo recibido es justo y reaccionando oportunamente con el propósito de suprimir cualquiera injusticia (Consultores, 2018).

Desde esta perspectiva, el marco legal, basado en la gestión del rendimiento se establece en la *Directiva del subsistema de gestión del rendimiento (2020)*, cuyo propósito está fundamentada en la adopción de un sistema eficiente de gestión de rendimiento de las instituciones gubernamentales, la misma que está orientada a la contribución individual y colectiva de los servidores públicos dando cumplimiento a los objetivos organizacionales el *Decreto legislativo N° 1025 (2008)*. este Decreto tiene como finalidad la promoción del desarrollo técnico profesional de los servidores públicos. Los talleres de capacitación y profesionalización contribuyen con la adecuada estrategia que coadyuva a la materialización de las metas. Por lo tanto, es fundamental la capacitación dado que juega un rol importante dentro del marco interno de las instituciones, ya que ayuda a poder mantener el desempeño de los colaboradores de manera efectiva, lo cual todo esto permite cumplir con los objetivos establecidos en un principio de periodo.

De este mismo modo, el logro de los objetivos está amparada en la *Resolución ministerial 162-2023-EF/43 (2023)*, donde se mencionan que los gobiernos regionales y gobiernos locales priorizados, deben contratar servidores públicos de alto rendimiento con cargo para los cuales considerar los perfiles.

Por su parte, se estableció <sup>1</sup> la *hipótesis general*:  $H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba en el año <sup>1</sup> 2023 y como hipótesis específicas:  $H_1$ : El nivel de gestión de rendimiento, es alto;  $H_2$ : El nivel de logro de los objetivos, es alto;  $H_3$ : Existe relación significativa entre la

planificación y el logro de objetivos. <sup>1</sup> *H*<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre el seguimiento y el logro de objetivos. <sup>1</sup> *H*<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la evaluación y el logro de objetivos.

## II. METODOLOGÍA

Se presenta una investigación de *tipo básica*, ya que la finalidad fue conocer las variables y facilitar la descripción para acrecentar el conocimiento y al mismo tiempo determinado la solución al problema (CONCYTEC, 2020). Por medio de estas investigaciones se realizó la descripción amplia de las variables abordadas para generar un aporte competitivo hacia los investigadores.

También se caracteriza por ser un *enfoque cuantitativo*, debido a la utilización de información numérica para abordar el análisis estadístico para el conocimiento de porcentajes y frecuencias de acuerdo al tema abordado (Hernández – Sampieri, 2018).

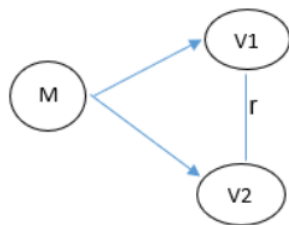
Dicho de otro modo, es de alcance *correlacional*, porque se buscó determinar el vínculo, relación o asociación entre dos variables de estudio (Hernández – Sampieri, 2018).

Este conllevó a aplicar una investigación con diseño *no experimental*, puesto que en ningún momento se realizó la variación en el funcionamiento natural de las variables (Arias, 2012).

Asimismo, es de *corte transversal*, dado que se tomaron datos en una sola oportunidad para la representación de los resultados por medio del análisis respectivo (Arias, 2012).

### Figura 1

Esquema



#### Donde:

- M** = Muestra
- V1** = Gestión de rendimiento
- V2** = Logro de objetivos
- r** = Relación a obtener entre las dos variables

Desde esta perspectiva, la definición conceptual de la variable *gestión de rendimiento*, según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) es un instrumento de gestión de personal a través del cual se establece, reconoce e incita a la participación de los colaboradores para actuar de forma oportuna con la finalidad de dar cumplimiento a los propósitos que han sido fijados a nivel organizacional, de igual modo, resalta la necesidad de mejora constante en aras de promover el crecimiento paulatino.

El anterior sustento, conlleva a la definición operacional, donde se ha medido las dimensiones en una escala de Likert, ya que se hizo mediante un cuestionario correspondiente a las dimensiones con sus indicadores que son: *planificación* (Definición de las metas e indicadores, evidencia como medio de verificar y cumplimiento de plazos); *seguimiento* (Avance alcanzado, seguimiento al avance de las metas, reunión <sup>2</sup> de seguimiento, retroalimentación); *y evaluación* (Logro de objetivos, verificar, tipo de evaluación, capacidades de personal, comité evaluador e idoneidad de los resultados), en una muestra de 41 trabajadores, la misma que fue validado por tres expertos en gestión de rendimiento y de esta manera demostrar su confiabilidad.

Dicho de otra forma <sup>1</sup>, la definición conceptual de la variable *logro de objetivos*, según Armas et al (2017) son aquellos que cada persona debe cumplir por sí misma, a través de las tareas asignadas correspondientes a su puesto en la empresa.

Es así, para *la definición operacional*, se ha medido a través de un cuestionario a los trabajadores, correspondiente a las dimensiones con sus indicadores que son: *desarrollo humano* (Desarrollo de las capacidades, desarrollo, personal y profesional, <sup>1</sup> bienestar físico mental, Opinión de los colaboradores y estándares de rendimiento); *Condiciones de trabajo* (recursos, condiciones de trabajo, iluminación ventilación, trabajo en equipo y ambiente de trabajo) *y Productividad* (Eficiencia de los colaboradores, compromiso de los colaboradores, capacitaciones y objetivos a corto plazo), indicadores planteados por los autores Armas et al (2017), bajo una escala de

Likert. Asimismo, los resultados se han evaluado considerando los niveles: alto, medio y bajo.

En relación con este tema, la *población*, según, Cortés e Iglesias (2004), es definida como los elementos que forman parte del objeto investigado, los cuales presentaron características similares para hacer posible la integración dentro de un contexto. La población de estudio fue de 41 trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba en el año 2023.

Al respecto, se consideraron algunos criterios de inclusión a aquellas personas trabajadoras nombrados y contratados que vienen laborando más de 3 meses.

Asimismo, con respecto a los criterios de exclusión, se han considerado todos aquellos locadores de servicio, jefes de área y practicantes, aquellos que no completaron el cuestionario.

Por consiguiente, la *muestra* según Hernández, et al. (2014) es la determinación final de los elementos considerados para proceder con la aplicación de los instrumentos a fin de obtener los datos para el procesamiento y los resultados. Por lo tanto, la muestra estuvo representado por la totalidad de la población que corresponde a 41 trabajadores.

De esta manera, para la obtención de la muestra se aplicó el muestreo, no probabilístico por conveniencia; debido a que la selección de la muestra se hizo si ninguna aplicación de una fórmula estadística, es decir, se trabajó con el total de la población (Hernández – Sampieri, 2018).

Por ende, la unidad de análisis fueron cada uno de los trabajadores del Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba en el año 2023.

De otra forma, para la obtención de datos se recurrió a la técnica de encuesta. Esta técnica materializada en cuestionario, el cual consistió en un ligado de ítems con la escala de tipo Likert. (Arias 2020). En ese sentido, el primer instrumento para la medición de la variable Gestión de Rendimiento estuvo conformado por 12 preguntas divididas en 3 dimensiones: dimensión planificación estructurado en 3 preguntas (ítems 1-3); seguimiento (ítems 4-7)

y evaluación (ítems 8-12).<sup>2</sup> Para efectos de poder evaluar a la variable se consideró 3 categorías: primero, bajo (12-25), como segunda categoría se tuvo a medio (26 -37), y para poder finalizar con este enunciado se determinó a la categoría de alto (38-50).

De la misma manera,<sup>6</sup> el instrumento para la medición de la variable *logro de objetivos*, estuvo constituido por 14 preguntas dividido en 3 dimensiones: desarrollo humano (ítems 1-5), condiciones de trabajo (ítems 6-10), y productividad (ítems 11-14).<sup>1</sup> Para establecer la evaluación se consideró 3 categorías: bajo (14-35), medio (36 -58), y Alto (59-79).

Por consiguiente, para la respectiva validez del instrumento se tomó en cuenta el criterio del juicio de 3 expertos, conocedores del tema; asimismo tengan el grado mínimo de licenciado para la revisión respectiva.

<sup>1</sup>**Tabla 1**

*Lista de expertos*

<b>Magister</b>	<b>Especialidad</b>
Lic. en Adm. Luis Alberto Guevara Delgado.	<sup>1</sup> Maestría en Gestión Pública
Lic. en Adm. Belmira Hidalgo Sánchez	Maestría en Gestión Pública
Ing. Jorge Anderson Milian Ramírez	Maestría en Gestión Pública

En cuanto a la confiabilidad, se realizó la comprobación con el Alpha de Cronbach donde se consideró solamente a los valores que se encuentren en mayores a 0.7.

<sup>1</sup>**Tabla 2**

*Coeficiente de alfa de Cronbach*

Instrumento	Coeficiente	Nivel de consistencia
-------------	-------------	-----------------------

---

Cuestionario de gestión de 0,973	Excelente
----------------------------------	-----------

rendimiento

Cuestionario de logro de objetivos 0,966	Excelente
--	-----------

---

Debido a que los valores están muy cercanos a 1, se estableció como una consistencia alta de acuerdo al procesamiento considerando una prueba piloto.

De acuerdo a los procedimientos, se llevó a cabo la extensión de la autorización correspondiente de conformidad con los protocolos estipulados por el comité de ética, para lo cual se integró el respaldo documental mediante documentos previamente aprobados; se destaca también la validez y confiabilidad de los instrumentos para hacer posible la aplicación hacia los trabajadores en un tiempo de 15 minutos. Además, se procedió los cuales tuvieron la responsabilidad de realizar el llenado correspondiente de cada uno de los cuestionarios entregados, cuyas respuestas fueron integradas dentro del Excel para el procesamiento estadístico posterior, así como también se empleó el Spss para el procesamiento de los datos cuantitativos.

Por otro lado el método de análisis de datos fueron obtenidos por medio del despliegue de los cuestionarios hacia la muestra respectiva, facilitando el análisis descriptivo por medio de la presentación de los detalles característicos de las variables, para lo cual se empleó figuras y tablas; se empleó también la estadística inferencial por medio del Spss tomando en cuenta el análisis especulativo; además, para realizar el análisis inferencial se establecieron las correlaciones a través del Rho de Spearman con el cual se abordó la comprobación de las hipótesis.

De esa manera, los aspectos éticos se contempló la utilización del código de ética determinado por la Universidad César Vallejo donde estipula la incorporación de principios éticos internacionales además se destacó la búsqueda de resultados que ayuden a exponer la problemática y al mismo tiempo la determinación de sugerencias para la solución respectiva, principio de derecho del autor, facilitando respecto a cada uno de los derechos de los autores por medio del citado correspondiente a través de las normas APA



### 1 III. RESULTADOS

#### 3.1. Nivel de gestión de rendimiento

**Tabla 3**

**1** Nivel de la gestión de rendimiento y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Gestión de rendimiento	Bajo	12-28	10	24%
	Medio	29-45	28	68%
	Alto	46-60	3	8%
	Total		41	100%
Planificación	Bajo	3-7	14	33%
	Medio	8-12	24	59%
	Alto	13-15	3	8%
	Total		41	100%
Seguimiento	Bajo	4-9	12	29%
	Medio	10-15	24	59%
	Alto	16-20	5	12%
	Total		41	100%
Evaluación	Bajo	5-11	12	29%
	Medio	12-18	26	63%
	Alto	19-25	3	8%
	Total		41	100%

**1** Fuente. Cuestionario aplicado a trabajadores.

#### Interpretación

En la tabla podemos observar que el nivel de la variable **gestión de rendimiento** es bajo de 24 %, medio de 68 %, y alto de 8 %, asimismo para la dimensión **planificación** es bajo de 33 %, medio de 59 %, y alto de 8 %, además, la dimensión **seguimiento** es bajo de 29 %, medio de 59 %, y alto de 12 %, por último, la dimensión **evaluación** es bajo de 29 %, medio de 63 %, y nivel alto de 8 %.

Predominando la valoración media.

### 3.2. Nivel de logro de los objetivos

**Tabla 4**

Nivel de logros de los objetivos y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Logro de objetivos	Bajo	14-32	16	39%
	Medio	33-51	18	44%
	Alto	52-70	7	17%
	Total		41	100%
Desarrollo humano	Bajo	5-11	12	29%
	Medio	12-18	24	59%
	Alto	19-25	5	12%
	Total		41	100%
Condiciones de trabajo	Bajo	5-11	14	34%
	Medio	12-18	20	49%
	Alto	19-25	7	17%
	Total		41	100%
Productividad	Bajo	4-9	20	49%
	Medio	10-15	17	41%
	Alto	16-20	4	10%
	Total		41	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a trabajadores.

#### Interpretación

El nivel de la variable **logro de objetivos** es bajo de 39 %, de 44 %, y alto de 17 %, asimismo para la dimensión **desarrollo humano** es bajo de 29 %, medio de 59 %, y alto de 12 %, además, la dimensión **condiciones de trabajo** es bajo de 34 %, medio de 49 % y alto de 17 %, por último, la dimensión **productividad** es bajo de 49 %, medio de 41 %, y alto de 10 %.

Predominando la valoración media

### 3.3. Relación entre la planificación y el logro de objetivos

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión de rendimiento</b>	,972	41	,404
Planificación	,947	41	,057
Seguimiento	,931	41	,015
Evaluación	,963	41	,198
<b>Logro de objetivos</b>	,967	41	,270
Desarrollo humano	,973	41	,429
Condiciones de trabajo	,958	41	,133
Productividad	,900	41	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Al tratarse de una muestra de 41, se calculó Shapiro-Wilk. Siendo  $p = 0.404$  y  $0,270$  lejanas a  $0.05$ , por lo que la distribución es normal; empleando el coeficiente de Pearson para el análisis de las correlaciones.

Tabla 6

Relación entre la planificación y el logro de objetivos.

	Planificación	Logro de objetivos
Planificación	Correlación de Pearson	,933**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	41

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

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión planificación y la variable logro de objetivos, mediante el análisis estadístico de Pearson de  $0.933$ , y un  $p$ -valor igual a  $0,000$  ( $p$ -valor  $\leq 0.01$ ), por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación.

### 3.4. Relación entre el seguimiento y el logro de los objetivos

**Tabla 7**

Relación entre seguimiento y logro de objetivos.

		Seguimiento	Logro de objetivos
Seguimiento	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41

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

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

#### Interpretación

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión seguimiento y la variable logro de objetivos, mediante el estadístico de Pearson de 0.962, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación.

### 3.5. Relación entre la evaluación y el logro de objetivos

**Tabla 8**

Relación entre la evaluación y el logro de objetivos.

		Evaluación	Logro de objetivos
Evaluación	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41

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

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

#### Interpretación

Existe relación positiva alta y significativa entre la dimensión evaluación y la variable logro de objetivos, mediante el estadístico de Pearson de 0.726, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación.

### 3.6. Relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos

**Tabla 9**

Relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos.

		Gestión de rendimiento	Logro de objetivos
Gestión de rendimiento	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41

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

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

#### Interpretación

Existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba, mediante el estadístico de Pearson de 0.672, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación.

#### IV. DISCUSIÓN

Referente al objetivo específico 1, el nivel de la variable gestión de rendimiento es bajo de 24 %, nivel medio de 68 %, estos resultados se deben a que se ha notado que existe deficiencias para materializar los objetivos y resultados que se han fijado a nivel institucional, dentro de los causales principales se resalta que no existe un clima de trabajo adecuado el cual frena el desempeño de los colaboradores y aumenta la tasa de ausentismo, dichos resultados coinciden con, Apolinario y Guevara (2021) la gestión de rendimiento, es un componente que se evalúa dentro de las organizaciones con la finalidad de conocer tanto en términos numéricos como cualitativamente el valor individual que aporta cada miembro al cumplimiento de los objetivos; además, en ella se valora el uso de las herramientas y capacidades institucionales.

Referente al objetivo específico 2, el nivel de la variable logro de objetivos es bajo de 39 %, nivel medio de 44 %, estos resultados se deben a que se ha notado que existe escasez de personal por cuánto los colaboradores tienden a duplicar sus funciones generando mayor nivel de estrés, en caso de no poder actuar de manera oportuna los posibles sucesos serian que no se cumplirían los objetivos institucionales, se tendría personal con bajos niveles de desempeño laboral, perjudicando los intereses institucionales, dichos resultados concuerdan con Annette et al. (2023) mencionan que es el cumplimiento de las políticas y lineamientos establecidos con antelación en virtud de que el ente público de cumplimiento a lo planificado.

Referente al objetivo específico 3, existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión planificación y la variable logro de objetivos, dichos resultados coinciden con Ledwith et al. (2021), expresan que para alcanzar el éxito en el logro de objetivos es necesario que los colaboradores conozcan el proceso paso a paso para poder alcanzar lo deseado, es necesario desarrollar los pequeños objetivos progresivamente para lograr la meta final.

Referente al objetivo específico 4, existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión seguimiento y la variable logro de objetivos,

<sup>2</sup> dichos resultados armonizan con Gire et al. (2023), sostienen que uno de los factores que repercute en la obtención de los resultados dentro de las organizaciones en cuanto a logro de objetivos es que los colaboradores tengan en claro cuáles son las metas que la organización desea alcanzar de tal modo que pueda interiorizar y desarrollarse de acuerdo a lo requerido.

<sup>1</sup> Referente al objetivo específico 5, existe relación positiva alta y significativa entre la dimensión evaluación y la variable logro de objetivos, dichos resultados coinciden con Freytag et al. (2022), quien menciona que ha existido cambios dentro del entorno laboral por el cual muchos de los trabajadores se han visto perjudicado; además, la organización no ha logrado tener buena eficiencia durante el desarrollo de sus actividades.

<sup>1</sup> En función al objetivo general, existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba, dichos resultados concuerdan con Olivera-Garay et al. (2021), permiten conocer las debilidades de la organización, ya que el rendimiento de los colaboradores no ha logrado tener un buen resultado, cuyos porcentajes se establecen a continuación, Wald=9,569, siendo mayor que 4, y un  $p < 0,05$ .



## V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal De Moyobamba, con un Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.672, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

El nivel de la variable gestión de rendimiento es bajo de 24 %, nivel medio de 68 %, estos resultados se deben a que se ha notado que existe deficiencias para materializar los objetivos y resultados que se han fijado a nivel institucional, dentro de los causales principales se resalta que no existe un clima de trabajo adecuado el cual frena el desempeño de los colaboradores y aumenta la tasa de ausentismo.

El nivel de la variable logro de objetivos es bajo de 39 %, nivel medio de 44 %, estos resultados se deben a que se ha notado que existe escasez de personal por cuánto los colaboradores tienden a duplicar sus funciones generando mayor nivel de estrés, en caso de no poder actuar de manera oportuna los posibles sucesos serian que no se cumplirían los objetivos institucionales, se tendría personal con bajos niveles de desempeño laboral, perjudicando los intereses institucionales.

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión planificación y la variable logro de objetivos, con un Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.933, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión seguimiento y la variable logro de objetivos, con un Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.962, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

Existe relación positiva alta y significativa entre la dimensión evaluación y la variable logro de objetivos, con un Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.726, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

## VI. RECOMENDACIONES

### **Al Gerente General:**

Implementar cambios, estos incluyen mejorar el entorno de trabajo, ofrecer flexibilidad, promover el bienestar de los empleados, reconocer sus logros, asegurar salarios justos y fomentar una comunicación efectiva. Estas acciones no solo optimizarán el clima laboral, sino que también facilitarán el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Evaluar y redistribuir las tareas, considerar la contratación de más empleados, ofrecer formación en gestión del tiempo, promover el bienestar, introducir flexibilidad laboral y mantener una comunicación efectiva. Estas acciones son fundamentales para optimizar el ambiente laboral y asegurar el logro de los objetivos institucionales.

Es vital que las tareas asignadas a los miembros del equipo, así como el manejo de los recursos, estén alineados con la consecución de los resultados esenciales que permitirán alcanzar las metas propuestas. La comunicación clara y la colaboración entre los miembros del equipo también son elementos esenciales para lograr una ejecución efectiva y alcanzar los objetivos establecidos.

Es crucial perfeccionar el proceso de reclutamiento para garantizar que la designación de roles se realice con integridad, seleccionando candidatos basándose en sus habilidades y la adecuación al perfil requerido para la posición disponible.

### **Al Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba,**

Es imprescindible llevar a cabo un monitoreo constante de las tareas desempeñadas para identificar cualquier obstáculo que los empleados puedan enfrentar. Este proceso permitirá implementar soluciones efectivas que minimicen dichos obstáculos, asegurando así la consecución de las metas propuestas.

Realizar una valoración equitativa y clara del rendimiento de los empleados, resaltando sus éxitos y su capacidad para alcanzar las metas. Asimismo, es importante ofrecer opciones de mejora pertinentes que apoyen su desarrollo profesional.

# Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba - 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Massachusetts School of Professional Psychology Trabajo del estudiante	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	www.talent.upc.edu Fuente de Internet	<1%

9	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="https://mailman.amsat.org">mailman.amsat.org</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="https://oprla.collegeboard.com">oprla.collegeboard.com</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="https://www.muyinteresante.es">www.muyinteresante.es</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="https://www.repositorio.usac.edu.gt">www.repositorio.usac.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Marivel Lumbreras-Guzmán, Irma Alejandra Hernández-Vicente, Pablo Méndez-Hernández, Libia Darina Dosamantes-Carrasco et al. "Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva", Salud Pública de México, 2019 Publicación	<1 %

Excluir citas      Apagado

Excluir bibliografía      Apagado

Excluir coincidencias      Apagado