



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

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

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes (orcid.org/0000-0001-7512-1438)

**ASESORA:**

Dra. Vela Vásquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023", cuyo autor es YACSAHUACHE QUISPE FLOR MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 10 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VELA VASQUEZ TERESA <b>DNI:</b> 01068632 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:54:49

Código documento Trilce: TRI - 0808187



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, YACSAHUACHE QUISPE FLOR MERCEDES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLOR MERCEDES YACSAHUACHE QUISPE <b>DNI:</b> 45984378 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7512-1438	Firmado electrónicamente por: FMYACSAHUACHEQ el 10-07-2024 15:31:23

Código documento Trilce: TRI - 0808188

## DEDICATORIA

Al todo Poderoso, nuestro Dios; a mis padres María y Erasmo, quienes son mi motor y motivo que estuvieron acompañándome en mis noches de desvelo; a mis queridas hermanas: Adelicia, Fredesvinda, Diocely y Erlinda, a quienes amo tanto.

**Flor Mercedes.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por mantenerme con salud y permitirme la culminación de mi tesis; a la Universidad César Vallejo, por brindar las facilidades de formar una carrera profesional; a la Dra. Teresa Vela Vásquez que fue mi guía en todo este proceso de desarrollo de tesis, brindándonos sus conocimientos y sobre todo por la paciencia y la vocación que de una excelente profesional.

**Flor Mercedes.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESÚMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
IV. DISCUSIÓN .....	26
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Lista de expertos .....	19
Tabla 2. Coeficiente de alfa de Cronbach .....	19
Tabla 3. Nivel de la gestión de rendimiento y sus dimensiones. ....	21
Tabla 4. Nivel de logros de los objetivos y sus dimensiones.....	22
Tabla 5. Prueba de normalidad .....	23
Tabla 6. Relación entre la planificación y el logro de objetivos. ....	23
Tabla 7. Relación entre seguimiento y logro de objetivos. ....	24
Tabla 8. Relación entre la evaluación y el logro de objetivos. ....	24
Tabla 9. Relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos.....	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema.....	16
------------------------	----

## RESÚMEN

El estudio posee una relación con los Objetivos del Desarrollo Sostenible y se vincula con el ODS 8 que está centrado en la creación de espacios estratégicos para promover el crecimiento institucional mediante el logro de los objetivos. En este sentido, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba. Asimismo, estuvo sujeto a una investigación de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional - corte transversal. Para este estudio se seleccionó una muestra de 41 trabajadores. En la cual se utilizó la encuesta como técnica de recolección e instrumento dos cuestionarios. Los resultados determinaron que el nivel de la variable gestión de rendimiento y sus dimensiones tienen un nivel medio el 68%; igual manera el nivel de la variable logro de objetivos y sus dimensiones tienen un nivel medio 44%. Concluyendo que, si 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 2023, con un análisis estadístico de Pearson de 0.672 y un p-valor igual a 0,001 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

**Palabras clave:** Gestión, rendimiento, logro, objetivos.

## ABSTRACT

The study has a relationship with the Sustainable Development Goals and is linked to SDG 8, which is focused on the creation of strategic spaces to promote institutional growth through the achievement of the objectives. In this sense, the objective was to determine the relationship between performance management and the achievement of workers' objectives at the Moyobamba Municipal Provincial Road Institute. Likewise, it was subject to a basic type of research, non-experimental design, quantitative approach, correlational scope - cross-sectional. For this study, a sample of 41 workers was selected. In which the survey was used as a collection technique and instrument of two questionnaires. The results determined that the level of the performance management variable and its dimensions have a medium level of 68%; Likewise, the level of the objective achievement variable and its dimensions have an average level of 44%. Concluding that, if there is a moderate and significant positive relationship between performance management and the achievement of workers' objectives in the Moyobamba Municipal Provincial Road Institute 2023, with a Pearson statistical analysis of 0.672 and a p-value equal to 0.001 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ).

.

Keywords: Management, performance, achievement, objectives.

## **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 problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de 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. *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 ser aplicados en investigaciones futuras como ayuda en la buena marcha institucional.

Dentro de este marco, 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 *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 San Bartolomé San Pablo del Monte, México, buscaron 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, 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 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, se encontró a Gonzáles, et al. (2022), quienes, 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 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, 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 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 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 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 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.

Con respecto a la primera variable *Gestión de rendimiento (GdR)*, conforme a 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 enfocado 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; o sea, 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 sujetas 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 *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 la *hipótesis general*:  $H_i$ : 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 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.  $H_4$ : Existe relación significativa entre el seguimiento y el logro de objetivos.  $H_5$ : 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).

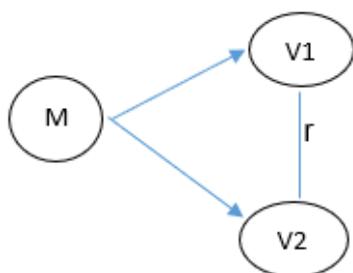
Dicho de otro modo, es de alcance *correlacional*, porque se buscó determinar el vínculo, relación o asociación entre dos variables de estudio (Hernández – Sampieri, 2018).

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 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, 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, 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 sin 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 listado 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). 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, 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). 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.

### **Tabla 1**

*Lista de expertos*

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

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.

### **Tabla 2**

*Coefficiente de alfa de Cronbach*

<b>Instrumento</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
--------------------	---------------------	------------------------------

Cuestionario de gestión de rendimiento	0,973	Excelente
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 documentario 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

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Nivel de gestión de rendimiento

**Tabla 3**

*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		<b>41</b>	<b>100%</b>
Planificación	Bajo	3-7	14	33%
	Medio	8-12	24	59%
	Alto	13-15	3	8%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>
Seguimiento	Bajo	4-9	12	29%
	Medio	10-15	24	59%
	Alto	16-20	5	12%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>
Evaluación	Bajo	5-11	12	29%
	Medio	12-18	26	63%
	Alto	19-25	3	8%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>

*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		<b>41</b>	<b>100%</b>
Desarrollo humano	Bajo	5-11	12	29%
	Medio	12-18	24	59%
	Alto	19-25	5	12%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>
Condiciones de trabajo	Bajo	5-11	14	34%
	Medio	12-18	20	49%
	Alto	19-25	7	17%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>
Productividad	Bajo	4-9	20	49%
	Medio	10-15	17	41%
	Alto	16-20	4	10%
	Total		<b>41</b>	<b>100%</b>

*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	1
	Sig. (bilateral)	,933**
	N	,000
		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 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-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-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,

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.

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.

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 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

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 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

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 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

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 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

## **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.

## REFERENCIAS

- Acosta, K. (2011). *Pirámide de Maslow. Teoría de las necesidades de Maslow*.  
<https://www.up-spain.com/blog/piramide-maslow/#:~:text=La%20jerarqu%C3%ADa%20de%20necesidades%20de,%2C%20amor%2C%20estima%20y%20autorrealizaci%C3%B3n.>
- Aiteco, C. (2018). *Teoría del Establecimiento de Metas*.  
<https://www.aiteco.com/establecimiento-de-metas/>
- Andra-Teodora, G. y Dumitru, D. (2023). Exploring the dynamic landscape of performance management: a bibliometric analysis of emerging trends. *Studies in Business and Economics*, 18(1). <https://doi.org/10.2478/sbe-2023-0019>
- Annette, L.E., Skov, M., Handberg, K., y Gislason, G. (2023). Trends in low-density lipoprotein cholesterol goal achievement and changes in lipid-lowering therapy after incident atherosclerotic cardiovascular disease: Danish cohort study. *Revista Plos One*, 18(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286376>
- Apolinario, R.E., y Guevara, D.E. (2021). El efecto mediador de la capacidad ejecutiva para la innovación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento de la cadena de suministros. *Revista Información tecnológica*, 32(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100151>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme, 138.  
[https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download)
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.  
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

- Bernal-Vélez, I.C., Estrada-Arango, P., y Palacio-Correa, M.A. (2020). Familias y procesos que reportan el logro de objetivos terapéuticos en el Centro de Familia de la Universidad Pontificia Bolivariana. *Revista Facultad de Trabajo Social*, 35(3). <http://dx.doi.org/10.18566/rfts.v35n35.a02>
- Bohórquez, E., Pérez, M. y Caiche, W. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Cabell-Rosales, N.V., y Pérez-Azahuanche, M.A. (2021). Estrategias motivacionales para el logro de los aprendizajes. *Polo del conocimiento*, 54(6). <http://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2194>
- Carhuayal-Huaranga, O.L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 46(23). <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima, 12. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Consultores, A. (2018). *Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación*. <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México. Universidad Autónoma del Carmen, 105. [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Cuba-Carbajal, N., Mohamed-Mehdi, H. M. y Pacheco-Pumaleque, A. A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-278.pdf>

- Dagnew-Gebrehiwot, G. y Elantheraiyan, P. A. (2023). study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8 (1), 1-11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85161349084&doi=10.1016%2fj.ssaho.2023.100567&origin=inward&txGid=07b3e6124141381c9d4f848ad93e71d2>
- Dávila-Moran, R., Agüero-Corzo, E. y Palomino-Quispe, J. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576)
- De Clercq, D., Dayan, M. y Yen-Ng, P. (2023). When performance demands enable change: How employees can overcome emotional dissonance and organizational underappreciation. *European Management Journal*, 30(40), 1-11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148951423&doi=10.1016%2fj.emj.2023.02.004&origin=inward&txGid=8fd7219760f6b15c4e99153665933293>
- Decreto legislativo N° 1025. Decreto legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público. (21 de junio del 2008). [http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto\\_Legislativo\\_1025.pdf](http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_1025.pdf)
- Delgado-Espinoza, S., Calvanapón-Alva, F. y Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2). <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Directiva del subsistema de gestión del rendimiento. Marco normativo del Subsistema de Gestión del Rendimiento para su aplicación en las entidades públicas. (10 de agosto del 2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE\\_Anexo1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf)

- Elaine, C., y Briers, B. (2019). It's the End of the Competition: When Social Comparison Is Not Always Motivating for Goal Achievement. *Journal of Consumer Research*, 46(1). <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy075>
- Elshaer, A.M., Soliman, A.M., y Kassab, M. (2023). Boosting the thermal management performance of a PCM-based module using novel metallic pin fin geometries: Numerical study. *Scientific Reports*, 13(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-37639-3>
- Espinal, A. (2023). Cumplimiento de objetivos de gobierno mediante "Delivery Unit" como medio: Perú, 2014-2021. *Revista estudios de políticas públicas*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2023.67979>
- Fernández Leandro, D.S., Banay-Zambrano, J.W., Cámaco-Cámaco, D.P., y Alegre-Huerta, J.A. (2022). Logros de aprendizaje y desarrollo de competencias a través de la evaluación formativa. *Revista Horizontes*, 23(6). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.344>
- Flores-Tananta, C.A., Arévalo-Arévalo, J.G., y Pérez-Hidalgo, J. (2021). Gestión del inventario y el rendimiento financiero en las empresas automotrices, Tarapoto, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1631](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1631)
- Freytag, J., Kinker-Mishra, R., Street, R.L., y Catic, A. (2022). Using Wearable Sensors to Measure Goal Achievement in Older Veterans with Dementia. *Revista sensors*, 22(1). <https://doi.org/10.3390/s22249923>
- Gire, F., Ogar, P., y Ekpo, A. (2023). Managing nonteaching staff for institutional best practices and goal achievement in public secondary schools in benue state, Nigeria. *Global journal of educational research*, 22(1). <https://dx.doi.org/10.4314/gjedr.v22i1.5>
- González-Campo, C., Ico-Brath, D. y Murillo-Vargas, G. (2022). Integración de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para el cumplimiento de la agenda 2030 en las universidades públicas colombianas. *Formación universitaria*, 15(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000200053>

- González-García, W. y Vilchez-Pirela, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México. Mc Graw Hill, 634. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huanca-Frías, R.E., Aguilar-Pinto, S.L., y Quispe-Ticona, I.L. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. *Ciencias de la Salud*, 7(4). <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Kumar, A., Brar, V., Chaudhari, C., y Raibagkar, S.S. (2022). Performance Management Through the Balanced Scorecard Approach by the South African Revenue Service. *Public Organization Review*, 23(1). <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00646-5>
- Laplume, A.O., Harrison, J.S., y Zhang, Z. (2021). Evidence of an Inverted U-Shaped Relationship between Stakeholder Management Performance Variation and Firm Performance. *Business Ethics Quarterly*, 32(1). <https://doi.org/10.1017/beq.2021.19>
- Ledwith, M.C., Hufstetler B.J., y Gallagher, M.A. (2021). Stochastic preemptive goal programming to balance goal achievements under uncertainty. *Technology, Wright-Patterson*, 45(1). <https://doi.org/10.1002/mcda.1734>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. y Méndez-Hernández, P. (2020). 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*, 62(1). <https://doi.org/10.21149/10247>
- Luna-Peña, A.M., y Mancilla-Francisco, R.E. (2020). Escenarios en el logro de objetivos educacionales de alfabetización inicial en el nivel preescolar

mexicano. *Revista Contextos educativos*, 25(1).  
<http://doi.org/10.18172/con.3954>

Mendieta-Ortega, M.P., Erazo-Álvarez, J.C., y Narváez-Zurita, C.I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 10(5). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M. y Mendoza-Vargas, H.H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>

Naranjo-Pereira, M.L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Navajo, P. (2013). *Teoría de las expectativas*.  
<https://managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/>

Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L. y Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Resolución 069-2020-SERVIR (2020). *Guía para la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en el ciclo 2020*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273653/Res069-2020-SERVIR-PE\\_Anexo1.pdf?v=1598884736](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273653/Res069-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf?v=1598884736)

Resolución ministerial 162-2023-EF/43. Fondo de apoyo gerencial al sector público, destinado a compensar adecuadamente el asesoramiento calificado que se brinde a las diferentes reparticiones del Estado. (4 de mayo del 2023).  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/RM162\\_2023\\_EF43.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/RM162_2023_EF43.pdf)

- RPP Noticias (2022). Conflictos laborales crecerán el 2023 según 5 de cada 10 gerentes de recursos humanos. Perú. <https://rpp.pe/economia/economia/conflictos-laborales-se-elevaran-el-2023-noticia-1448332?ref=rpp>
- Salcedo-Muñoz, A., Castro-Ceballos, E., y Ruiz-Obeso, M. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Revista Liderazgo estratégico*, 9(1). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3818/4302>
- Santos, A. y Inacio, A. (2022). Motivación de la escuela secundaria: objetivos de logro y estrategias de aprendizaje. *Psicol*, 22(2). <http://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v22n2p360-380>
- Servián, F. (2023). *Teoría de las necesidades humanas*. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>
- Shengteng, Q., Chen, H., Shen, Z., y Ma, H. (2023). The performance evaluation of management mode of small water resources projects. *Revista Plos One*, 18(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282357>
- Valle-Núñez, A. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 160-166. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-160.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>V1: Gestión de rendimiento</p>	<p>Conforme a la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>la medición de la variable se hará mediante un cuestionario correspondiente a las dimensiones de planificación, seguimiento y evaluación bajo una escala de Liker, en una muestra de 41 trabajadores, la misma que será validado por tres expertos en gestión de rendimiento y de esta manera demostrar su confiabilidad.</p>	<p>Planificación</p> <hr/> <p>Seguimiento</p> <hr/> <p>Evaluación</p>	<p>Definición de las metas e indicadores</p> <p>Evidencia como medio de verificar</p> <p>Cumplimiento de plazos</p> <p>Avance alcanzado</p> <p>Seguimiento al avance de las metas</p> <p>Reunión de seguimiento</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Verificar</p> <p>Tipo de evaluación</p> <p>Capacidades de personal</p> <p>Comité evaluador</p> <p>Idoneidad de los resultados</p>	<p>Ordinal</p>
<p>V2: Logro de objetivos</p>	<p>Para Armas et al (2017) son aquellos que cada persona debe cumplir por sí misma, a través de las tareas asignadas</p>	<p>Será medido a través de un cuestionario a los trabajadores, que incluirá preguntas sobre el desarrollo humano, condiciones de trabajo y productividad, indicadores planteados por los autores Armas et al (2017), bajo</p>	<p>Desarrollo humano</p>	<p>Desarrollo de las capacidades</p> <p>Desarrollo personal y profesional</p> <p>Bienestar físico y mental</p> <p>Opinión se los colaboradores</p>	

correspondientes a su puesto en la empresa. su una escala de Likert, asimismo, los resultados se evaluarán como: Alto, Medio y bajo.

	Estándares de rendimiento	
	Recursos	
Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo	Ordinal
	Iluminación y ventilación	
	Trabajo en equipo	
	ambiente de trabajo	
	Eficiencia de los colaboradores	
Productividad	Compromiso de los colaboradores	
	Capacitaciones	
	Objetivos a corto plazo	

---

## ANEXO 02

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario: Gestión de rendimiento

Título de la Investigación:

#### Datos generales:

N° de cuestionario: 001... Fecha de recolección: 16/05/2024

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer el nivel de gestión de rendimiento.

Instrucciones:

Se le agradece por anticipado marcar con una (X) la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMES DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>						
01	Se tiene definido las metas e indicadores de las actividades			X		

02	Se cuenta con evidencias como medio de prueba para el análisis del rendimiento			X		
03	Se cumple los plazos de entrega de las metas de cada personal			X		
<b>DIMENSIÓN: SEGUIMIENTO</b>						
04	Existe verificación los avances alcanzados en cuanto a cumplimiento de metas			X		
05	Se realiza un seguimiento al avance de las metas			X		
06	Se desarrolla reuniones de seguimiento de los avances de las metas				X	
07	Se realiza retroalimentaciones al personal				X	
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN</b>						
08	Se monitorea el logro de los objetivos			X		
09	Se verifica el cumplimiento de los objetivos			X		
10	Se desarrollan evaluaciones para el desempeño del personal					X
11	Se evalúa las capacidades del personal			X		
12	Se cuenta con personal responsable de las evaluaciones del personal	X				

### Cuestionario: Logro de objetivos

#### Datos generales:

N° de cuestionario: 002

Fecha de recolección: 16.1.05.1.2024

#### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer el nivel de logro de objetivos.

#### Instrucciones:

Se agradece marcar con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS DE LOGRO DE OBJETIVOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO HUMANO</b>						
01	Se incentiva en el personal al desarrollo de sus capacidades personal y profesional			X		
02	Se incentiva en el personal al desarrollo personal y profesional			X		
03	Se vela por que el personal tenga un adecuado bienestar físico y mental			X		
04	Los superiores reciben opiniones de los colaboradores		X			

05	Se evalúa los estándares de rendimiento del personal			X		
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
06	cuenta la empresa con todos los recursos para el desarrollo de las funciones			X		
07	Las condiciones de trabajo son las adecuadas					X
08	Se tiene adecuada iluminación y ventilación en sus áreas de trabajo			X		
09	Se incentiva al trabajo en equipo en el desarrollo de sus funciones		X			
10	Existe un buen ambiente de trabajo dentro de la organización			X		
<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD</b>						
11	Existe una adecuada eficiencia de los colaboradores en sus funciones asignadas			X		
12	Existe un alto nivel de compromiso de los colaboradores		X			
13	Se brinda capacitaciones a personal de la institución		X			
14	Se cumple a cabalidad los objetivos a corto plazo		X			

**ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Evaluación por juicio de expertos**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°002-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de Rendimiento". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	LUIS ALBERTO GUEVARA DELGADO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)    Doctor    (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica    (    )                                  Social    (    ) Educativa (    )                                  Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años    (X) Más de 5 años    (    )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

**2. Propósito de la evaluación;**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestión en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes
<b>Procedencia:</b>	Sede UCV
<b>Administración:</b>	Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
<b>Significación:</b>	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

##### Variable 1: Gestión de Rendimiento

Conforme a la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/las servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Rendimiento	Planificación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Planificación.</b> Corresponde a la etapa inicial donde se establecen de manera concisa los propósitos tanto en el marco individual como grupal.
	Seguimiento	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Seguimiento.</b> Corresponde a un proceso donde se evalúa a través de diversos criterios los resultados que obtienen los colaboradores en función a las metas que se le han sido dotadas.
	Evaluación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Evaluación.</b> Se refiere netamente a la disposición final de un proceso formal para conocer los resultados y el aporte de los integrantes de la organización en correspondencia a las funciones y responsabilidades, se desarrolla 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

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Gestión de Rendimiento" elaborado por (Yacshuache Quispe, Flor Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión de Rendimiento**

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Planificación)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Definición de las metas e indicadores</b>					
Se tiene definido las metas e indicadores de las actividades	1	4	4	4	
<b>Indicador: Evidencia como medio de verificar</b>					

Indicador: <b>Verificar</b>					
Se verifica el cumplimiento de los objetivos	9	4	4	4	
Indicador: Tipo de evaluación					
Se desarrollan evaluaciones para el desempeño del personal	10	4	4	4	
Indicador: Capacidades de personal					
Se evalúa las capacidades del personal	11	4	4	4	
Indicador: Comité evaluador					
Se cuenta con personal responsable de las evaluaciones del personal	12	4	4	4	
Indicador: Idoneidad de los resultados					

  
**Grupo Quevara**  
GRUPO EMPRESARIAL  
  
 c. Adm. Luis A. Quevara Galgardo  
**GERENTE**

**Firma del evaluador**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespecios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## : Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Logro de Objetivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS ALBERTO GUEVARA DELGADO
Grado profesional:	Maestría ( )    Doctor    (    )
Área de formación académica:	Clinica    (    )                                  Social    (    ) Educativa (    )                                  Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años    ( X ) Más de 5 años    (    )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestión en escala ordinal
Autor:	Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
Significación:	Esta compuesta por 2 variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

**Variable 1:** Logro de Objetivos

Para 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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Logro de Objetivos	Desarrollo Humano	Según los autores Armas et al (2017) corresponde a un proceso paulatino que requiere del fortalecimiento de las competencias a lo largo del existir, puesto que se fundamenta en la premisa de que todos los individuos poseen el potencial para desarrollarse y que este crecimiento debe ser sostenible y continuo.
	Condiciones de Trabajo	Según los autores Armas et al (2017) se refiere a las condiciones físicas 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
	Productividad	Según los autores Armas et al (2017), se refiere al nivel de eficiencia con la que el talento humano ejecuta sus funciones al interior de la organización, es también, concebida como la capacidad que posee el individuo para orientar sus funciones y capacidades hacia la excelencia

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Logro de Objetivos" elaborado por (Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento: Logro de Objetivos

- Primera dimensión: **Desarrollo Humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo Humano)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: <b>Desarrollo de las capacidades</b>					

Se incentiva en el personal al desarrollo de sus capacidades	1	4	4	4	
<b>Indicador: Desarrollo personal y profesional</b>					
Se incentiva en el personal al desarrollo personal y profesional	2	4	4	4	
<b>Indicador: Bienestar físico y mental</b>					
Se vela por que el personal tenga un adecuado bienestar físico y mental	3	4	4	4	
<b>Indicador: Opinión se los colaboradores</b>					
Los superiores reciben opiniones del personal	4	4	4	4	
<b>Indicador : Estándares de rendimiento</b>					
Se evalúa los estándares de rendimiento del personal	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones de trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (condición de trabajo)**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Recursos</b>					
Se cuenta con todos los recursos para el desarrollo de las funciones	6	4	4	4	
<b>Indicador: Condiciones de trabajo</b>					
Las condiciones de trabajo son las adecuadas	7	4	4	4	

Indicador: Objetivos a corto plazo		4	4	4	
Se cumple a cabalidad los objetivos a corto plazo	14	4	4	4	



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°962-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de Rendimiento". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Belmira Hidalgo Sánchez	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Áreas de Administración y Abastecimiento en el sector público	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Amazonas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Yacahuache Quispe, Flor Mercedes
Procedencia:	UCV TARAPOTO
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

#### Variable 1: Gestión de Rendimiento

Conforme a la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Rendimiento	Planificación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Planificación.</b> Corresponde a la etapa inicial donde se establecen de manera concisa los propósitos tanto en el marco individual como grupal.
	Seguimiento	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Seguimiento.</b> Corresponde a un proceso donde se evalúa a través de diversos criterios los resultados que obtienen los colaboradores en función a las metas que se le han sido dotadas.
	Evaluación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Evaluación.</b> Se refiere netamente a la disposición final de un proceso formal para conocer los resultados y el aporte de los integrantes de la organización en correspondencia a las funciones y responsabilidades, se desarrolla con el fin de diseñar planes y metodologías que incentiven a la mejora continua y promuevan un escenario competitivo donde alore los conocimientos, experiencia y habilidades

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Gestión de Rendimiento" elaborado por (Yacsahuache Quispe, Fior Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión de Rendimiento**

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Planificación)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Definición de las metas e indicadores</b>					
Se tiene definido las metas e indicadores de las actividades	1	4	4	4	
<b>Indicador: Evidencia como medio de verificar</b>					
Se cuenta con evidencias como medio de prueba para el análisis del rendimiento.	2	4	4	4	
<b>Indicador: Cumplimiento de plazos</b>					
Se cumple los plazos de entrega de las metas de cada personal	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Seguimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Seguimiento)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Avance alcanzado</b>					
Se verifica los avances alcanzados en cuanto a cumplimiento de metas	4	4	4	4	
<b>Indicador: Seguimiento al avance de las metas</b>					

Se hace un seguimiento al avance de las metas	5	4	4	4	
<b>Indicador: Reunión de seguimiento</b>					
Se desarrolla reuniones de seguimiento de los avances de las metas	6	4	4	4	
<b>Indicador: Retroalimentación</b>					
Se realiza retroalimentaciones al personal	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Evaluación)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Logro de objetivos</b>					
Se monitorea el logro de los objetivos	8	4	4	4	
<b>Indicador: Verificar</b>					
Se verifica el cumplimiento de los objetivos	9	4	4	4	
<b>Indicador: Tipo de evaluación</b>					
Se desarrollan evaluaciones para el desempeño del personal	10	4	4	4	
<b>Indicador: Capacidades de personal</b>					
Se evalúa las capacidades del personal	11	4	4	4	
<b>Indicador: Comité evaluador</b>					

Se cuenta con personal responsable de las evaluaciones del personal	12	4	4	4	
Indicador: idoneidad de los resultados					



Mtra. Lic. Adm. BELMIRA HIDALGO SÁNCHEZ  
CLAD: 30029

Firma del evaluador

Pd.: al presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1985) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespecios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## : Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Logro de Objetivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Belmira Hidalgo Sánchez
Grado profesional:	Maestría ( X ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Áreas de Administración y Abastecimientos de sector público
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Yacahuache Quispe, Flor Mercedes
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
Significación:	Esta compuesta por 2 variables. La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

**Variable 1:** Logro de Objetivos

Para 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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Logro de Objetivos	Desarrollo Humano	Según los autores Armas et al (2017) corresponde a un proceso paulatino que requiere del fortalecimiento de las competencias a lo largo del existir, puesto que se fundamenta en la premisa de que todos los individuos poseen el potencial para desarrollarse y que este crecimiento debe ser sostenible y continuo.
	Condiciones de Trabajo	Según los autores Armas et al (2017) se refiere a las condiciones físicas 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
	Productividad	Según los autores Armas et al (2017), se refiere al nivel de eficiencia con la que el talento humano ejecuta sus funciones al interior de la organización, es también, concebida como la capacidad que posee el individuo para orientar sus funciones y capacidades hacia la excelencia

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Logro de Objetivos" elaborado por (Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	el ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	el ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Logro de Objetivos**

- Primera dimensión: **Desarrollo Humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo Humano)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Desarrollo de las capacidades</b>					
Se incentiva en el personal al desarrollo de sus capacidades	1	4	4	4	

<b>Indicador: Desarrollo personal y profesional</b>					
Se incentiva en el personal al desarrollo personal y profesional	2	4	4	4	
<b>Indicador: Bienestar físico y mental</b>					
Se vela por que el personal tenga un adecuado bienestar físico y mental	3	4	4	4	
<b>Indicador: Opinión se los colaboradores</b>					
Los superiores reciben opiniones del personal	4	4	4	4	
<b>Indicador : Estándares de rendimiento</b>					
Se evalúa los estándares de rendimiento del personal	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones de trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (condición de trabajo)**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Indicador: Recursos</b>					
Se cuenta con todos los recursos para el desarrollo de las funciones	6	4	4	4	
<b>Indicador: Condiciones de trabajo</b>					
Las condiciones de trabajo son las adecuadas	7	4	4	4	
<b>Indicador: Iluminación y ventilación</b>					
Se tiene adecuada iluminación y	8	4	4	4	

ventilación en sus áreas de trabajo					
<b>Indicador: Trabajo en equipo</b>					
Se incentiva al trabajo en equipo en el desarrollo de sus funciones	9	4	4	4	
<b>Indicador: ambiente de trabajo</b>					
Existe un buen ambiente de trabajo dentro de la organización	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (productividad)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Eficiencia de los colaboradores</b>					
Existe una adecuada eficiencia de los colaboradores en sus funciones asignadas	11	4	4	4	
<b>Indicador: Compromiso de los colaboradores</b>					
Existe un alto nivel de compromiso de los colaboradores	12	4	4	4	
<b>Indicador: Capacitaciones</b>					
Se brinda capacitaciones a personal de la institución	13	4	4	4	
<b>Indicador: Objetivos a corto plazo</b>					
Se cumple a cabalidad los	14	4	4	4	

objetivos a corto plazo					
----------------------------	--	--	--	--	--

  
Mtra. Lic. Adm. BELMIRA HIDALGO SÁNCHEZ  
CLAD: 30029

**Firma del evaluador**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voullainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespecios.com/doi/10.17105/2017-23.pdf>

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de Rendimiento". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Anderson Milian Ramirez
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia generales, Direcciones en el sector público
Institución donde labora:	IVPM- M
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes
Procedencia:	UCV TARAPOTO
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

#### Variable 1: Gestión de Rendimiento

Conforme a la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) es una herramienta de gestión de recursos humanos mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los/las servidores/as civiles al logro de los objetivos institucionales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Rendimiento	Planificación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Planificación.</b> Corresponde a la etapa inicial donde se establecen de manera concisa los propósitos tanto en el marco individual como grupal.
	Seguimiento	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Seguimiento.</b> Corresponde a un proceso donde se evalúa a través de diversos criterios los resultados que obtienen los colaboradores en función a las metas que se le han sido dotadas.
	Evaluación	según la Resolución 069-2020-SERVIR (2020) <b>Evaluación.</b> Se refiere netamente a la disposición final de un proceso formal para conocer los resultados y el aporte de los integrantes de la organización en correspondencia a las funciones y responsabilidades, se desarrolla 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

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Gestión de Rendimiento" elaborado por (Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión de Rendimiento**

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Planificación)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Definición de las metas e indicadores</b>					
Se tiene definido las metas e indicadores de las actividades	1	4	4	4	
<b>Indicador: Evidencia como medio de verificar</b>					

Se cuenta con evidencias como medio de prueba para el análisis del rendimiento.	2	4	4	4	
<b>Indicador: Cumplimiento de plazos</b>					
Se cumple los plazos de entrega de las metas de cada personal	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Seguimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Seguimiento)**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Avance alcanzado</b>					
Se verifica los avances alcanzados en cuanto a cumplimiento de metas	4	4	4	4	
<b>Indicador: Seguimiento al avance de las metas</b>					
Se hace un seguimiento al avance de las metas	5	4	4	4	
<b>Indicador: Reunión de seguimiento</b>					
Se desarrolla reuniones de seguimiento de los avances de las metas	6	4	4	4	
<b>Indicador: Retroalimentación</b>					
Se realiza retroalimentaciones al personal	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Evaluación)**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Logro de objetivos</b>					
Se monitorea el logro de los objetivos	8	4	4	4	

<b>Indicador: Verificar</b>					
Se verifica el cumplimiento de los objetivos	9	4	4	4	
<b>Indicador: Tipo de evaluación</b>					
Se desarrollan evaluaciones para el desempeño del personal	10	4	4	4	
<b>Indicador: Capacidades de personal</b>					
Se evalúa las capacidades del personal	11	4	4	4	
<b>Indicador: Comité evaluador</b>					
Se cuenta con personal responsable de las evaluaciones del personal	12	4	4	4	
<b>Indicador: Idoneidad de los resultados</b>					

  
**Ing. Jorge Anderson Millan Ramirez**  
**CIP 710028**  
**Maestro en Gestión Pública**

**Firma del evaluador**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : [https://www.tevistasocios.com/cited2017/cited2017\\_23.pdf](https://www.tevistasocios.com/cited2017/cited2017_23.pdf)

## : Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°662-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Logro de Objetivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Jorge Anderson Milián Ramírez</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gerencias Generales y Direcciones en el Sector Público	
<b>Institución donde labora:</b>	IVPM-M	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Yacahuache Quispe, Flor Mercedes
<b>Procedencia:</b>	Seda UCV
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Entidad pública, en la ciudad de Moyobamba
<b>Significación:</b>	Esta compuesta por 2 variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

#### Variable 1: Logro de Objetivos

Para 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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Logro de Objetivos	Desarrollo Humano	Según los autores Armas et al (2017) corresponde a un proceso paulatino que requiere del fortalecimiento de las competencias a lo largo del existir, puesto que se fundamenta en la premisa de que todos los individuos poseen el potencial para desarrollarse y que este crecimiento debe ser sostenible y continuo.
	Condiciones de Trabajo	Según los autores Armas et al (2017) se refiere a las condiciones físicas 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
	Productividad	Según los autores Armas et al (2017), se refiere al nivel de eficiencia con la que el talento humano ejecuta sus funciones al interior de la organización, es también, concebida como la capacidad que posee el individuo para orientar sus funciones y capacidades hacia la excelencia

### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Logro de Objetivos" elaborado por (Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras

y semántica son adecuadas.		de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Logro de Objetivos**

- Primera dimensión: **Desarrollo Humano**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo Humano)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

<b>Indicador: Desarrollo de las capacidades</b>					
Se incentiva en el personal al desarrollo de sus capacidades	1	4	4	4	
<b>Indicador: Desarrollo personal y profesional</b>					
Se incentiva en el personal al desarrollo personal y profesional	2	4	4	4	
<b>Indicador: Bienestar físico y mental</b>					
Se vela por que el personal tenga un adecuado bienestar físico y mental	3	4	4	4	
<b>Indicador: Opinión se los colaboradores</b>					
Los superiores reciben opiniones del personal	4	4	4	4	
<b>Indicador : Estándares de rendimiento</b>					
Se evalúa los estándares de rendimiento del personal	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones de trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (condición de trabajo)**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Indicador: Recursos</b>					
Se cuenta con todos los recursos para el desarrollo de las funciones	6	4	4	4	
<b>Indicador: Condiciones de trabajo</b>					

Las condiciones de trabajo son las adecuadas	7	4	4	4	
<b>Indicador: Iluminación y ventilación</b>					
Se tiene adecuada iluminación y ventilación en sus áreas de trabajo	8	4	4	4	
<b>Indicador: Trabajo en equipo</b>					
Se incentiva al trabajo en equipo en el desarrollo de sus funciones	9	4	4	4	
<b>Indicador: ambiente de trabajo</b>					
Existe un buen ambiente de trabajo dentro de la organización	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (productividad)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Indicador: Eficiencia de los colaboradores</b>					
Existe una adecuada eficiencia de los colaboradores en sus funciones asignadas	11	4	4	4	
<b>Indicador: Compromiso de los colaboradores</b>					
Existe un alto nivel de compromiso de los colaboradores	12	4	4	4	
<b>Indicador: Capacitaciones</b>					
Se brinda capacitaciones	13	4	4	4	

personal de la institución					
<b>Indicador: Objetivos a corto plazo</b>					
Se cumple a cabalidad los objetivos a corto plazo	14	4	4	4	



**Ing. Jorge Anderson Milian Ramirez**  
**CIP 210028**  
**Maestro en Gestión Pública**

**Firma del evaluador**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/oted2017/oted2017-23.pdf>

## ANEXO 4: RESULTADOS DE ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

### FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### Análisis de confiabilidad de gestión de rendimiento

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	12

#### Análisis de confiabilidad de logro de objetivos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	14

## ANEXO 5:

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de Rendimiento y el Logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba- 2023

Investigador (a) (es): Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada *Gestión de Rendimiento y el Logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba- 2023*, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba- 2023".

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de Administración, Mantenimiento y Gerencia de Operaciones de la institución Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Flor Mercedes Yacsahuache Quispe email: [fmyacsahuacheq@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fmyacsahuacheq@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Teresa, Vela Vásquez email: [tvela@ucvvirtual.edu.pe](mailto:tvela@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Walter Orlando Vargas Becerra

Firma(s): 

Fecha y hora: 16/05/2024 2:09 pm

**ANEXO 7: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO**

**Base de datos estadísticos  
V1: Gestión de rendimiento**

Nº	Gestión de rendimiento															TOTAL
	Planificación				Seguimiento					Evaluación						
	pr1	pr2	pr3	ST	pr4	pr5	pr6	pr7	ST	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	ST	
1	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	3	5	3	2	16	39
2	3	3	4	10	1	1	1	2	5	1	1	3	3	3	11	26
3	1	1	1	3	2	2	2	1	7	1	2	1	1	1	6	16
4	2	2	2	6	4	4	3	3	14	3	4	1	2	1	11	31
5	4	4	3	11	2	2	2	2	8	1	2	3	4	3	13	32
6	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	1	2	1	12	34
7	4	4	4	12	2	2	3	3	10	3	2	4	4	4	17	39
8	2	2	3	7	4	4	1	3	12	4	4	3	2	3	16	35
9	4	4	5	13	4	4	1	5	14	5	4	4	4	4	21	48
10	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	22	52
11	4	4	4	12	2	2	4	2	10	3	2	4	4	4	17	39
12	2	2	4	8	3	3	4	2	12	2	3	3	2	3	13	33
13	3	3	2	8	3	3	4	3	13	4	3	2	3	2	14	35
14	3	3	4	10	2	2	1	2	7	2	2	4	3	4	15	32
15	2	2	1	5	3	3	3	2	11	2	3	2	2	2	11	27
16	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	3	2	2	2	12	35
17	3	3	4	10	1	1	1	2	5	1	1	2	2	3	9	24
18	1	1	1	3	2	2	2	1	7	1	2	4	4	1	12	22
19	2	2	2	6	4	4	3	3	14	3	4	1	3	1	12	32
20	4	4	3	11	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	14	36
21	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	3	5	3	2	16	39
22	3	3	4	10	1	1	1	2	5	1	1	3	3	3	11	26
23	1	1	1	3	2	2	2	1	7	1	2	1	1	1	6	16
24	2	2	2	6	4	4	3	3	14	3	4	1	2	1	11	31
25	4	4	3	11	2	2	2	2	8	1	2	3	4	3	13	32
26	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	4	1	2	1	12	34
27	4	4	4	12	2	2	3	3	10	3	2	4	4	4	17	39
28	2	2	3	7	4	4	1	3	12	4	4	3	2	3	16	35
29	4	4	5	13	4	4	1	5	14	5	4	5	4	5	23	50
30	4	4	4	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	4	18	44
31	2	2	4	8	1	1	1	2	5	1	1	3	2	3	10	23
32	3	3	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	3	2	10	25
33	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	3	4	18	42
34	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	22
35	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	14	39
36	3	3	4	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	12	32
37	1	1	1	3	4	4	1	3	12	4	4	4	4	1	17	32
38	2	2	2	6	4	4	1	5	14	5	4	1	3	1	14	34
39	3	3	3	9	4	4	4	5	17	4	4	2	2	2	14	40
40	3	3	3	9	2	2	4	2	10	3	2	2	2	2	11	30
41	3	3	4	10	3	3	4	2	12	2	3	2	2	3	12	34

## V2: Logro de objetivos

Nº	Logro de objetivos																	TOTAL
	Desarrollo humano						Condiciones de trabajo						Productividad					
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	ST	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	ST	pr11	pr12	pr13	pr14	ST	
1	3	3	3	2	3	14	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	39
2	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	46
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	16
4	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	22
5	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	48
6	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	23
7	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	52
8	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	36
9	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	15	56
10	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	64
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	58
12	2	2	4	3	3	14	2	3	2	3	2	12	4	3	2	3	12	38
13	3	3	2	2	2	12	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	33
14	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	13	48
15	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	25
16	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	32
17	3	3	4	3	1	14	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	42
18	1	1	1	1	3	7	2	4	4	1	1	12	1	2	2	1	6	25
19	2	2	2	1	4	11	3	1	3	1	2	10	2	2	1	1	6	27
20	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	13	48
21	3	3	3	2	3	14	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	9	39
22	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	46
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	6	16
24	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	22
25	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13	48
26	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	7	23
27	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	52
28	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	36
29	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	64
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	58
31	2	2	4	3	3	14	2	3	2	3	2	12	4	3	2	3	12	38
32	3	3	2	2	2	12	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	8	33
33	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	13	48
34	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	25
35	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	32
36	3	3	4	3	1	14	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	42
37	1	1	1	1	3	7	2	4	4	1	1	12	1	2	2	1	6	25
38	2	2	2	1	4	11	3	1	3	1	2	10	2	2	1	1	6	27
39	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	32
40	3	3	3	2	1	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	9	32
41	3	3	4	3	1	14	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	15	42

## ANEXO 8: AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Moyobamba, 16 de octubre del 2023.

Señor (a):  
**MILIÁN RAMÍREZ JORGE ANDERSON**  
**GERENTE GENERAL**  
Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba –IVPM-M.

Moyobamba.



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "**Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023**".

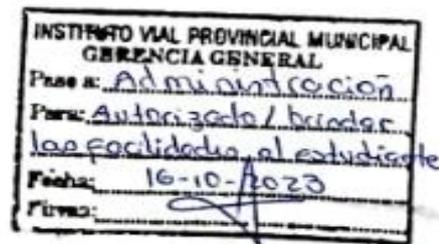
En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Flor Mercedes Yacsáhuache Quispe  
DNI 45984378



**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

Yo Jorge Anderson Milian Ramirez .....  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI 71776155 ..... en mi calidad de Gerente General .....  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
del área de Gerencia General .....  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa Instituto Vial Provincial Municipal de Moyobamba .....  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C. N° 20450299643 ..... ubicada en la ciudad de Moyobamba .....

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor(a, ita.) Yacsabache Quispe Flor Mercedes .....  
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 45984378 ..... de la ( ) Carrera profesional Contabilidad /  
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Utilizar el nombre de la empresa.  
Utilizar datos estadísticos u alguna otra información que la estudiante  
requiera, con la finalidad de que pueda desarrollar el Trabajo de Investigación  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, ( )  
) Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo  
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL MUNICIPAL  
MOYOBAMBA

Jorge Anderson Milian Ramirez  
Firma del Representante Legal

DNI: 71776155

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son  
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del  
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles  
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Quispe  
Firma del Estudiante

DNI: 45984378

Firma del Estudiante

DNI:

**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de  
Ética en Investigación de la EP Administración**  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023.

Autor(es): **Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes**

Especialidad del autor principal del proyecto: **Administración**

Programa: **SUBE**

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **Tarapoto, Perú**

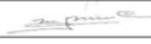
Código de revisión del proyecto: **2023-2-SUBE-DPI\_TAR-B1\_10**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: [tvclav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:tvclav@ucvvirtual.edu.pe)

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No responde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión de rendimiento y el logro de objetivos de los trabajadores en el Instituto vial provincial municipal de Moyobamba – 2023”, presentado por la autora Yacsahuache Quispe, Flor Mercedes, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 9: OTRAS EVIDENCIAS

PANEL FOTOGRÁFICO REALIZANDO LAS ENCUESTAS



