



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la
Dirección de Obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo
Mayo, San Martín - 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

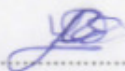
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ- 2017



.....
Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas



.....
Dra. Yoni Meni Rodríguez Espejo



.....
Dr. Gustavo Ramírez García.

Dedicatoria

A las dos personas que más amo:
Sofía y Rosly.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme aceptado ser parte de ella, abriéndome las puertas para poder estudiar y al Dr. Gustavo Ramírez García, por sus conocimientos y capacidad de guiarme durante el desarrollo de mi tesis.

Al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo por haber aceptado el desarrollo de mi tesis en sus instalaciones.

Expresar también de manera especial mi agradecimiento a mi madre Rosly Rojas Paredes y Carlos A. Beteta Bartra, por su motivación y respaldo incondicional en todos los proyectos que emprendo.

Declaratoria de Autenticidad

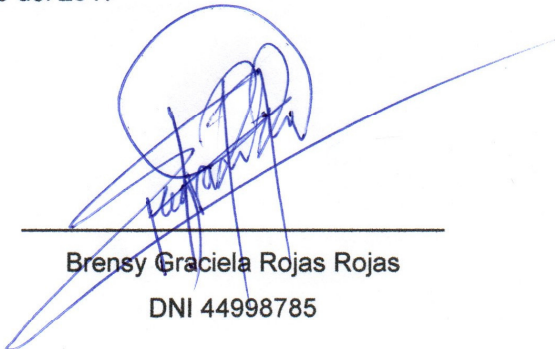
Yo, Brensy Graciela Rojas Rojas identificada con DNI N° 44998785, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, como la Tesis titulada: **“Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martin – 2017”**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autocopiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, Agosto del 2017



Brensy Graciela Rojas Rojas
DNI 44998785

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017”**, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre los Indicadores de gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017”; el desarrollo de la presente investigación consta de seis capítulos; los cuales se detallan a continuación.

En el capítulo I: Se presenta un breve recuento de la realidad problemática, los estudios previos relacionados a las variables de estudio, tanto en el ámbito internacional, nacional, regional y local; así mismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos. El capítulo II: Está relacionado a la metodología, la misma que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El capítulo III: Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos con su respectivo análisis y el procesamiento estadístico que nos permitió concluir el nivel de asociación entre ambas variables. El capítulo IV: Se presenta la discusión de los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio. El capítulo V: Se consideran las conclusiones, las mismas que fueron formuladas en estricta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación. El capítulo VI: Se sugieren las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas. Finalmente, se presentan los anexos que están constituidos por información auxiliar que muestra los instrumentos y medios de verificación de la investigación realizada

La Autora.

Índice

	Pág.
<i>Jurado</i>	ii
<i>Dedicatoria</i>	iii
<i>Agradecimiento</i>	iv
<i>Presentación</i>	vi
<i>Índice</i>	vii
INDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de estudio	31
2.2. Variables – Operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS	58
ANEXOS	61
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	62
Anexo 02: Cuestionario sobre indicadores de gestión.....	64
Anexo 03: Guía para medir el desempeño.....	65
Anexo 04: Matriz de confiabilidad.....	66
Anexo 05: Autorización	68

Anexo 06: Matriz de Validación	69
Anexo 07: Informe de Originalidad.....	75
Anexo 08: Acta de Originalidad de Tesis.....	76
Anexo 09: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	77

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Operacionalización variable independiente.....	32
Tabla N° 2: Operacionalización variable dependiente.....	33
Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
Tabla N° 4 : Pruebas de Normalidad entre indicadores de gestión y desempeño laboral	37
Tabla N° 5: Prueba de correlación entre indicadores de gestión y desempeño laboral	38
Tabla N° 6 : Pruebas de Normalidad.....	39
Tabla N° 7: Prueba de correlación entre eficiencia y desempeño laboral	39
Tabla N° 8: Prueba de correlación entre eficacia y desempeño laboral	40
Tabla N° 9: Prueba de correlación entre calidad y desempeño laboral.....	41
Tabla N° 10: Eficiencia como indicador de gestión	42
Tabla N° 11: Eficacia como indicador de gestión	43
Tabla N° 12: Calidad como indicador de gestión.....	44
Tabla N° 13: Producto como indicador de gestión	45
Tabla N° 14: Variable indicadores de gestión	46
Tabla N° 15: Relaciones interpersonales como dimensión del desempeño.....	48
Tabla N° 16: Juicio como dimensión del desempeño.....	49
Tabla N° 17: Habilidad para aprender, como dimensión del desempeño.....	50
Tabla N° 18: Desempeño laboral	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico N° 1: Eficiencia como indicador de gestión.....	42
Grafico N° 2: Eficacia como indicador de gestión.....	43
Grafico N° 3: Calidad como indicador de gestión	44
Grafico N° 4: Producto como indicador de gestión.....	46
Grafico N° 5: Indicadores de gestión.....	47
Grafico N° 6: Relaciones interpersonales como dimensión del desempeño	48
Grafico N° 7: Juicio como dimensión del desempeño	49
Grafico N° 8: Habilidad para aprender, como dimensión del desempeño	50
Grafico N° 9: Desempeño laboral.....	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con título “Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017”. Teniendo como objetivo general determinar la relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. La muestra estuvo representada por 50 trabajadores entre técnicos y administradores. El trabajo se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional. Para la obtención de información de la variable indicadores de Gestión se elaboró un cuestionario y para la variable de desempeño se elaboró un cuestionario, asimismo se utilizó el estadístico del coeficiente de Rho-Spearman, con el fin de conocer la existencia de una relación. Se ha establecido por medio de la prueba de Rho-Spearman un resultado que existe una relación significativa entre la variable “indicadores de gestión” y la variable “desempeño laboral”, pues el valor de la sig. (Bilateral) obtenido (0,000) es inferior al margen de error admisible de 0,05. Esto quiere decir que los indicadores de gestión, condicionan de cierta manera el comportamiento del desempeño de los colaboradores. Así mismo, se determinó que el indicador más inadecuado es la eficiencia. Con respecto a nuestro último objetivo específico se evaluó el nivel de desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, donde se estableció que el 46% de los compañeros de trabajo no sienten ser piezas fundamentales ya que es una escala regular, para dicha organización, el desempeño de los trabajadores es adecuado solo en un 12%.

Palabra clave:

Indicadores de Gestión y Desempeño

ABSTRACT

The present research work entitled "Indicators of management and performance of workers in the direction of works of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, San Martin - 2017". With the general objective of determining the relationship between the management indicators and the performance of the workers in the project management of the Huallaga Central and Lower Mayo Special Project, San Martin - 2017. The sample was represented by 50 workers between technicians and administrators. The work was developed under a descriptive correlational design. In order to obtain information from the Management Indicators variable, a questionnaire was elaborated and a questionnaire was elaborated for the performance variable. The Rho-Spearman coefficient statistic was also used, in order to know the existence of a relationship. It has been established through the Rho-Spearman test a result that there is a significant relationship between the variable "management indicators" and the variable "work performance", since the value of sig. (Bilateral) obtained (0.000) is lower than the permissible error margin of 0.05. This means that management indicators, in a certain way, condition the behavior of employees' performance. Likewise, it was determined that the most inadequate indicator is efficiency. With regard to our last specific objective, we evaluated the level of performance of workers in the direction of the Huallaga Central and Bajo Mayo Special projects, where it was established that 46% of co-workers do not feel to be fundamental parts since it is a regular scale, for that organization, the performance of workers is adequate only by 12%.

Keyword: Management indicators and Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La evaluación del desempeño del capital humano, constituye una de las herramientas a través de las cuales, las personas encargadas de entidades tanto públicas y privadas, llevan a cabo un proceso de control exhaustivo sobre las capacidades de los trabajadores tanto de forma individual como grupal, en relación a los beneficios y al valor que estos aporten a la entidad.

Organización de los Estados Americanos, en los años (2013 y 2014) Las entidades públicas del estado, tienen una serie de tareas y responsabilidades ligadas a la entrega de beneficios para la sociedad, por lo que la evaluación del desempeño de sus trabajadores es una de sus prioridades; sin embargo, el desempeño como tal es el resultado de múltiples variables o condicionantes, una de ellas es la forma como es gestionada la institución, y para ello se han establecido ciertos indicadores que contribuyen a una adecuada gestión; tal es el caso de lo Ocurrido en países de Argentina y en la República de Paraguay, en donde por medio de la Organización de los Estados Americanos, en los años 2013 y 2014 respectivamente han emitido unas guías en las cuales se abarcan una serie de estrategias y mecanismos encaminados a mejorar la gestión pública de las instituciones estatales, siendo una de estas estrategias los indicadores de gestión pública.

En el Perú, se encuentra el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM 2017), institución cuyo ámbito de aplicación se encuentra en la zona de Huallaga Central y Bajo Mayo del departamento de San Martín. Esta institución trabaja bajo los lineamientos del Gobierno Regional de San Martín, y hasta la fecha viene promoviendo el desarrollo e innovación tecnológica en actividades agrícolas y forestales. Asimismo el PEHCBM, cuenta con una serie de departamentos y direcciones, las mismas que se especializan en puntos o áreas concretas de trabajo, tal y como es el caso

de la dirección de obras, la misma que cuyas funciones, son las de dirigir, coordinar, evaluar y ejecutar las diferentes acciones y actividades que resultan necesarias para la construcción de obras físicas, así mismo, tiene por función el hacer cumplir las exigencias y delimitaciones tanto técnicas, administrativas y financieras de cada una de las obras, supervisando siempre el correcto uso de los diferentes recursos, entre ellos, el talento humano con el que cuenta la institución.

En los últimos meses, la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (2017), viene atravesando problemas relacionados con el incumplimiento y bajos estándares de desempeño en su capital humano, los mismos que se evidencian en la entrega tardía de documentos, error en el contenido de los informes que presentan, mala coordinación y comunicación, entre otros. Al estudiar un poco más a fondo estos problemas, se da con el hecho de que constituyen el efecto de un problema previo, el cual se encuentra ligado a la inadecuada forma de evaluación del desempeño. Esta causante se debe además a un problema de inadecuada identificación y aplicación de los diferentes indicadores de gestión de la dirección. Frente a esta problemática, es que se pretende desarrollar la presente investigación, con el fin de identificar si los indicadores de gestión guardan una relación causal frente al desempeño que presentan los trabajadores que se encuentran laborando en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Sierra, G. y López, S. (2013) en su tesis “Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)” (tesis de pre grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia, tuvo como objetivo poder conocer el desempeño laboral dentro del sector público, con el fin de elaborar sistemas que permitan la adecuada evaluación del mismo. La muestra estuvo constituida por 150 trabajadores del sector público de

Colombia. El tipo de investigación que utilizaron fue el descriptivo cualitativo, de los resultados llegaron a concluir que los procesos utilizados para determinar el desempeño de los trabajadores por parte de las entidades presenta ciertas deficiencias, ello genera inconformidad, ya que estas evaluaciones no se desarrollan de manera objetiva, es por ello que en muchas ocasiones el desempeño que muestran los servidores públicos no es de manera eficiente, afectando así las actividades desarrolladas para el logro de los objetivos y metas, asimismo mencionan que los responsables no brindan la importancia que se merece a estos procesos, ya que estos son de suma importancia para la administración pública, pues los mismos ayudaran a identificar las deficiencias que presentan el desempeño de los servidores públicos, para así poder implementar diversos procesos que permitan fortalecer los mismos, por ende resulten ser beneficiosas para el logro de los cometidos de la entidad.

Maldonado, J. (2014) en su tesis “Los indicadores de gestión en la Administración Pública: el caso de la gestión hospitalaria” (tesis de posgrado) Universidad de Jaén. Jaén. España, tuvo como objetivo determinar la importancia de los indicadores de gestión dentro de las actividades desarrolladas por la institución, su investigación fue desarrollada dentro de la gestión hospitalaria. La muestra está constituida por el acervo documentario del hospital Carlos III de Madrid, asimismo para su investigación utilizó el diseño descriptivo, de los resultados obtenidos del desarrollo de su investigación llegó a concluir que los indicadores de gestión resultan ser instrumentos esenciales que permiten la medición de la eficacia y eficiencia de la administración, asimismo determina que el adecuado manejo de estos indicadores resultan ser beneficiosas para el cumplimiento de las actividades dentro de la entidad, así como también resulta ser beneficiosa para la población que goza de los servicios de toda entidad, ya que permite llevar un mejor control sobre los recursos, por último determino que los indicadores son eficientes siempre que son desarrollados de acuerdo a los objetivos de la institución.

Mejía, Y. (2012) en su tesis “Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales” (tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala, se planteó como objetivo poder conocer la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias, considero como muestra a una totalidad de 123 personas que prestan el servicio telefónico, el diseño de investigación que utilizó fue el descriptivo, mediante la técnica de encuestas pudo obtener datos que le permitieron llegar a los resultados, que a su vez le permitieron llegar a concluir que la evaluación de desempeño es de suma importancia dentro de una institución, puesto que permite identificar las deficiencias que presenta el personal al momento de desarrollar sus actividades, asimismo permite identificar las deficiencias presentadas por la administración encargadas de velar por el desempeño de los trabajadores, las cuales permiten a su vez tomar decisiones que permitan mejorar la productividad, asimismo mencionan que la evaluación del desempeño con enfoque a las competencias realizada por la gerencia permitió a los mismo trabajadores identificar las deficiencias que presentan, por la cual buscaron mejorar la eficiencia en el desarrollo de sus actividades, por ultimo mencionan que la participación de la gerencia en relación al desempeño de los trabajadores es indispensable para el logro de los objetivos y para lograr la eficiencia de los procesos desarrollados dentro de la entidad.

Nacionales

Espinoza, D. (2014) en su tesis “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo S.AC. 2014” (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú, tuvo como objetivo poder conocer cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral, la muestra que considero fue 117 trabajadores de la entidad objeto de estudio, el diseño de la investigación que utilizo fue descriptiva transeccional, de los resultados concluye que el clima organizacional tiene una influencia media en el desempeño, ya que permite a los mismos desarrollar sus funciones de manera más eficiente, asimismo permite mayor satisfacción durante el desempeño de sus actividades,

identifico que la comunicación dentro de la entidad no se desarrolla de manera adecuada, ello se debe al inadecuado desarrollo de las funciones por parte de los encargados, ya que son ellos los responsables de crear el adecuado clima laboral, mediante la implementación de normas lineamientos y otros, es decir manejar una adecuada gestión sobre todas las actividades desarrolladas dentro de la entidad, ya que todo ello se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores, por ende se verá reflejado en los resultados obtenidos.

Sánchez, A. (2013), en su tesis “Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I” (tesis de posgrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú. Se formuló como objetivo fundamental analizar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el semestre 2013. La muestra comprende a 159 estudiantes y 49 docentes de dicha universidad. La investigación es de tipo no experimental, transeccional – descriptivo. Dicha investigación llegó a la conclusión: El 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño. Los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

Valencia, P. (2015), en su tesis “Sistemas de indicadores de gestión para la recaudación de rentas de las municipalidades de Lima Metropolitana 2013 – 2015” (tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Tuvo como objetivo primordial establecer la relación entre el Tablero de Mando BSC, con la eficacia y eficiencia de los indicadores para la recaudación del impuesto predial y arbitrios en los gobiernos locales de Lima Metropolitana 2013 – 2015. Se tomó como

muestra a 40 gobiernos locales distritales, los mismos que fueron elegidos entre los 43 distritos de Lima Metropolitana, las mismas que tienen información completa y con porcentajes sobre los indicadores de recaudación de rentas. La investigación corresponde a un tipo no experimental, con método descriptivo correlacional. El autor llegó a la conclusión que no existe una relación entre los niveles de efectividad de la aplicación del Tablero de Mando y los niveles de eficiencia y eficacia en la recaudación arbitrios en los Gobiernos Locales. También menciona que los resultados del nivel de indicadores de eficiencia y eficacia hallado en la recaudación del impuesto predial y de arbitrios para la gestión municipal de los Gobiernos Locales estudiados, indican un nivel medio o regular en más de la mitad de los casos estudiados

LOCAL

Silva, E. (2015), en su tesis “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales; durante el primer semestre del año 2015” (tesis de maestría). Universidad nacional de san Martín, Tarapoto. Perú. Propone como objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales; durante el primer semestre del año 2015. La investigación es Descriptivo, de tipo Correlacional, para lo cual tiene una muestra de 75 colaboradores. Concluye que el desempeño laboral e la municipalidad distrital de morales durante el primer semestre del año 2015, está en un nivel medio; esto se debe a que metas se están cumpliendo regularmente; al igual que el cumplimiento de los procedimientos no son ejecutados de manera adecuada, así también la predisposición del trabajador se ve afectada de cierto modo, al igual que el trabajo en equipo; también no menciona que la satisfacción es baja.

Linares, M. (2014) “Evaluación del desempeño laboral aplicado a los colaboradores de ORVISA en la sucursal Bagua grande y sus beneficios en el año 2013”. Universidad nacional de san Martín. Tarapoto, Perú. Propone como objetivo evaluar el proceso de evaluación de desempeño aplicado a

los colaboradores de ORVISA en la sucursal Bagua grande y sus beneficios. La investigación es descriptiva, Y como muestra son los directivos, empleados y obreros que suman un total de 20. En la cual se concluye que el modelo de evaluación por competencias es una buena técnica, sin embargo esta se está aplicando con deficiencias porque no tienen un conocimiento en el tema; también menciona que la organización no utiliza oportunamente los resultados que se tienen, en la mejora de las deficiencias y debilidades, así como la mejora en la productividad y clima laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Indicadores de gestión

Los indicadores de gestión, constituyen el conjunto de datos que demuestran el resultado a la cual se ha llegado como consecuencia de haber tomado una determinada acción en el pasado dentro del marco organizacional, así mismo, existen instituciones como:

Caballero, L. García, G. et al (2015), refieren que un indicador, es una representación cuantitativa que se encuentra establecida a través de la relación existente entre dos o más variables, a partir del cual, se registran, procesan y exponen datos e información relevante, con el único fin de poder medir el avance de un objetivo, dentro de un determinado periodo de tiempo. (Pág. 11).

Características de los indicadores de gestión

Según lo mencionado por ISOTools (2015), los indicadores de gestión deben de contar con siete (7) características: (Pág.3).

- **Ser realistas.** Deben de encontrarse estrechamente relacionadas con cada una de las dimensiones de mayor significancia dentro de la calidad de un proceso, de un producto, o de un servicio.
- **Representativos.** Los indicadores deben de ser pocos, pero de suma importancia para cada una de las áreas que requieran de un proceso de supervisión de forma constante.

- **Efectivos.** Deben de encontrarse centrados en el verdadero impacto a realizarse sobre la calidad.
- **Representables.** Deben de ser fácilmente reconocibles, y deben de contar con la capacidad de poder ser representados en gráficos de fácil interpretación.
- **Accesibles.** Deben de ser de fácil accesibilidad para las personas que se encuentran involucradas en cada una de las actividades a ser medidas.
- **Sensibles a las variaciones.** Deben de ser flexibles a los cambios que se originen a partir de los parámetros que se están asumiendo.
- **Sencillos.** Deben de ser fáciles de comprender, calcular y al mismo tiempo, fáciles de gestionar.

Por su parte Caballero, L. García, G. et al (2015), abarcan todas las características antes mencionadas, y agregan lo siguiente:

- **Independencia.** Los indicadores no condicionan a factores externos, tales como la situación en la que se encuentra el país, o las actividades conexas que se desarrollan con terceros.
- **Costo.** El costo por la obtención de la información debe de ser razonable.
- **Confiabilidad.** Los indicadores deben de ser confiables, independientemente de la persona o encargado de realizar la medición.
- **No redundancia.** Cada indicador debe de ser único y no repetitivo.
- **Focalizados en áreas controlables.** Se debe de realizar en las áreas en las cuales se pueda corregir el desempeño de la organización, permitiendo de esta manera la generación de responsabilidades a funcionarios y el personal.
- **Participación.** El desarrollo de los indicadores así como su aplicación, debe de ser realizada con la participación de todos los

trabajadores que se encuentren inmersos dentro del proceso. (pág. 22).

Beneficios de la implementación de los indicadores

Entre los beneficios expuestos en ISOTools (2015), se encuentran los siguientes:

- Permite valorar y apreciar el correcto uso y aplicación de los diferentes recursos empleados en cada una de las actividades de uso público, así como, a la adecuación de los resultados en función a los requerimientos.
- Permite además controlar y efectivizar cada uno de los procesos a desarrollar.
- Garantiza el cumplimiento de los resultados que fueron previstos.
- Contribuye al mantenimiento de los estándares de calidad.
- Orienta cada una de las actividades a la mejora, por medio del desarrollo e implementación de acciones preventivas y por medio del control de los resultados que se van obteniendo. (Pág. 4).

Según La Revista Seguridad Minera (2013), los beneficios que se obtiene al realizar una medición de los indicadores de gestión, es el de involucrar de forma democrática y participativa a todos los trabajadores que se encuentran implicados en un determinado proceso, por lo que la implementación beneficia tanto a la parte interna como externa de la institución. (Pág. 20).

En cuanto a los beneficios mencionados por Caballero, L. García, G. et al (2015), resaltan los siguientes:

- Contribuye con el proceso de planificación así como de la formulación de políticas y normas a mediano y largo plazo.
- Posibilita la oportuna identificación de problemas en los procesos de gestión dentro de la institución, tales como el empleo

ineficiente de los recursos, la demora excesiva en un determinado proceso, la asignación del personal a diferentes áreas, etc.

- Contribuye con la realización de ajustes en cada uno de los procesos internos, readecuando cursos de acción, a partir del análisis de la información entre el desempeño inadecuado y el que se encontraba programado.
- Establece un mayor nivel de transparencia en cuanto al correcto empleo de los recursos de carácter público, sentando las bases para un mayor compromiso con los resultados. (Pág. 29).

Evaluación de los indicadores de gestión

La evaluación de la presente variable, se encuentra dada por lo citado por Caballero, L. García, G. et al (2015), quienes clasifican a los indicadores en las siguientes Dimensiones:

Dimensión de eficiencia. Pretende establecer y medir la relación entre el avance del logro conseguido de un determinado objetivo o meta, con los recursos empleados para su consecución (Caballero, L. García, G. et al, 2015). De esta manera, la medición del logro se puede dar en función de la cuantificación de los diferentes costos, el tiempo, el uso del capital humano, entre otros recursos empleados para la consecución del objetivo. Los índices a tener en cuenta son los siguientes: (Pág. 34).

- **Capacidad del personal:** Es el conocimiento técnico con que cuenta el trabajador sobre sus actividades en su respectiva área de trabajo y cuenta con facilidad de identifica y soluciona problemas. Se calcula de la siguiente forma (Número de documentos resueltos por año / Personal del área encargado de la tarea).
- **Tasa de congestión:** Es el grado de acumulación de documentos en el año de análisis en relación a los documentos del periodo inicial que el usuario busca encontrar. Se calcula de la siguiente forma

(Número de documentos registrados en el año + Documentos pendientes al inicio del periodo) / Total de documentos resueltos.

- **Eficiencia del costo:** Es una actividad mediante el cual se busca el proceso más económico para lograr los objetivos, se busca al máximo la rentabilidad en volumen. Se calcula de la siguiente forma (Presupuesto destinado al total de archivos / Total de archivos)

Dimensión de eficacia. Busca determinar el cumplimiento de un objetivo en especial, en función a la meta establecida (Caballero, L. García, G. et al, 2015). Centra su atención en la identificación del cumplimiento de los diferentes planes y diferentes programas de la entidad, en relación con los plazos establecidos en cada una de las disposiciones que fueron estipuladas con anterioridad. Uno de los índices que se observa es:

- **Rotación de personal:** menciona que esto ocurre en el momento que el trabajador abandona su puesto de trabajo por distintos factores y llegan a ser sustituidos por nuevos trabajadores con conocimiento de las actividades. Se calcula de la siguiente forma (Porcentaje de trabajadores que abandonaron la institución el presente año / Porcentaje de trabajadores que abandonaron el año anterior). (Pág. 37).

Dimensión de calidad. En este punto se busca medir aspectos que guarden relación con la capacidad con la que cuenta la institución, para responder a las necesidades y las demás demandas presentadas por un grupo de personas (usuarios) bajo conceptos de celeridad e inmediatez, a la hora de entregar el servicio (Caballero, L. García, G. et al, 2015). (Pág. 42).

- **Oportunidad:** Es de acuerdo al contexto y tiempo adecuado para cumplir las obras, las oportunidades son los momentos o periodos adecuados para realizar una obra, programada. Se calcula de la siguiente forma (N° de obras con retraso / N° de obras totales)

- **Percepción de usuarios:** Es la calificación y sugerencia que realizan los usuarios respecto a la calidad de obra, de la cual son directos beneficiarios. Se calcula de la siguiente manera (N° de usuarios satisfechos con los resultados / Total de usuarios).
- **Precisión:** Es la capacidad y obligación de realizar actividades con la finalidad de obtener objetivos rigurosos en las actividades programadas. Se calcula de la siguiente forma (N° de fallas reales / N° de fallas programadas).

Dimensión de producto. Permite la medición del impacto que pueda generar el desarrollo de un programa o acción dentro de un grupo social, en diferentes periodos de tiempo (corto, mediano y largo plazo), por medio de la cantidad de bienes o servicios producidos por una entidad (Caballero, L. García, G. et al, 2015). El índice a tener en cuenta es el siguiente: (Pág. 45).

- **Avance:** Es el tiempo que genera ejecutar una obra, de acuerdo a sus actividades programadas en un determinado periodo. Se calcula de la siguiente forma (N° de obras finalizadas a un periodo / Obras programadas).

Desempeño laboral.

Capacho, J. (2011), menciona que el desempeño laboral es el proceso de evaluación en la empresa, comprobando los estándares de desempeño del trabajador y calificación obtenido en los cursos de entrenamientos con el estándar logrado en el sitio de trabajo de la empresa. (Pág. 25).

Lado, M. (2013), determina que el desempeño laboral constituye dos aspectos importantes acerca del accionar de un trabajador dentro de la empresa, dichos aspectos son: la medición de los resultados obtenidos en el trabajo, como criterio objetivo, sirve para evaluar y tener en consideración la naturaleza del trabajo a fin de poder cuantificar los resultados; Por su parte, la valoración de conductas, capacidades, etc., es un tanto más subjetiva y obedece a las características del evaluador. (Pág. 17).

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño, como lo menciona Chiavenato, I. (2011), es una apreciación sistemática de cómo una persona se desempeña dentro del puesto o cargo designado; Lo que se busca con la evaluación es estimular o juzgar el valor que otorga una persona, sus cualidades y su excelencia. Dependiendo del lugar en el que se encuentre, la evaluación del desempeño laboral cambia de denominación, y es conocido, por ejemplo, como evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Gracias a la evaluación del desempeño una empresa se encuentra en la capacidad de detectar problemas relacionados con la supervisión del personal, y acerca de la integración del trabajador a la organización, al puesto o cargo que ocupa, así como el posible desaprovechamiento de empleados con más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. (Pág. 12)

De la teoría analizada de Chiavenato, I. (2011), se infiere que aun cuando existen múltiples maneras de evaluar el desempeño laboral de una persona, es posible resumirlo en los siguientes criterios: Relaciones interpersonales, juicio y la habilidad para aprender. (Pág. 22)

Dimensión Relaciones Interpersonales. Es la forma en la cual una persona se relaciona con sus semejantes dentro de una organización, mediante grupos o equipos de trabajos que tienen como único fin la consecución de los objetivos y resultados esperados. Sin embargo, las organizaciones ven con desconfianza a las conversaciones informales entre las personas y procuran en lo posible suprimirlas, sin saber que esto afecta a la comunicación global de la organización. Se pueden rescatar de lo analizado de Chiavenato, I. (2011), son: (Pág. 22).

- **Trabajo en equipo.** Consiste en la capacidad que tiene una persona para formar parte de un equipo y poder alcanzar de manera más efectiva los objetivos empresariales, así como los personales. En

este punto se evalúa la capacidad de integración de la persona a un contexto diferente al que se encontraba.

- **Comunicación libre.** Comprende la facilidad con la que cuenta una persona para poder comunicarse con sus semejantes de manera fluida y precisa, sin la necesidad de retener información importante. Se evalúa la comunicación que tiene el trabajador con su segmento laboral, es decir, con aquellos grupos dentro de la empresa, el área y grupo dentro de la empresa.

Dimensión Juicio. Constituye la facultad y capacidad de entendimiento que presenta el ser humano, y por el cual, se es capaz de discernir factores como lo bueno y malo, o bien, lo verdadero de lo falso. Así mismo, es concebida como la opinión madura, razonada y asertiva, que la persona realiza sobre un determinado tema. De lo analizado en el libro de Chiavenato, I. (2011), se puede concebir que, para evaluar esta dimensión son: (Pág. 24).

- **Identificación de oportunidades.** El trabajador muestra la capacidad de identificar oportunidades de la mayor parte de las circunstancias que les son presentadas, lo cual constituye un beneficio importante a la hora de realizar las actividades que se les fueron encomendadas.
- **Madurez emocional.** Demuestra la capacidad de la persona para realizar sus actividades de manera consciente y madura, es decir, se hace cargo de sus responsabilidades y constituye un elemento importante para el grupo en el cual se encuentra inmerso.
- **Toma de decisiones asertivas.** Frente a la oportunidad de opinar, el personal argumenta sus ideas y pensamientos, de forma tal que en ocasiones es tomado en cuenta para mejorar algunas debilidades y riesgos encontrados.

Dimensión Habilidad para aprender. La predisposición de la persona por aprender, genera que esta disponga de los conocimientos de los demás para

informarse y educarse en las actividades, responsabilidades y accionar que exige el puesto o cargo al cual fue asignado. De esta manera, de lo analizado en la teoría de Chiavenato, I. (2011), atienden a las necesidades de esta dimensión: (Pág. 27).

- **Rapidez con la que aprende.** Una persona que cuenta con la capacidad de aprender de manera rápida las enseñanzas que se le imparten, constituye un elemento importante y de valor para la empresa, debido a que requiere menos tiempo de dedicación y un incremento en la productividad.
- **Necesidad de ser supervisado.** Constituye la dependencia que tiene una persona hacia un supervisor para poder efectuar de manera correcta la información que se le fue proporcionada. En este punto, una persona que cuenta con un adecuado índice de desempeño, no requiere de una persona que continuamente le supervise su accionar, sino que por el contrario, comienza a producir y realizar su trabajo de manera eficiente.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. General

¿Cuál es la relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017?

1.4.1. Específicos

P1. ¿Cómo están los indicadores de Gestión en la dirección de obra del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017?

P2. ¿Cuál es el nivel del desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica.

Mediante los objetivos de investigación, los resultados buscan encontrar soluciones a los problemas de indicadores de gestión mediante sus dimensiones que afecten el desempeño de los trabajadores del proyecto especial Huallaga central y bajo Mayo. Con los resultados obtenidos se realizan recomendaciones para problemas similares respecto a los indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores.

Justificación social.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, beneficiarán representantes del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo y a las distintas empresas, por último a los estudiantes universitarios para futuras investigaciones ya que los problemas así como sus formas de soluciones contribuirán a la mejora de los procesos y campos estudiados.

Justificación teórica.

La presente investigación busca, mediante el empleo de teóricas y enunciados de los variables indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores, lo cual permitió evaluar, determinar y describir las dimensiones de los indicadores de gestión que afectan al desempeño de los trabajadores del proyecto especial Huallaga central y bajo Mayo. Lo cual permitió comparar teorías respecto a indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores, se empleó los siguientes autores Caballero, García, et al (2015) y Chiavenato (2011) respectivamente.

Justificación metodológica.

Para obtener los objetivos de la presente investigación, se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y para el procesamiento de datos se empleó el software SPSS, con ello se conoció el grado de relación que tiene el indicador de gestión y el desempeño de los trabajadores del proyecto especial Huallaga central y bajo Mayo, los resultados obtenidos en la presente investigación se basan en instrumentos investigación validados. Los cuales pueden ser considerados para investigaciones similares.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: La relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017 es positiva.

Ho: La relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017 es Negativa.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1. Los indicadores de Gestión en la dirección de obra del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017 son inadecuados.

H2. Existe un nivel inadecuado de desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

1.7.1. Específicos

O1. Evaluar los indicadores de Gestión en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

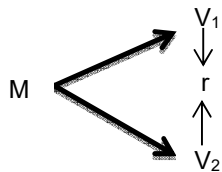
O2. Evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio

El diseño de la investigación, corresponde a uno descriptivo y a su vez correlacional, puesto que en función a la información disponible y al tratamiento de la misma, se llevó a cabo una descripción del estado, así como de las características que presenten cada una de las variables, para luego, mediante procedimientos estadísticos, establecer y demostrar la existencia o no de una relación entre las variables. La formación del diseño de la investigación representa el inicio donde se relacionan los pasos conceptuales del desarrollo de la investigación. Según Hernández, R (2014)

El esquema que representa este diseño de investigación es el que se presenta a continuación:



En donde:

M = Trabajadores de la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

V1 = Indicadores de Gestión

V2= Desempeño

r = Relación

2.2. Variables – Operacionalización

Identificación de las variables

Variable I: Indicadores de Gestión

Variable II: Desempeño

Tabla N° 1: Operacionalización variable independiente.

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Indicadores de gestión	Representación cuantitativa que se encuentra establecida a través de la relación existente entre dos o más variables, a partir del cual, se registran, procesan y exponen datos e información relevante, con el único fin de poder medir el avance de un objetivo, dentro de un determinado periodo de tiempo (Caballero, García, et al, 2015).	En lo que respecta a la evaluación de los indicadores de gestión, esta se desarrollará por medio del uso de un cuestionario.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del personal • Tasa de congestión • Eficiencia del costo 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal 	Escala ordinal, tipo Likert (Inadecuado,
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Percepción de usuarios • Precisión 	Regular, Adecuado)
			Producto	<ul style="list-style-type: none"> • Avance 	

Fuente: marco teórico variable

Tabla N° 2: Operacionalización variable dependiente.

Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa. Chiavenato (2011).	La evaluación de a variable se llevará a cabo mediante la aplicación de un cuestionario empleando para ello las siguientes dimensiones e indicadores.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación libre 	Escala
			Juicio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de oportunidades • Madures emocional • Toma de decisiones asertivas 	ordinal, tipo Likert (Inadecuado, Regular, Adecuado)
			Habilidad para aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez con la que aprende • Necesidad de ser supervisado 	Adecuado

Fuente: marco teórico variable

2.3. Población y muestra

Población

La población se determinó constituida por la totalidad de trabajadores que laboran dentro de la dirección de obras correspondiente al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín durante el periodo 2017, los mismos que según registros de planilla, suman un total de cincuenta (50) trabajadores entre técnicos y administradores.

Muestra

Debido a que se contó con una población finita y fácil de trabajar, no es necesaria la aplicación de una fórmula estadística, pues la muestra para el presente estudio, será la totalidad de la población, es decir, los cincuenta (50) trabajadores entre técnicos y administradores de la dirección de obras correspondiente al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estas se dividen de la siguiente manera:

- **Variable indicadores de gestión.** La técnica que se empleó en la investigación fue encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones de eficiencia, eficacia, calidad y producto. Con una totalidad de 16 ítems, con una escala de medición ordinal / razón / Likert (Inadecuada, Regular, Adecuada), tuvo como finalidad, recabar información respecto a la percepción de los trabajadores sobre la variable. Lo cual fue dirigido a los trabajadores técnicos y administradores de la dirección de obras, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
- **Variable desempeño laboral.** La técnica que se empleó en la investigación fue la guía de observación, cuyo instrumento fue un cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones Relaciones

interpersonales, juicio y Habilidad para aprender. Con una totalidad de 15 ítems, con una escala de medición ordinal / razón / Likert (Inadecuado, Regular, Adecuado), lo cual fue dirigido al jefe de la dirección de obras, quien se encargó de evaluar el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuesta	Cuestionario	Conocer los indicadores de Gestión del PEHCBM San Martin – 2017.	Los 50 trabajadores entre técnicos y administradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martin, 2017.
Guía de Observación	Cuestionario	Conocer el desempeño de los trabajadores del PEHCBM San Martin – 2017.	Los 50 trabajadores entre técnicos y administradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martin, 2017

Fuente: Elaboración Propia

Validación

La validación de los instrumentos correspondientes a cada variable, se llevó a cabo mediante una evaluación realizada por tres jueces expertos en la materia o tema tratado dentro de la investigación, los mismos que darán validez al contenido por medio de una firma de aceptación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo para los cuestionarios correspondiente a las dos variables, el mismo que se obtuvo a través de una prueba piloto, cuyos resultados fueron procesados en el SPSS por medio del alfa de Cronbach, lo cual permitió identificar el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Tras la aplicación de la prueba piloto se tuvo el nivel de confiabilidad para la variable indicadores de gestión el alfa de Cronbach es de 0.892 y para la variable desempeño laboral el nivel de confiabilidad alfa de Cronbach es 0.882

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos se dieron mediante gráficos y tablas para una mejor interpretación de los resultados, para lo cual se empleó el sistema informático Excel y del programa estadístico SPSS. La investigación se desarrolló bajo el método hipotético deductivo, pues, a partir del recojo de la información, y el análisis de cada uno de los casos, se pudo desarrollar una prueba estadística de la correlación de Rho-Spearman que permitió contrastar las hipótesis formuladas.

2.6. Aspectos éticos

Para realizar la investigación, se tuvo compromiso de tomar los datos reales de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017, lo cual se obtuvo respuestas. Así mismo la información financiera ha sido usada solo para esta investigación. Por otro lado, la información obtenida de libros, blog, revistas, entre otros, fue respetada por derechos de autor, siendo debidamente citadas según normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

Una vez que se desarrolló cada uno de los objetivos que permitieron analizar y conocer la realidad de cada una de las variables, se procedió a establecer la relación existente entre los elementos objeto en estudio. Para ello, se aplicó primero una prueba de distribución de la normalidad y posterior a ello, el estadístico de prueba.

Tabla N° 4 : Pruebas de Normalidad entre indicadores de gestión y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Indicadores de gestión	,242	50	,000	,798	50	,000
Desempeño laboral	,216	50	,000	,859	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación

A fin de someter los resultados obtenidos de ambas variables a un proceso de correlación estadística, fue preciso primero identificar la normalidad de la información, razón por la cual se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que la muestra se encontró compuesta por un total de cincuenta (50) colaboradores/trabajadores. Al analizar la prueba estadística, se evidenció que ambas variables no se encuentran normalmente distribuidos, debido a que el valor sig. (0,000 para ambos casos) es menor a 0,05, razón por la cual, se estableció que la prueba a emplear para determinar la relación fuese la prueba de Rho-Spearman.

Tabla N° 5: Prueba de correlación entre indicadores de gestión y desempeño laboral

		Indicadores de gestión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Indicadores de gestión	Coeficiente de correlación	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,777**
Rho de Spearman	Indicadores de gestión	Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño laboral	N	50
Rho de Spearman	Indicadores de gestión	Coeficiente de correlación	,777**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	Indicadores de gestión	N	50
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	Indicadores de gestión	N	50
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000

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

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación:

Por medio de la prueba de correlación de Rho-Spearman, se establece que existe una relación significativa entre la variable “indicadores de gestión” y la variable “desempeño laboral”, pues el valor de la sig. (bilateral) obtenido (0,000) es inferior al margen de error admisible de 0,05. Así mismo, dicha relación se encuentra en un parámetro de una correlación positiva considerable, pues en la escala de valores positivos y negativos del coeficiente de Pearson (Autor), el valor “r” (coeficiente de correlación) de 0,777 se encuentra próximo al valor de 0,75.

Coeficiente de determinación

$$r^2 = 0,777$$

$$r^2 = 0,604 * 100$$

$$r^2 = 60,4\%$$

Por medio del análisis del coeficiente de determinación, se ha identificado que la variable “indicadores de gestión” tiene una incidencia del 60,4% sobre el “desempeño laboral”, es decir, repercute sobre el comportamiento de la variable desempeño, sin embargo, el 39,6% de incidencia, proviene de otros elementos.

Una vez analizada la relación a nivel general de las variables, se procedió con el establecimiento de la relación a nivel de cada uno de los indicadores de gestión con el desempeño, por lo que se tiene los siguientes resultados:

Tabla N° 6 : Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Eficiencia	,251	50	,000	,807	50	,000
Eficacia	,229	50	,000	,894	50	,000
Calidad	,230	50	,000	,840	50	,000
Desempeño laboral	,216	50	,000	,859	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación

Debido a que se cuenta con una muestra de cincuenta individuos, la prueba estadística empleada para determinar la normalidad de los resultados es la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Por medio de esta prueba se establece que ninguna de las dimensiones de la variable “indicadores de gestión” se encuentran normalmente distribuidos (al igual que el desempeño), ello debido a que los valores sig. Obtenidos (para todos 0,000) son menores a 0,05, razón por la cual se estableció que para el establecimiento de la relación de todas las variables, se debía de aplicar la prueba de Rho-Spearman

Tabla N° 7: Prueba de correlación entre eficiencia y desempeño laboral

		Eficiencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación:

Entre la dimensión eficiencia de la variable indicadores de gestión con la variable desempeño laboral, se ha establecido la existencia de una relación significativa debido a que el valor sig. (bilateral) obtenido es menor a 0,05. Ahora bien, con el fin de poder establecer el nivel de incidencia existente de esta dimensión en la variable, se procedió a determinar el coeficiente de determinación:

Coeficiente de determinación

$$r^2 = 0,740$$

$$r^2 = 0,740 * 100$$

$$r^2 = 54,8\%$$

Se ha establecido que la eficiencia como indicador de gestión, incide en un 54,8% en la generación o comportamiento del desempeño laboral.

Tabla N° 8: Prueba de correlación entre eficacia y desempeño laboral

		Eficacia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Eficacia		
	Coeficiente de correlación	1,000	,413**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	50	50
Desempeño laboral	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	,413**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	50	50

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

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación:

Se ha establecido que existe una relación significativa entre el indicador de gestión de eficacia con el desempeño laboral de los trabajadores, pues, el valor sig. (bilateral) obtenido es inferior al margen

de error de 0,05. Así mismo, el coeficiente de correlación es igual a 0,413, razón por la cual se asevera que existe una relación positiva media.

Coeficiente de determinación

$$r^2 = 0,413$$

$$r^2 = 0,413 * 100$$

$$r^2 = 17.1\%$$

El coeficiente de determinación indica que la eficacia como indicador de gestión incide únicamente en el desempeño en un 17.1%, siendo este valor sumamente bajo. En otras palabras, se ha determinado que este indicador no presenta mayor incidencia sobre el comportamiento del desempeño.

Tabla N° 9: Prueba de correlación entre calidad y desempeño laboral

			Calidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,682**
	Calidad	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	,682**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente. Tabulación SPSS

Interpretación:

En lo que respecta al último indicador de gestión (calidad), se ha demostrado la existencia de una relación significativa a nivel de 0,000 con el desempeño, pues el valor sig. Obtenido es menor a 0,05.

Coeficiente de determinación

$$r^2 = 0,682$$

$$r^2 = 0,682 * 100$$

$$r^2 = 46.5\%$$

Se ha determinado que la calidad incide en un 46.5% sobre el desempeño de los trabajadores, siendo el porcentaje restante, ocasionado por otros factores no contemplado en este trabajo.

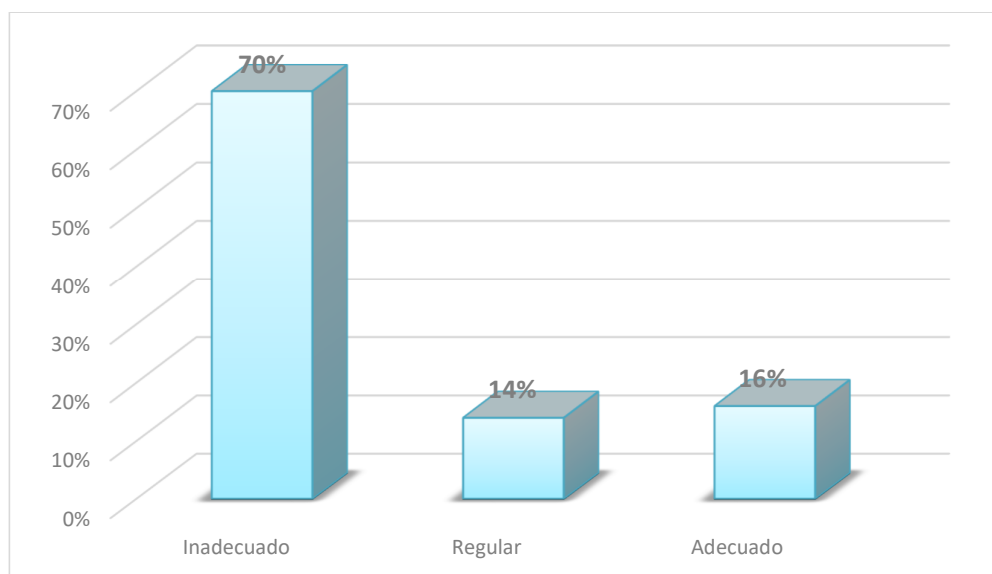
3.2. Evaluar los indicadores de Gestión en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

Tabla N° 10: Eficiencia como indicador de gestión

Valoración	Niveles		f	%	
	Desde	Hasta			
			Inadecuado	35	70%
Inadecuado	6	13	Regular	7	14%
Regular	14	21	Adecuado	8	16%
Adecuado	22	30			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Gráfico N° 1: Eficiencia como indicador de gestión



Fuente: Tabla N°10

Interpretación

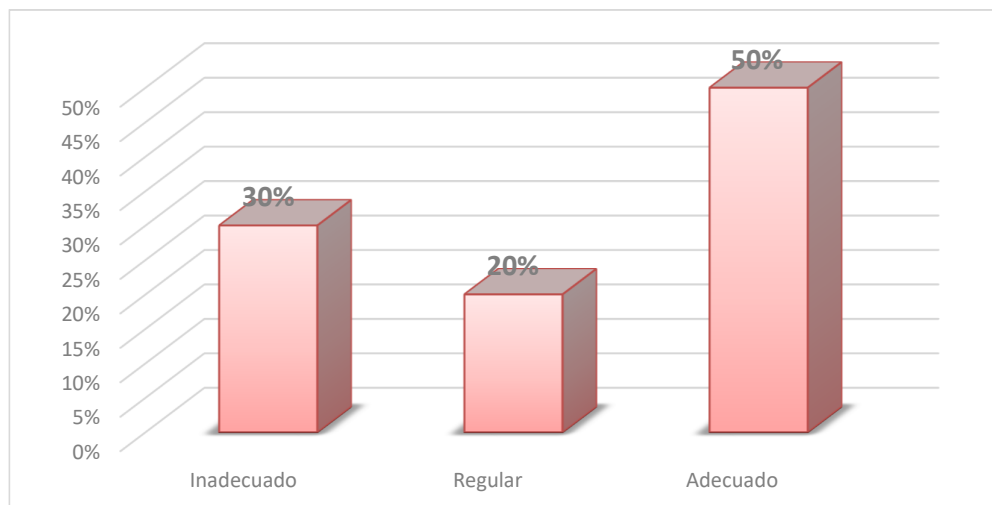
Al analizar los resultados obtenidos de los trabajadores de la Dirección de Obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín, se ha podido identificar que el indicador de gestión “eficiencia”, es calificado como inadecuado por un promedio del 70% de los trabajadores, esto debido a que gran parte de los encuestados manifiesta que la cantidad de documentos que manejan al año es demasiada razón por la cual la califican como inadecuada. Consideran además que es necesario incrementar la cantidad de trabajadores para poder disminuir la carga laboral existente, así como el hecho de incrementar la cantidad de presupuesto.

Tabla N° 11: Eficacia como indicador de gestión

Valoración		Niveles	f	%	
Desde	Hasta				
		Inadecuado	15	30%	
Inadecuado	2	4	Regular	10	20%
Regular	5	7	Adecuado	25	50%
Adecuado	8	10			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Grafico N° 2: Eficacia como indicador de gestión



Fuente: Tabla N°11

Interpretación

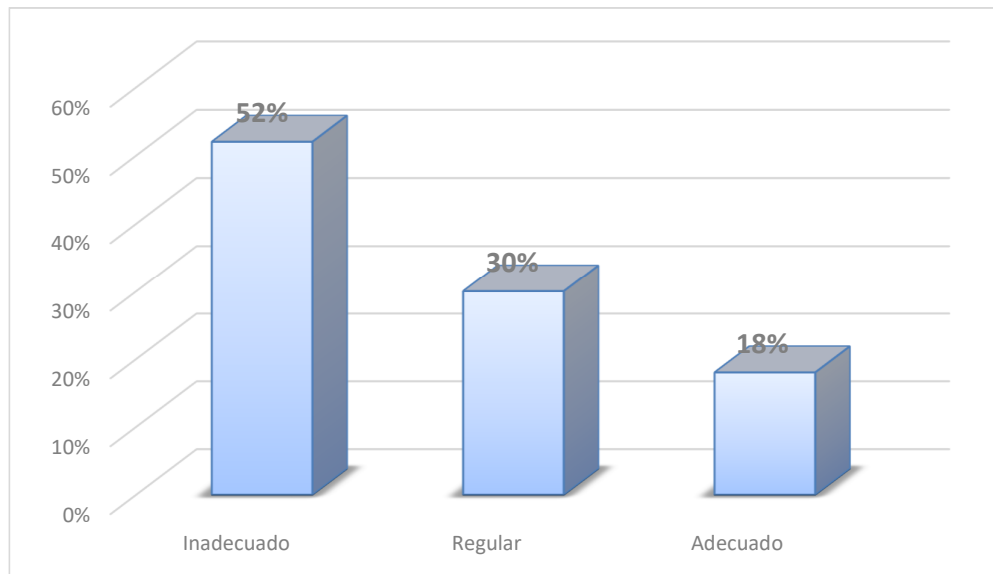
En cuanto a la dimensión eficacia como indicador de gestión, esta es calificada como adecuada según la respuesta de aproximadamente el 50% de los trabajadores, ya que aun cuando se evidencia rotación del personal, este mantiene un índice estable en lo que va del año, permitiendo desarrollar el trabajo de manera normal y continúa.

Tabla N° 12: Calidad como indicador de gestión

Valoración		Niveles		f	%
Desde	Hasta	Inadecuado	Regular		
				26	52%
Inadecuado	6	13	Regular	15	30%
Regular	14	21	Adecuado	9	18%
Adecuado	22	30			
Total				50	100%

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Grafico N° 3: Calidad como indicador de gestión



Fuente: Tabla N°12

Interpretación

La calidad como indicador de gestión, fue calificada como inadecuada según la respuesta de alrededor del 52% ya que muchos de los trabajadores evidencian que las obras, aun cuando son continuamente vigiladas, estas no terminan dentro del tiempo establecido. Así mismo, consideran que sus jefes inmediatos, no se encuentran continuamente satisfechos con el trabajo que estos realizan.

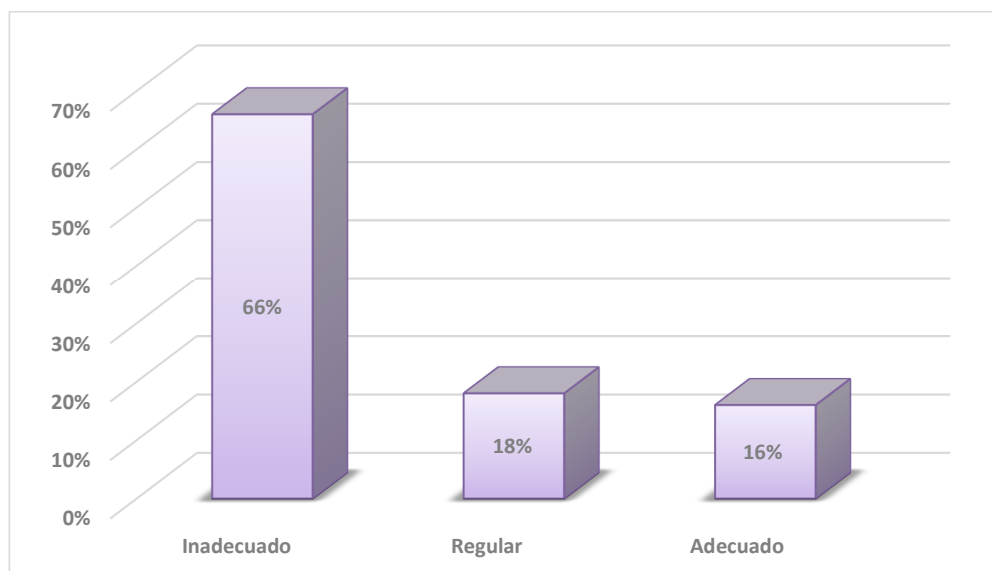
Tabla N° 13: Producto como indicador de gestión

	Valoración		Niveles	f	%
	Desde	Hasta			
			Inadecuado	33	66%
Inadecuado	2	4	Regular	9	18%
Regular	5	7	Adecuado	8	16%
Adecuado	8	10			

Total 50 100%

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Grafico N° 4: Producto como indicador de gestión



Fuente: Tabla N°13

Interpretación

La dimensión producto como indicador de gestión es calificada como inadecuada por un 66% de los encuestados, pues estos manifiestan que no siempre la dirección de obras, planifica de manera efectiva el número de obras a realizar durante un periodo, razón por la cual, estas no son ejecutadas en su totalidad en el año establecido.

Tabla N° 14: Variable indicadores de gestión

Valoración	Niveles		f	%	
	Desde	Hasta			
		Inadecuado	32	64%	
Inadecuado	16	37	Regular	9	18%
Regular	38	58	Adecuado	9	18%
Adecuado	59	80			

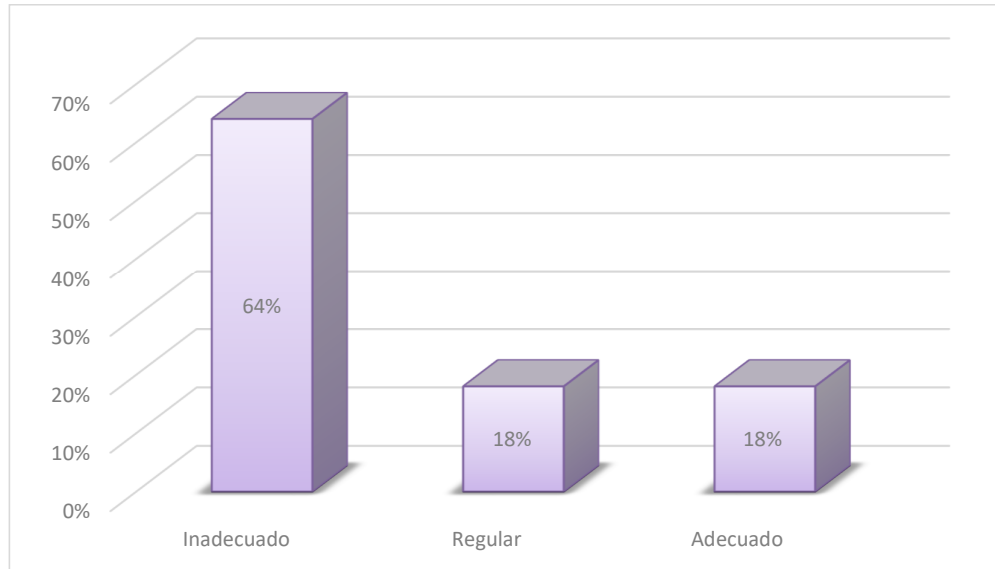
Total

50

100%

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Gráfico N° 5: Indicadores de gestión



Fuente: Tabla N°14

Interpretación

De manera general, los indicadores de gestión han sido calificados como inadecuados en función a la respuesta de un total de 32 encuestados, mismos que ponen en manifiesto los problemas relacionados con su labor, ligadas principalmente con la cantidad de trabajos que realizan al año, así como la efectividad en cuanto al cumplimiento de los tiempos de ejecución de las obras.

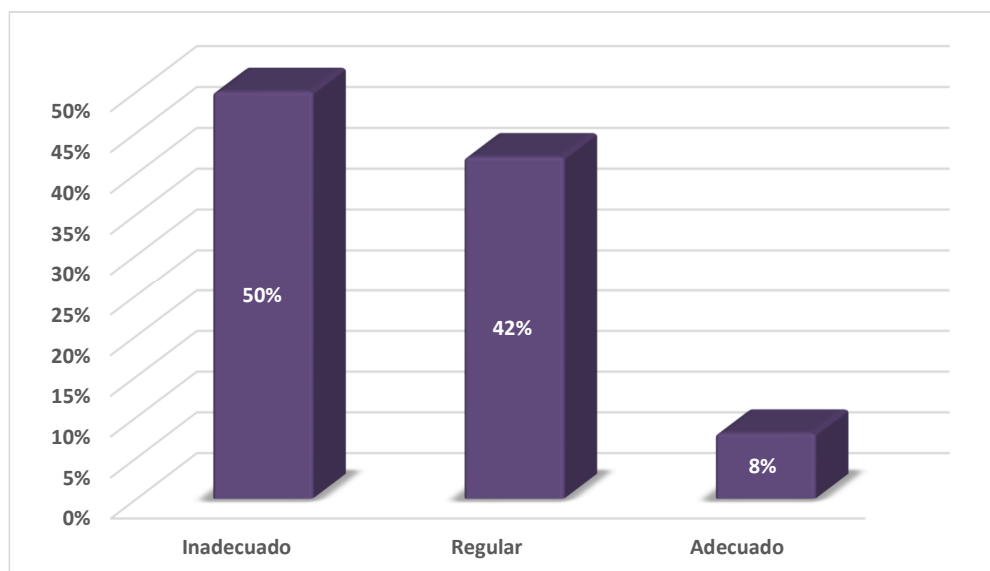
3.3. Evaluar el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.

Tabla N° 15: Relaciones interpersonales como dimensión del desempeño

Valoración		Niveles	f	%	
	Desde	Hasta	Inadecuado	25	50%
Inadecuado	5	11	Regular	21	42%
Regular	12	18	Adecuado	4	8%
Adecuado	19	25			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Gráfico N° 6: Relaciones interpersonales como dimensión del desempeño



Fuente: Tabla N°15

Interpretación

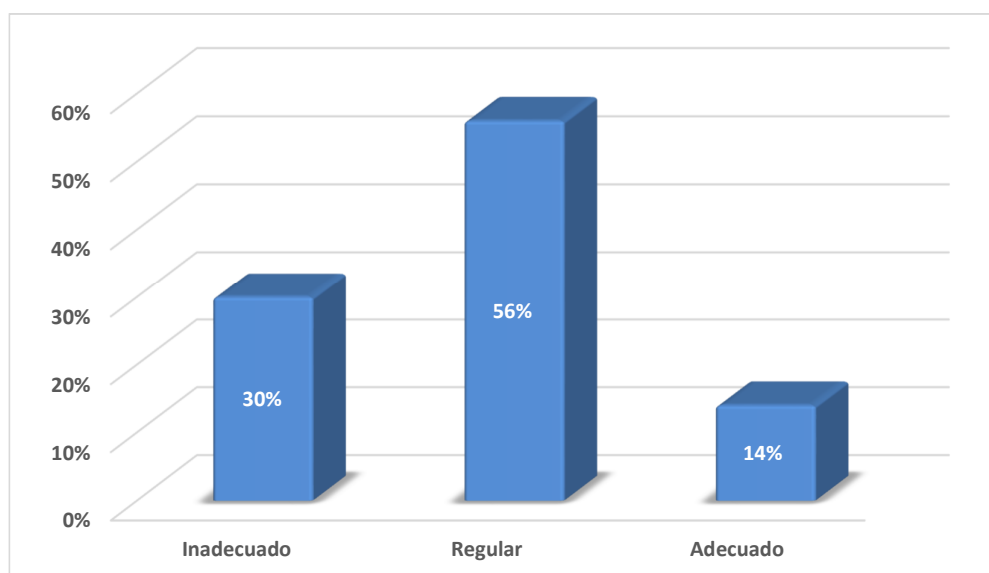
Al analizar las relaciones interpersonales en los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín, se ha determinado que esta dimensión es inadecuada, ya que la calificación otorgada por el jefe(es) inmediato(os) a sus trabajadores, evidencia que entre compañeros (ya sea del mismo nivel o no) no se evidencia mayor respeto entre ellos mismos, lo que genera una disminución en cuanto al cumplimiento de sus funciones.

Tabla N° 16: Juicio como dimensión del desempeño

Valoración	Niveles		f	%	
	Desde	Hasta			
Inadecuado		Inadecuado	15	30%	
	5	11	Regular	28	56%
Regular	12	18	Adecuado	7	14%
Adecuado	19	25			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Gráfico N° 7: Juicio como dimensión del desempeño



Fuente: Tabla N°3

Interpretación

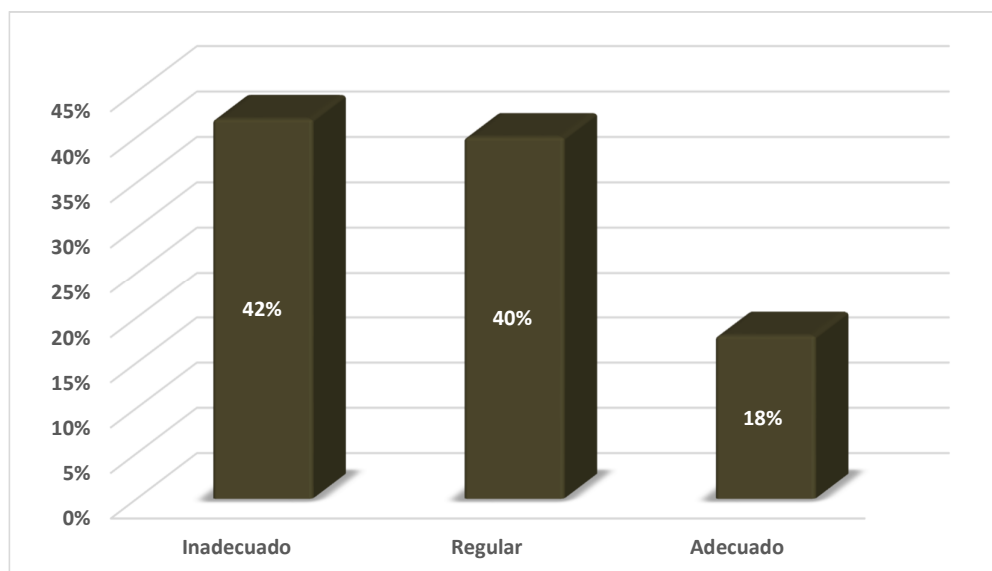
Al analizar el juicio de los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín, se ha determinado que el 56% de los trabajadores presenta una calificación regular en esta dimensión, pues en algunas oportunidades, el personal contribuye con la identificación de soluciones a los problemas que se pueden generar dentro de su área de trabajo, así mismo, son personas con la capacidad de tomar una decisión en el momento.

Tabla N° 17: Habilidad para aprender, como dimensión del desempeño

Valoración	Niveles		f	%	
	Desde	Hasta			
Inadecuado		Inadecuado	21	42%	
	5	11	Regular	20	40%
Regular	12	18	Adecuado	9	18%
Adecuado	19	25			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Grafico N° 8: Habilidad para aprender, como dimensión del desempeño



Fuente: Tabla N°3

Interpretación

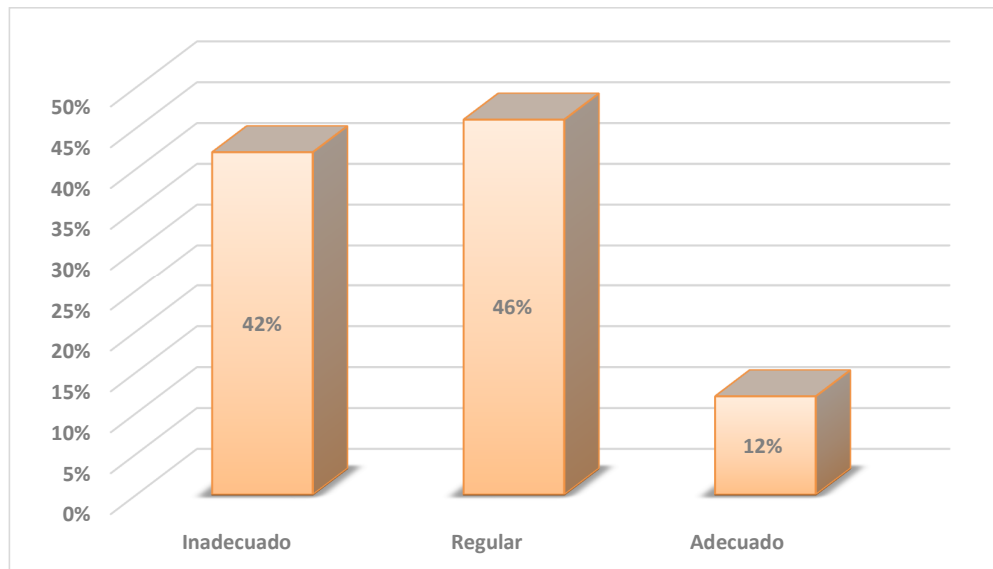
En cuanto a la dimensión aprender de los trabajadores, se ha podido identificar que el 42% de los encuestados presenta una capacidad de aprender inadecuada, por otra parte e 40% presenta una capacidad regular y solo el 18% presenta una capacidad adecuada. Esto debido principalmente a que presentan dificultad para desarrollar actividades o funciones distintas a las que están acostumbrados desarrollar dentro de su puesto.

Tabla N° 18: Desempeño laboral

Valoración	Niveles		f	%	
	Desde	Hasta			
Inadecuado	15	35	Inadecuado	21	42%
			Regular	23	46%
Regular	36	55	Adecuado	6	12%
Adecuado	56	76			
Total			50	100%	

Fuente: resumen de la tabulación de la encuesta

Grafico N° 9: Desempeño laboral



Fuente: Tabla N°3

Interpretación

De manera general, se ha podido identificar que el desempeño del 46% de trabajadores es regular, de otros 42% es inadecuada, y solo del 12% es adecuada. Esto se debe no solo a la inadecuada relación existente entre compañeros, sino a la capacidad de aprendizaje de actividades diferentes a las funciones que realizan continuamente.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estableció como objetivo específico Evaluar los indicadores de gestión en la dirección de obras del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. Con el único fin de poder medir el avance de un objetivo, dentro de un determinado periodo de tiempo con el cual se definió e identificó los indicadores con el cual se elaboró el cuestionario que posteriormente fue aplicado a los , los cincuenta (50) trabajadores entre técnicos y administradores de la dirección de obras correspondiente al proyecto, en la cual nos muestra que el indicador de eficiencia en la gestión es inadecuado en un 70%, esto porque los procedimientos para los trámites documentarios no son los adecuados, ocasionando una congestión en la absolución de los documentos pendientes, generando mayor utilización de recurso humano, económico; así mismo, se tiene que el 52% el indicador de calidad en la gestión es adecuado; esto es porque la percepción de los superiores inmediatos y usuarios es satisfactoria con los resultados referente a las sugerencias con la calidad de obra, también se conoce que , que el indicador de producto en un 66% es inadecuado, debido a que no logran concretar con facilidad las obras planificadas para un determinado tiempo.

Al comparar estos resultados con los trabajos previos citados en la investigación, se encuentra cierta similitud con el estudio realizado, por Valencia, P. (2015), en su tesis “Sistemas de indicadores de gestión para la recaudación de rentas de las municipalidades de Lima Metropolitana 2013–2015”. En la cual concluye que los resultados del nivel de indicadores de eficiencia y eficacia hallado en la recaudación del impuesto predial y de arbitrios para la gestión municipal de los Gobiernos Locales estudiados, indican un nivel medio o regular en más de la mitad de los casos estudiados.

Otro de los objetivos formulados, fue evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. Por lo cual, por medio de la teoría

estudiada, se desarrolló y empleó un cuestionario, gracias a la cual se obtuvo como resultado que el desempeño de los trabajadores en un 46% es regular; esto se debe a que el nivel de respeto que, muestran hacia sus compañeros de trabajo es mínimo. Estos resultados se asemejan a la expuesta por Sierra, G. y López, S. (2013) en su tesis “Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)”. Donde llegaron a concluir que los procedimientos utilizados para determinar el desempeño de los trabajadores por parte de las entidades presentan ciertas deficiencias, esto se debe a que las evaluaciones brindadas al personal no se desarrollan de manera objetiva, es por ello que en muchas ocasiones el desempeño que muestran los servidores públicos no es de manera eficiente, afectando así las actividades desarrolladas para el logro de los objetivos y metas.

En respecto a nuestro objetivo general que fue determinar la relación entre los indicadores de gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. Ya que nuestra investigación se determinó gracias al autor Hernández, R. (2014), por lo cual el diseño de investigación corresponde a uno descriptivo y a su vez correlacional, ya que se determinó una muestra para dicha investigación de 50 trabajadores entre técnicos y administradores. De tal manera que se obtuvo un resultado que si existe una influencia entre ambas variables ya que la prueba estadística de Rho-Spearman indica que el valor de la sig. (bilateral) obtenido (0,000) es inferior al margen de error admisible de 0,05. Así mismo, dicha relación se encuentra en un parámetro de una correlación positiva considerable, pues en la escala de valores positivos y negativos del coeficiente de Pearson (Autor), el valor “r” (coeficiente de correlación) de 0,777 se encuentra próximo al valor de 0,75. Esto quiere decir que los indicadores de gestión, condicionan de cierta manera el comportamiento del desempeño de los colaboradores.

De tal modo que este resultado tiene una concordancia con el trabajo de Maldonado, J. (2014), en su tesis “Los indicadores de gestión en la Administración Pública: el caso de la gestión hospitalaria” ya que concluye que el adecuado manejo de estos indicadores resultan ser beneficiosas para el cumplimiento de las actividades dentro de la entidad, así como también resulta ser beneficiosa para la población que goza de los servicios de toda entidad, ya que permite llevar un mejor control sobre los recursos, por ultimo determinó que los indicadores son eficientes siempre que son desarrollados de acuerdo a los objetivos de la institución.

V. CONCLUSIONES

5.1. En lo que respecta a nuestro objetivo general, se ha establecido por medio de la prueba de Rho-Spearman que existe una relación significativa entre la variable “indicadores de gestión” y la variable “desempeño laboral”, pues el valor de la sig. (bilateral) obtenido (0,000) es inferior al margen de error admisible de 0,05. Así mismo, dicha relación se encuentra en un parámetro de una correlación positiva considerable, pues en la escala de valores positivos y negativos del coeficiente de Pearson (Autor), el valor “r” (coeficiente de correlación) de 0,777 se encuentra próximo al valor de 0,75.

5.2. Con la evaluación de los indicadores de Gestión, la eficiencia son inadecuados en un 70%, regular en un 14% y adecuados en un 16%, mientras que los indicadores de eficacia todo lo contrario son inadecuados en un 30%, regular en un 20% y adecuados en un 50%, con respecto a la calidad pues es inadecuada en un 52%, regular en un 30% y adecuada en un 18%, en cuanto al producto se encontró que es inadecuado es un 66%, regular en un 18% y adecuado en un 16%, todos estos resultados nos llevan a deducir que los indicadores de gestión a manera general son inadecuados en un 64%, regular en un 18% y adecuado 18%.

5.3. Con la evaluación del desempeño, las relaciones interpersonales, son inadecuadas en un 50%, regulares en un 42% y adecuadas en un 8%, en cuanto al juicio, es inadecuado en un 30%, regular en un 56% y adecuado en un 14%, con referencia a la habilidad de aprender pues esta se encuentra inadecuado en un 42%, regular en un 40% y adecuado en un 18%, por lo que llega a un resultado general de que el desempeño laboral se encuentra inadecuado en un 42%, regular en un 46% y adecuado en un 12%.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Al Director de obra la elaboración de un tablero de control que establezca el avance constante del control de los indicadores de gestión avalando los objetivos formulados, asimismo debe considerarse los distintos indicadores de gestión, sobretodo la eficiencia de los trabajadores para llevar cabo sus funciones, ya que se observa que este indicador se encuentra con más alto porcentaje de inadecuado, lo que sin duda está afectando el desempeño de los trabajadores.

6.2. Al proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017, la asignación de un personal responsable para que verifique la efectividad del cumplimiento de los indicadores de gestión y recoger información de las deficiencias que se presentan en la organización, así como de la calidad y del producto, ya que estos indicadores son los que se encuentran deficientes.

6.3. al director de obra brindar capacitaciones continuas para mejorar el desempeño de los trabajadores en sus funciones; así mismo se recomienda socializar con el personal del área de dirección de obras y con las demás direcciones, los objetivos, metas, que tienen planteadas para que de una manera conjunta se pueda colaborar en cumplimiento de estas.

VII. REFERENCIAS

- Caballero, L., García, G. et al, (2015). *Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión*. (Versión N° 3). Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co>
- Capacho, J. (2011). *Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales – TIC*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones*. (9ª ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación.
- Espinoza, D. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo S.AC. 2014*. (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ISOTools (2015). *¿Qué son los indicadores de calidad?* ISOTools Excellence. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/03/30/que-son-los-indicadores-de-calidad/>
- Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos*. (1ª ed.). España: Bubok Publishing.
- Linares, M. (2014) *“Evaluación del desempeño laboral aplicado a los colaboradores de ORVISA en la sucursal Bagua grande y sus beneficios en el año 2013”*. Universidad nacional de san Martin. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/648/3/Mercedes%20del%20Carmen%20Ayala%20Linares.pdf>
- Maldonado, J. (2014). *Los indicadores de gestión en la Administración Pública: el caso de la gestión hospitalaria*. (Tesis de posgrado) Universidad de Jaén. Jaén. España. Recuperado de: <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4493/1/TFG-Maldonado-Jimenez%2cJulia.pdf>
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael

- Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Disponible en:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (2013). *Guía de Estrategias y Mecanismos para una Gestión Pública Efectiva*. Argentina. Disponible en: <https://www.oas.org/es/sap/dgpe/gemgpe/Argentina/AR.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (2013). *Guía de Estrategias y Mecanismos para una Gestión Pública Efectiva*. República del Paraguay. Disponible en: <https://www.oas.org/es/sap/dgpe/gemgpe/Paraguay/Paraguay.pdf>
- Revista Seguridad Minera (2013). *¿Cómo establecer indicadores de gestión?*. Instituto de Seguridad Minera. Disponible en: <http://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/como-establecer-indicadores-de-gestion/>
- Robbins, S. & Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación.
- Sánchez, A. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*. (tesis de posgrado) Huacho. Perú. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/202045283/DESEMPENO-LABORAL-DE-LOS-DOCENTES-DE-LA-FACULTAD-DE-INGENIERIA-QUIMICA-Y-METALURGICA-DE-LA-UNIVERSIDAD-NACIONAL-JOSE-FAUSTINO-SANCHEZ-CARRION-DURANTE>
- Sierra, G. Y., y López, S. (2013). *Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11267/1/SierraTellezGloriaYirley2013.pdf>
- Silva, D. (2012). *Teoría de indicadores de gestión y su aplicación práctica*. (Artículo científico). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C. Disponible en: http://www.umng.edu.co/documents/10162/745281/V3N2_29.pdf

Silva, E. (2015) *“influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales; durante el primer semestre del año 2015”* (tesis de maestría). Universidad nacional de san Martin, Tarapoto. Perú. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/974/1/Edman%20Junior%20Silva%20Huamantumba.pdf>

Valencia, P. (2015). *“sistemas de indicadores de gestión para la recaudación de rentas de las municipalidades de Lima Metropolitana 2013 – 2015”* (tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4632/1/Valencia_pp.pdf

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

“Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017”

Autora : Br. Brensy Graciela, Rojas Rojas

Asesor : Dr. Gustavo, Ramírez García

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Aspectos teóricos
<p>General ¿Cómo es la relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017?</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo están los indicadores de Gestión en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017? • ¿Cómo está el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017? 	<p>H_i: La relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017 es positiva</p> <p>H_o: La relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017 es Negativa</p>	<p>General Determinar la relación entre los indicadores de Gestión y el desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los indicadores de Gestión en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. • Evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017. 	<p>Variable I: Indicadores de Gestión</p> <p>Variable II: Desempeño</p>

Diseño de investigación	Variables de estudio	Población y muestra	Instrumentos																					
<p>Descriptivo / correlacional</p>	<p style="text-align: center;">Variables de estudio</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 35%;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">eficiencia</td> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del personal • Tasa de congestión • Eficiencia del costo </td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">eficacia</td> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Oportunidad </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">calidad</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de usuarios • Precisión </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">producto</td> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Avance </td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Relaciones Interpersonales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación libre </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Juicio</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de oportunidades • Madures emocional • Toma de decisiones asertivas </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Habilidad para aprender</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Rapidez con la que aprende • Necesidad de ser supervisado </td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	eficiencia		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del personal • Tasa de congestión • Eficiencia del costo 	eficacia		<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Oportunidad 	calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de usuarios • Precisión 	producto		<ul style="list-style-type: none"> • Avance 	Desempeño laboral	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación libre 	Juicio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de oportunidades • Madures emocional • Toma de decisiones asertivas 	Habilidad para aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez con la que aprende • Necesidad de ser supervisado 	<p>Población La población se encuentra constituida por la totalidad de trabajadores que laboran dentro de la dirección de obras correspondiente al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín durante el periodo 2017, los mismos que según registros de planilla, suman un total de cincuenta (50) trabajadores.</p> <p>Muestra Debido a que se cuenta con una población finita y fácil de trabajar, no es necesaria la aplicación de una fórmula estadística, pues la muestra para el presente estudio, será la totalidad de la población, es decir, los cincuenta (50) trabajadores de la dirección de obras correspondiente al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.</p>	<p>Cuestionarios Para ambas variables</p>
Variables	Dimensiones	Indicadores																						
eficiencia		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del personal • Tasa de congestión • Eficiencia del costo 																						
	eficacia		<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Oportunidad 																					
		calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de usuarios • Precisión 																					
producto		<ul style="list-style-type: none"> • Avance 																						
Desempeño laboral	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación libre 																						
	Juicio	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de oportunidades • Madures emocional • Toma de decisiones asertivas 																						
	Habilidad para aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez con la que aprende • Necesidad de ser supervisado 																						

Anexo 02: Cuestionario sobre indicadores de gestión

Muy buenos días/tardes, por medio del presente cuestionario buscamos evaluar su percepción respecto a los indicadores de gestión realizados por la dirección de obras, para ello debe de responder a cada uno de los ítems, teniendo en cuenta que “1” es el menor valor o calificación regular y “3” es el mayor valor o calificación que usted le puede otorgar a cada enunciado.

1	2	3
Regular	Irregular	Adecuado

N°	Dimensión de eficiencia	1	2	3
1	¿Cómo considera el número de documentos que usted maneja al año?			
2	¿Cómo considera usted la cantidad de trabajadores existentes en su área?			
3	¿Cuál es su percepción sobre la cantidad de documentos pendientes de un año a otro?			
4	¿Existe un adecuado nivel de documentos en todo el año?			
5	¿Cómo considera usted el presupuesto o recurso destinado al trabajo diario?			
6	¿Siempre se termina el periodo con material o recursos sobrantes?			
N°	Dimensión de eficacia	1	2	3
7	¿Cómo considera la permanencia en su puesto de trabajo de sus compañeros?			
8	¿Cómo considera el estándar de rotación del personal?			
N°	Dimensión de calidad	1	2	3
9	Las obras que son vigiladas, ¿Terminan en los tiempos establecidos?			
10	¿Existe un equilibrio en el desarrollo de las obras en todos los periodos?			
11	Las personas o entidades a las cuales se responden, ¿Se encuentran satisfechos con los resultados?			
12	Sus superiores inmediatos, ¿Se encuentran satisfechos con el trabajo de sus subordinados?			
13	La dirección de obras, ¿Establece el número de fallas permitidos para cada actividad?			
14	Las obras que se realizan, ¿Presentan fallas dentro de lo esperado?			
N°	Dimensión de producto	1	2	3
15	La dirección de obras, ¿Planifica de forma efectiva la cantidad de obras a realizar en un periodo?			
16	¿Se logra concretar con facilidad las obras planificadas para un determinado periodo?			

Anexo 03: Guía para medir el desempeño

Muy buenos días/tardes, la presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el desempeño de los trabajadores a su cargo, por lo que usted deberá de calificar a cada uno de sus subordinados en función a los ítems que a continuación se presentan. Cabe recalcar que debe de tener en cuenta los siguientes valores:

Regular = 1; Irregular = 2; Adecuado = 3 ;

N°	Dimensión Relaciones Interpersonales	1	2	3
1	Nivel de respeto, que muestra el trabajador respecto a las funciones que realiza su compañero.			
2	Nivel de participación que presenta el trabajador con sus compañeros en relación con los objetivos.			
3	Nivel del trabajador para hacer sentir a sus compañeros como piezas fundamentales del trabajo.			
4	Nivel de comunicación entre compañeros de trabajo			
5	Nivel de conflictos entre compañeros de trabajo.			
N°	Dimensión Juicio	1	2	3
6	Nivel del trabajador para identificar oportunidades de solución ante un evento problemático			
7	Nivel del trabajador para tomar decisiones entre los demás colaborados.			
8	Nivel del trabajador para dirigir a los demás.			
9	Nivel del trabajador para comunicar ciertas deficiencias presentadas en la organización ante sus demás compañeros de trabajo.			
10	Nivel del trabajar para apoyar de manera justa a sus demás compañeros, ante cualquier problema.			
N°	Dimensión Habilidad para aprender	1	2	3
11	Nivel del trabajador para aprenden de forma rápida las actualizaciones o implantaciones que desee implantar la institución.			
12	Nivel del trabajador para desempeñar funciones no relacionadas a su puesto de trabajo.			
13	Nivel del trabajador para proponer nuevas ideas que ayuden a cumplir con los objetivos trazados.			
14	Nivel del trabajado para aprender nuevos conocimientos con la mínima supervisión.			
15	Nivel del trabajador para captar las opiniones o ideas propuestas por sus superiores.			

Anexo 04: Matriz de confiabilidad

Indicador de gestión

Resumen del procedimiento de los casos Indicadores de gestión

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
Total		30	100.0

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

Estadístico de fiabilidad indicadores de gestión

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.892	16

Estadístico total del elemento indicador de gestión

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
preg1	40.93	101.306	.791	.875
preg2	40.80	108.441	.646	.882
preg3	40.93	113.789	.483	.888
preg4	40.70	110.493	.500	.888
preg5	40.67	114.437	.485	.888
preg6	41.03	106.585	.659	.881
preg7	40.30	108.631	.653	.882
preg8	40.70	109.666	.649	.883
preg9	41.13	111.568	.516	.887
preg10	41.23	103.771	.721	.879
preg11	40.70	115.045	.524	.887
preg12	40.47	113.568	.411	.891
preg13	41.07	116.892	.289	.895
preg14	40.70	115.459	.343	.893
preg15	40.57	110.254	.549	.886

preg16	40.57	106.875	.581	.885
--------	-------	---------	------	------

Desempeño laboral

Resumen del procedimiento de los casos Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
Total		30	100.0

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

Estadístico de fiabilidad Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	15

Estadístico total del elemento Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
preg1	36.50	92.466	.553	.874
preg2	36.53	94.395	.598	.872
preg3	36.63	93.206	.635	.870
preg4	36.23	95.013	.535	.875
preg5	36.97	97.275	.595	.873
preg6	36.83	90.695	.630	.870
preg7	37.20	99.476	.553	.875
preg8	37.23	96.461	.553	.874
preg9	36.97	92.240	.565	.874
preg10	36.80	102.579	.361	.881
preg11	36.83	100.282	.450	.878
preg12	37.00	93.103	.653	.869
preg13	36.77	101.289	.360	.881
preg14	36.87	93.292	.608	.871
preg15	36.70	96.493	.475	.878

Anexo 05: Autorización



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

CARTA N° -2017-GRSM-PEHCBM/D.O.

PARA : Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
Sección de Postgrado

ASUNTO : Autorización para realizar tesis

REFER. : **Tesis:** "Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras – PEHCBM"

FECHA : Tarapoto, 29 de Marzo del 2017

Es grato digerirme para saludales cordialmente y mediante la presente Autorizo a la estudiante Brensy Graciela Rojas Rojas de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto a desarrollar la Tesis: "Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras – PEHCBM - 2017"

Sin otro Particular me despido.

Atentamente,



ING. CARLOS A. GALLO ALVAREZ
Director de Obras- PEHCBM

Anexo 06: Matriz de Validación

Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

IV. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Ramírez García Gustavo

Grado Académico: Doctor en Educación

Institución donde labora: I.E. Miguel Chuquisengo, EPG-UCV-UAP - Tarapoto

Cargo que desempeña: **Director, Docente de Investigación**

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación para medir el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Autora del instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

Escala: Muy Bajo = 1 ; Bajo = 2 ; Medio = 3 ; Alto = 4 ; Muy alto = 5

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
	Subtotal				20	25
	TOTAL				45	

V. **OPINION DE APLICABILIDAD:** *El instrumento es aplicable, por la coherencia, resultado lógico que muestran las discusiones de indicadores!*

VII. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

Ramírez
 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109483

Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

V. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Ramírez García Gustavo

Grado Académico: Doctor en Educación

Institución donde labora: I.E. Miguel Chuquisengo, EPG-UCV-UAP - Tarapoto

Cargo que desempeña: Director, Docente de Investigación

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Autora del Instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

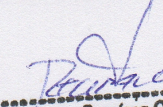
Escalas: Muy Bajo = 1 ; Bajo = 2 ; Medio = 3 ; Alto = 4 ; Muy alto = 5

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					16	30
TOTAL					4	6

OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por su coherencia.

PROMEDIO DE VALORACION:


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Ayay Sánchez, Oscar Enrique

Grado Académico: Maestro en Educación

Institución donde labora: Unidad De Gestión Educativa Local N° 309 - Picota

Cargo que desempeña: Jefe de Gestión Pedagógica

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir los indicadores de gestión.

Autora del Instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

Escalas: Muy Bajo = Del 1 al 5

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					12	13
TOTAL					4	7

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es correcto para ser aplicado por su coherencia en sus variables.

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Tarapoto, 31 Julio de 2017



Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Ayay Sánchez, Oscar Enrique

Grado Académico: Maestro en Educación

Institución donde labora: Unidad De Gestión Educativa Local N° 309 - Picota

Cargo que desempeña: Jefe de Gestión Pedagógica

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación para medir el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Autora del Instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

Escalas: Muy Bajo = 1 ; Bajo = 2 ; Medio = 3 ; Alto = 4 ; Muy alto = 5

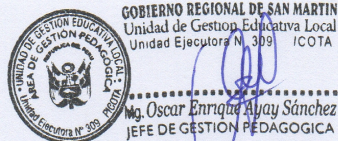
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					20	25
TOTAL					4	5

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El documento es claro y aplicable.

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Tarapoto, 31 Julio de 2017



Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Cruz Campos Dinah

Grado Académico: Maestro en Educación

Institución donde labora: Unidad De Gestión Educativa Local N° 309 - Picota

Cargo que desempeña: Jefe de Gestión Pedagógica

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir los indicadores de gestión.

Autora del Instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

Escalas: Muy Bajo = Del 1 al 5

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				Y	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					12	35
TOTAL					4	7

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Cohérente para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Tarapoto, 31 Julio de 2017



Gobierno Regional de San Martín
Unidad de Gestión Educativa Local
Unidad Ejecutora N° 309 - PICOTA

Dinah Cruz
Mg. DINAH CRUZ CAMPOS
ESPECIALISTA EN EDUCACION

Anexo N° 05: Matriz de validación sobre desempeño

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: Cruz Campos Dinah

Grado Académico: Maestra en Educación

Institución donde labora: Unidad De Gestión Educativa Local N° 309 - Picota

Cargo que desempeña: Especialista en Educación

Título de la Investigación: Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la dirección de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2017

Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación para medir el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Autora del Instrumento: Br. Brensy Graciela Rojas Rojas

Escalas: Muy Bajo = 1 ; Bajo = 2 ; Medio = 3 ; Alto = 4 ; Muy alto = 5

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes al desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					12	35
TOTAL					4	7

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por su resultado lógico que muestran los indicadores.

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Tarapoto, 31 Julio de 2017



Gobierno Regional de San Martín
Unidad de Gestión Educativa Local
Unidad Ejecutora N° 309 - PICOTA

Dinah Cruz
Mg. DINAH CRUZ CAMPOS
ESPECIALISTA EN EDUCACION

Anexo 07: Informe de Originalidad

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

9%

★ www.scribd.com

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 08: Acta de Originalidad de Tesis



ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gustavo Ramírez García, asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante: **Brensy Graciela Rojas Rojas**, titulada: “**Indicadores de gestión y desempeño de los trabajadores en la Dirección de Obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2017**”, constató que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin con fecha de entrega 13- 10- 2017.

El suscrito analizó 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 por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 26 de Febrero de 2018.



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Anexo 09: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo Brensy Graciela Rojas Rojas, identificado con DNI ()
OTRO () Nº: 44998785, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
Indicadores de Gestión y desempeño de los
trabajadores en la dirección de Obras del Proyecto
Especial Huallaga Central y Bajo Mayo: en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....


FIRMA
DNI: 44998785
FECHA: 24/11/17