



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de  
logística de las universidades de Lima – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Saavedra Muñoz, Diana Elizabeth ([orcid.org/0000-0003-1846-1983](https://orcid.org/0000-0003-1846-1983))

**ASESORA:**

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela ([orcid.org/0000-0002-3712-5363](https://orcid.org/0000-0002-3712-5363))

**CO- ASESOR:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Félix ([orcid.org/0000-0001-6109-4416](https://orcid.org/0000-0001-6109-4416))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por toda la sabiduría que me da.  
A Victor Daniel e Ismael, que son el motor y motivo para lograr el éxito siempre.

### **Agradecimiento**

A Sonia, Lesly, Victor y a todas las personas que me han apoyado a no rendirme en esta meta.

Y en especial a la Dra. Gisela: “¡Usted es realmente genial!”

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

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023", cuyo autor es SAAVEDRA MUÑOZ DIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085 ORCID: 0000-0002-3712-5363	Firmado electrónicamente por: ERIVERA23 el 22-07- 2023 14:50:06

Código documento Trilce: TRI - 0607969



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SAAVEDRA MUÑOZ DIANA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIANA ELIZABETH SAAVEDRA MUÑOZ DNI: 44055457 ORCID: 0000-0003-1846-1983	Firmado electrónicamente por: SMUNOZD el 21-07- 2023 09:51:03

Código documento Trilce: TRI - 0607972

## Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DGE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1	24
<i>Desempeño de proveedores</i>	24
Tabla 2	25
<i>Rendimiento laboral</i>	25
Tabla 3	26
<i>Desempeño de proveedores y el rendimiento laboral</i>	26
Tabla 4	27
<i>Desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral</i>	27
Tabla 5	28
<i>Desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral</i>	28
Tabla 6	29
<i>Desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral</i>	29
Tabla 7	30
<i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla 8	31
<i>Correlación desempeño de proveedores y el rendimiento labora</i>	31
Tabla 9	32
<i>Correlación desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral</i>	32
Tabla 10	33
<i>Correlación desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral</i>	33
Tabla 11	34
<i>Correlación desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral</i>	34

## Índice de figuras

Figura 1	24
<i>Diagrama desempeño de proveedores</i>	24
Figura 2	25
<i>Diagrama de frecuencias del Rendimiento Laboral</i>	25
Figura 3	26
<i>Diagrama de frecuencias del Rendimiento Laboral</i>	26
Figura 4	27
<i>Diagrama desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral</i>	27
Figura 5	28
<i>Diagrama desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral</i>	28
Figura 6	29
<i>Diagrama desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral</i>	29



## Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023. La población estuvo conformada por Constituida por 80 trabajadores del área de logística de las universidades de Lima. 2023, la muestra fue tipo censal, el método que se empleó en la investigación fue hipotético-deductivo, la investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de desempeño de proveedores de Muñoz, L y el cuestionario de rendimiento laboral de Arias, C, ambos con escala de Likert.

Resultados: El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.710 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023.

Palabras clave: *Desempeño, rendimiento, gestión.*

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the performance of suppliers and labor performance in the logistics area of the Universities of Lima - 2023. The population consisted of 80 workers in the logistics area of the Universities of Lima - 2023, the sample was census type, the method used in the research was hypothetical-deductive, the research was descriptive, correlational, transactional, non-experimental design, quantitative approach, which was developed by applying the supplier performance questionnaire of Muñoz, L and the work performance questionnaire of Arias, C, both with Likert scale.

Results: The Spearman's Rho correlation coefficient of 0. 710 indicates that there is a positive relationship between the variables and it is also in the moderate correlation level and being the bilateral significance level  $p=0.000<0.05$ , the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; it is concluded that: Supplier performance is significantly related to job performance in the logistics area of Universities in Lima - 2023.

Keywords: Performance, efficiency, management.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de proveedores en el sector de servicio público mundial puede ser una labor compleja, ya que los procesos de contratación, las regulaciones y los obstáculos burocráticos pueden plantear desafíos importantes para los administradores públicos, en ese aspecto las leyes y reglamentos de contratación pública desempeñan un papel vital para asegurar la transparencia, la igualdad y la eficiencia en la selección de proveedores, sin embargo, el cumplimiento de estas normas puede ser una tarea abrumadora porque los procesos de licitación, la gestión de contratos y los requisitos legales pueden causar en muchos casos retrasos y cuellos de botella administrativos (Torres, 2021).

Las organizaciones públicas en América Latina enfrentan desafíos en la gestión de proveedores debido a la complejidad de las compras públicas, estas organizaciones deben seguir reglas y procedimientos estrictos al tiempo que garantizan la transparencia, la igualdad y la responsabilidad en la contratación, los problemas involucrados a menudo conducen a ineficiencias, demoras y problemas potenciales relacionados con el proceso de adquisiciones, es por eso que a nivel de América Latina se evalúa que más del 85% de las más importantes empresas utilizan y contratan servicios logísticos de terceros, estos establecen un crecimiento en el mercado de servicios entre 18 y 22% por cada año (Gahona, 2020).

En nuestro país, en las organizaciones del sector público es muy difícil encontrar proveedores que puedan cumplir con sus requisitos específicos (buen desempeño del proveedor), tales como: estándares de calidad, tiempo de entrega y buenos precios, es por ellos que la escasez de proveedores confiables puede dificultar el buen funcionamiento de la administración pública. El seguimiento del desempeño de los proveedores es fundamental para garantizar la entrega de bienes y servicios de alta calidad, siendo este factor difícil de lograr en las organizaciones públicas del Perú, dado que no se tiene métodos efectivos de monitoreo del mismo, sin un sistema de seguimiento y evaluación, lo que hace aún más difícil identificar a los proveedores con bajo y/o alto rendimiento y así tomar las medidas correctivas oportunas (Valles, 2020).

El tema del rendimiento en las entidades del sector de trabajo público en el mundo, es un desafío multifacético que requiere atención y acción, es importante comprender los factores que lo afectan, reconocer las consecuencias y aplicar

estrategias para mejorar, se debe empezar por reconocer la labor del servidor público, lo que va a permitir que las entidades pueden esforzarse por lograr una mayor eficiencia, eficacia y mejores resultados que son en beneficio del ciudadano, si bien es cierto las organizaciones del sector público día a día enfrentan desafíos para mantener el máximo rendimiento, aún no logran superar las barreras de baja productividad e ineficiencia en la solución rápida de problemas, es por ello que el rendimiento laboral conlleva a un impacto directo en mejorar los servicios brindados a todo los ciudadanos y es necesario el análisis cuidadoso y un abordaje efectivo para mejorar dichos problemas (Mendoza, 2022).

En la actualidad nos enfrentamos a desafíos continuos para optimizar el rendimiento laboral, en ese contexto las entidades e instituciones del sector público en América Latina buscan mejorar la productividad, la eficiencia y el desempeño general, tomando en cuenta que deben superar barreras que surgen de una variedad de fuentes, en las que están incluidas las estructuras organizativas, los procesos burocráticos, las limitaciones de recursos y los factores culturales, además, y sin lugar a duda no debemos olvidar los principales factores que afectan como son la influencia política, la inestabilidad económica y la dinámica social que hemos confirmado a través del tiempo exacerban aún más los problemas, obstaculizando la productividad y el progreso (Baltodano, 2020).

En el contexto de las entidades de servicio público en el Perú, el desempeño laboral es un desafío común, causados por múltiples factores que impiden una productividad óptima, como son la ineficiencia, la burocracia, la falta de motivación y sistemas deficientes de un proceso de evaluar o monitorear el desempeño, el efecto causante en las entidades públicas peruanas, son las demoras en los servicios que se brindan al ciudadano, reducen la eficiencia y afectan negativamente el funcionamiento público y en general de las agencias gubernamentales, siendo necesario abordar este problema fundamental para lograr alcanzar el progreso, mejorar la gobernanza y aumentar la confianza del ciudadano (Saavedra, 2022).

Como hemos visto tanto el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral, son factores importantes en las entidades públicas, cuya afectación repercute sí o sí sobre el bien o servicio final que va hacia el ciudadano, esta relación podemos observarla en todas las áreas de las instituciones públicas,

siendo más notorias en las áreas de logísticas de las entidades, cuya interacción proveedor-cliente es básica para su trabajo diario; una de las entidades públicas que merece nuestra atención, porque a partir de ellas se forma el conocimiento de nuevos profesionales para el Perú, son las universidades, estas disponen de recursos limitados en muchos casos (como las naciones) y deben lograr con ello metas claras en cortos tiempos (lo que comprende ciclos académicos y duración determinada de una carrera universitaria), es así que el área de logística de las universidades, en nuestro caso de las ubicadas en Lima luchan con una visibilidad y evaluación limitadas de los proveedores. Debido a la ausencia de una base de datos o plataforma centralizada para rastrear y evaluar el desempeño de los proveedores, volviendo arduo el trabajo al momento de tomar decisiones, así mismo en la selección y retención de los mismos, esto da lugar a elecciones que no son óptimas, disminuyen la eficiencia y generan riesgos potenciales asociados a la fiabilidad de los proveedores. Uno de los obstáculos más significativos dentro de estas entidades es la falta de estandarización y centralización, debido a que cada entidad tiene sus propias prácticas de contratación, racionalización de los procesos y mantenimiento de estrategias de compras, esta falta de uniformidad da lugar a redundancia, confusión y una mayor carga administrativa.

El presente estudio consideró como problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023?, tomando tres problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023?, (2) ¿Cuál es la relación entre el desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023? y (3) ¿Cuál es la relación entre el desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023?.

En cuanto a su justificación teórica, demuestra la importancia de un procedimiento relacionado con una revisión de la teoría de incentivos, el desempeño del proveedor y su relación con el desempeño laboral y su relevancia, sus problemas y cómo afecta a todos los involucrados con él (Hernández, 2018). La justificación práctica basada en que los ciudadanos participen en las entidades públicas, inculcando valores y cuyo adecuado desarrollo como entidad pública

contribuye al cumplimiento de las funciones de prestación de servicios a los usuarios, para lo cual es necesario facilitar la gestión de estrategias de proveedores y mejoras en el desempeño laboral, las que han demostrado claramente que proveedores y clientes (en este caso universidades) se enfocan en su relación más que en la transacción comercial en sí misma, lo que ayuda a tener mejores y confiables proveedores y adoptar una actitud positiva. (Hernández, 2018); entre otras cosas, la justificación metodológica en este estudio brindará cuestionarios previamente validados por Alfa de Cronbach que valida su confiabilidad, los resultados son consistentes con el enfoque hipotético-deductivo para la prueba de hipótesis (Hernández, 2018).

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023, considerando tres objetivos específicos: (1) determinar la relación entre el desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023, (2) determinar la relación entre el desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023, (3) determinar la relación entre el desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023.

También se estableció como hipótesis general si el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023, y tres hipótesis específicas: (1) el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023, (2) el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023 y (3) el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos nacionales, Muñoz (2019) buscó identificar la relación entre los proveedores (gestión de proveedores) y el servicio al cliente, su estudio fue descriptivo, relacional, no experimental, cuantitativo y la muestra comprendió 28 clientes cuyos resultados mostraron que la gestión se correlacionó positivamente con el servicio al cliente de una empresa ( $Rho = 0,739$ ) y concluyó que existe relación entre las variables de gestión y la atención al cliente.

También Palomino (2022) en su estudio sobre la gestión del proceso de verificación del servicio de proveedores, que fue descriptivo, relacional, no experimental y cuantitativo, cuya muestra comprendió 28 clientes mostró que la verificación de la participación del proveedor se retrasó en 19,73 días, se tardó 16,05 días en emitir opinión en el documento, 6,17 días en liberar el saldo y el tiempo total promedio para el proceso de verificación del servicio fue de 26,33 días concluyendo que existe la necesidad de aplicar metodologías Lean para mejorar la gestión del proceso de verificación del servicio en un sistema justo a tiempo.

Salizar en el 2021, buscó determinar la relación que existe entre la gestión (gestión de proveedores) y los costes de aprovisionamiento, un estudio que fue descriptivo, relacional, no experimental y cuantitativo cuya muestra comprendió 65 clientes mostrando como resultado una alta correlación de las variables según el valor Rho de Spearman de 0,738 y concluyendo que si existe una correlación muy positiva entre las variables gestión de proveedores y costes de aprovisionamiento.

Márquez en el 2022, estudió el impacto de la gestión de los proveedores sobre la calidad en el servicio, dicho estudio fue descriptivo, relacional, no experimental y cuantitativo, se muestreó 30 personas (trabajadores) y cuyos resultados mostraron que la hipótesis nula se aceptaba cuando el Rho de Spearman (coeficiente) = 0,000 (correlación cero),  $p = 1,000$  y un nivel de significancia superior al 5% de la significancia estándar ( $P > 0,01$ ) y concluyó que la gestión de proveedores está en un buen nivel (70%) y la calidad del servicio está en un buen nivel (66,67%), demostrando su relación.

En el 2022 Herrera determinó el impacto de la capacitación sobre el desempeño laboral en un estudio de corte descriptivo, relacional, no experimental y cuantitativo con una muestra de 50 trabajadores y resultando que la variable tiene

un efecto directo significativo según el Rho de Spearman ( $Rho=.796$ ) concluyendo que la capacitación sí afecta el desempeño laboral.

Mendoza en el 2020 tuvo como finalidad analizar la evaluación del desempeño laboral, en un estudio descriptivo, no experimental y cuantitativo, se muestreó 40 personas (trabajadores), demostrando que el logro del desempeño depende de la realización e integración de tres elementos: formación, experiencia y actitud de manera equilibrada y concluye que la capacidad laboral se refiere a la calidad de los servicios o del trabajo que realizan los empleados en un entorno organizacional, permitiendo el establecimiento de nuevos enfoques en el campo organizacional.

Contrario a los demás autores Montenegro en el año 2022 realizó un estudio y en su objetivo general fue determinar la relación entre las variables rendimiento y condiciones de trabajo, su nivel de investigación utilizó métodos descriptivos correlacionales y cuantitativos siendo la muestra de 54 trabajadores y cuyos resultados no mostraron relación entre el desempeño y las condiciones de trabajo (95% de confianza,  $p=0,842 > 0,05$ ) concluyendo que no existe relación entre las variables. En el mismo año Saavedra evaluó el desempeño laboral en un estudio descriptivo, no experimental y cuantitativo, cuya muestra fue de 14 (trabajadores), mostrando en sus resultados que el desempeño debe estar relacionado con la motivación, el clima organizacional y la inteligencia emocional y concluye que si bien existen otro tipo de relaciones no creemos que afecten principalmente a los objetivos de eficiencia laboral.

Lo concerniente a trabajos anteriores internacionales, en Colombia Bautista (2020) comparó la fase actual de selección y evaluación de proveedores, su estudio fue descriptivo, no experimental y cuantitativo con una muestra de 160 empresas cuyos resultados indicaron que el 92% (136 empresas) estaban interesadas y requerían el proceso de evaluación de proveedores, lo que permitió concluir que la evaluación preventiva de proveedores asegura la calidad de las compras. En Chile, Gaona (2022) evaluó la elección de proveedores, en su estudio descriptivo, no experimental y cuantitativo con una muestra de 63 empresas concluyendo que la combinación de criterios: de economía, ambiente y social, son importantes en la selección de los proveedores, esto debido a que sus resultados mostraban que en las empresas se tenía implementado un proceso formal de selección de sus proveedores.



Manjares (2020) en Ecuador evaluó el desempeño laboral en un estudio descriptivo, no experimental y cuantitativo con muestra de 10 instituciones, los resultados mostraron que se observan motivadores comunes, así como efectos de la variable desempeño laboral y la variable competitividad de la entidad, la conclusión señala que el desempeño está relacionado con la motivación laboral de los cooperativistas. También Vega (2020) del mismo país, evaluó qué factores afectan el desempeño laboral, el estudio fue descriptivo, no experimental, cuantitativa, con una muestra de 40 personas (trabajadores), sus resultados mostraron que el factor motivación laboral tuvo un impacto moderado en la mayoría del personal y una alta proporción en relación con la carga de trabajo, lo que permitió concluir que el personal se encontraba en riesgo de bajo desempeño laboral antes del trabajo por factores motivación laboral y carga de trabajo.

En Ecuador, Ramírez (2021) tuvo por objetivo evaluar y seleccionar proveedores, en una investigación de tipo descriptiva, no experimental y cuantitativa y un muestreo de 87 clientes, aquí los resultados determinan el valor de la evaluación del proveedor, la conclusión es que estos hallazgos contribuyen al método utilizado para seleccionar proveedores.

Hernández (2021) de Cuba, tuvo por finalidad evaluar la situación de gestión del proveedor en un estudio descriptivo, no experimental y cuantitativo con una muestra de 375 entidades, mostrando que la competitividad del 40,3% de las pymes dependía de sus acuerdos con proveedores ( $t$ -value 8,494, sig.  $p < 0,000$ ), llegó a la conclusión que la gestión de proveedores es importante dado que puede conducir a una competitividad de precios consistente y mejorar la calidad de los productos comprados. En el mismo año Tamayo de Ecuador evaluó el desempeño de los trabajadores, el estudio que realizó fue descriptivo, no experimental y cuantitativo con una muestra de 22 instituciones y cuyos resultados muestran que el desarrollo de competencias puede mejorar su desempeño y promover el desarrollo organizacional, la conclusión es que el desempeño está influenciado por el desarrollo personal.

Para el año 2022, Tovar en Guatemala evaluó el desempeño laboral, con su estudio descriptivo, no experimental, cuantitativo y con una muestra de 12 entrevistas, los resultados sugieren que la gestión de los servicios públicos, la modernización del Estado afecta el desempeño laboral, se concluye que existen

factores que sustentan servicios efectivos y eficientes por parte de las entidades públicas;

En cuanto a la definición de la primera variable desempeño de proveedores, esta es un grupo de acciones que se encargan de crear un ambiente bueno entre las empresas y los proveedores, encaminadas a simplificar la cadena de suministro y reportar grandes ventajas en el proceso de contratación de suministros (Sánchez, 2021), estas acciones ocurren cuando una empresa compradora debe realizar operaciones del día a día para cumplir con su misión, un proceso de múltiples etapas para establecer y aumentar las relaciones con los proveedores de bienes y servicios (Laura, 2020), como parte del proceso comercial que conlleva a que las empresas puedan elegir buenos proveedores y negociar buenos precios (Ramírez, 2021), el desempeño de proveedores se considera como una habilidad a nivel de negociación que vincula a todos los proveedores y recursos de una empresa para optimizar las adquisiciones (Mortara, 2021).

Debemos entender que gestión de proveedores desempeña un papel base para el triunfo de las empresas del mundo, una gestión eficaz garantiza una cadena de suministro estable, entregas puntuales, control de calidad y optimización de costes, si logramos tener registrado el desempeño de proveedores con estrategias basadas en datos, las empresas pueden minimizar los riesgos, agilizar las operaciones y mejorar su competitividad general, en ese contexto el mundo de la gestión de proveedores evolucionaría constantemente; en el mundo de hoy que está influenciado por los avances tecnológicos y la cambiante dinámica del mercado surge un crecimiento de sólidas redes de proveedores que fomentan la colaboración y la integración entre empresas, estas redes de proveedores establecidas puede mejorar significativamente la eficiencia operativa y ampliar las oportunidades de negocio (Ojeda, 2020).

En el importante proceso de cumplir con lo que requiere la entidad, el proveedor es un eslabón clave, si este no cumple causará inconvenientes por lo que se debe tener en cuenta la experiencia, el desempeño competitivo, la calidad - precio, el tiempo para entregar lo solicitado, la entrega de acuerdo a lo solicitado, la capacidad económica y cumplir con la normatividad de la entidad (Evangelista, 2018). Un factor clave también al monitorear el desempeño en los proveedores se refiere a los tiempos de entrega de acuerdo al plazo establecido,

cumplir con las especificaciones técnicas, entregas incompletas y que lo entregado debe de ser confiable, además, la evaluación de desempeño del proveedor debe de ser continua y cumplir con las expectativas de la entidad (Granillo, 2020).

La selección de proveedores se puede considerar en base a diferentes criterios, ya sea por falta de proveedores al inicio de operaciones, o simplemente por la necesidad de mejorar los servicios ofrecidos por otros proveedores, buscando un mejor servicio para satisfacer una amplia gama de necesidades, ampliando la cartera de selección para mejorar la productividad, la tendencia mundial en la búsqueda de un mayor desempeño competitivo es la gestión de la cadena de suministro, en este sentido, la selección de proveedores se establece como una decisión estratégica, generando un impacto significativo en el desempeño de la entidad (Álvarez, 2021).

La incertidumbre y la complejidad en el entorno corporativo y global han resultado en un modelo organizativo más flexible y dinámico para reforzar la transformación a la que se han enfrentado las grandes organizaciones en las últimas décadas, asimismo, a medida que las organizaciones se transforman, el ámbito de las compras ha evolucionado de un modelo burocrático a uno más estratégico, lo que permite a las empresas aumentar las ganancias y la competitividad como parte esencial de la cadena de suministro, considerando como un papel fundamental en las relaciones con los proveedores a la confianza entre los mismos como un elemento importante a tener en cuenta (Mena, 2022).

La negociación y ejecución de pedidos es fundamental, con mayor razón cuando se requieren mayores cantidades de materiales o suministros, una buena estrategia a la hora de negociar es buscar la reciprocidad y el equilibrio de intereses, por ello para negociar hay que considerar algunos aspectos relevantes como la persuasión, la comunicación y la posición del proveedor, para lo cual debe existir una comunicación fluida que transmita los requerimientos de ambas partes (Flehsig, 2021).

Es necesario enfatizar que uno de los propósitos de la gestión (cadena de suministro), cuyo base fundamental es la relación de proveedor y logístico, es ampliar los límites de la organización a través de un buen análisis de los representantes en cada área e identificar el espacio competitivo, creando así “redes de comercialización”, que son una herramienta de mejora del comercio, ya que

aumentan los ingresos, abren nuevos canales de comercialización de sus productos, además contribuyen al fortalecimiento institucional y al aumento de la productividad (Flores, 2021).

Podemos tomar como una estrategia la que utilizan los proveedores minoritarios, donde sus compradores son más capaces de construir relaciones a largo plazo, debido a que los proveedores a largo plazo llegan a comprender el o los objetivos de la empresa contratante y del cliente final, esto se logra con el objetivo de que a menos proveedores se crea valor, al permitir que los proveedores logren economías de escala, con una curva de aprendizaje que reduce los costos de transacción y producción, en este entorno son pocos proveedores, con un gran compromiso con el comprador, y posiblemente más voluntad de participar en sistemas justo a tiempo y proporcionar diseño innovador y experiencia técnica (Manrique, 2019).

La gestión del desempeño de proveedores se caracteriza por ser un proceso continuo con diferentes etapas y actividades, algunas de las principales características son la selección y evaluación, que implica la identificación y selección de proveedores potenciales con base en criterios como la capacidad técnica y financiera, la calidad y también el cumplimiento de ciertos requisitos normativos y legales, posterior a ello se evalúa su desempeño y estableciendo indicadores clave de desempeño (KPI) para medir su cumplimiento; en la etapa de intervención de negociación de contratos y convenios, una vez seleccionado un proveedor, se establecen contratos y convenios comerciales, definiendo los términos y las condiciones en las que se va a suministrar el bien o servicio, el precio, los plazos de entrega, las garantías y algunos aspectos relevantes (Manrique, 2018).

Una teoría de gestión relacionada con el desempeño de proveedores es la teoría de gestión neoclásica de Thorstein Veblen en 1900, su funcionamiento y promoción se hizo efectivo en la última mitad del siglo XX, en esta se reforma la teoría de base administrativa clásica al automatizar los procesos para aumentar la eficiencia, lo que significa disminuir el trabajo, control y dirección por parte de los equipos con mínimos recursos (Romero, 2018).

Para resolver el problema de la imprecisión o subjetividad del juicio humano y los criterios múltiples, existe una teoría llamada Análisis de Jerarquía de Procesos

Fuzzy, de Saathy, Y (1970) o conocido como Proceso de Análisis Jerárquicos, es un método matemático que nace para que se evalúen varias alternativas a través de varios criterios, basándose en la experiencia y el conocimiento del actor principal del proceso, así como también evalúa los datos que han sido utilizados en el mismo proceso, lo cual conlleva a simplificar la tomar de decisiones al permitir comparar entre par de elementos, y construir matrices, usando álgebra matricial y así poder establecer las prioridades entre los elementos de cada nivel, en referencia a un elemento del nivel siguiente superior (Romero, 2018), por lo tanto, esta teoría es la base para la variable de desempeño del proveedor.

De acuerdo con el cuestionario de desempeño de proveedores de Muñoz, L, las dimensiones de desempeño de proveedores son tres: dimensión de selección, dimensión evaluación de proveedores y dimensión de alianzas estratégicas.

La dimensión de selección, es el proceso en el cual se seleccionan a los proveedores potenciales o con los cuales se desea establecer negocio, el objetivo es establecer una relación comercial que permita un beneficio mutuo priorizando el factor precio/rendimiento (Álvarez, 2021), esta relación también debe tomar en cuenta un beneficio de ambas partes y tomando en cuenta el factor calidad-precio (Gahona, 2020), la visión del enfoque tradicional de adquisiciones como priorizaba el precio para decidir, hoy en día se suele establecer políticas de designar a varios proveedores para un mismo bien o servicio, esto permite a la compañía tener mayores herramientas de negociación y previene la incertidumbre e independencia de un solo proveedor (Evangelista, 2018).

La dimensión evaluación de proveedores, corresponde al proceso de evaluar y aprobar a los proveedores que se han seleccionado, esto mediante evaluaciones cuantitativas y cualitativas, permitiendo así generar una escala de los mismos, aquí nos permite también evaluar proveedores antiguos, y así reducir costos, disminuir riesgos e impulsar la mejora (Muñoz, 2019), como resultado se obtendrá una lista de los mejores proveedores que se encuentren disponibles para trabajar (Manrique, 2019), este proceso en la selección es fundamental antes de establecer cualquier vínculo comercial importante con el proveedor (Sánchez, 2021).

La dimensión de alianzas estratégicas, aquí se revisa la situación actual de los clientes y proveedores, así como la influencia que tienen uno sobre el otro (Carbajal, 2021), se establece una alianza estratégica o un acuerdo entre las

organizaciones que les permitan alcanzar ventajas competitivas, las cuales no lograrían por sí mismas en un corto plazo y sin gran esfuerzo (Valles, 2020), al trabajar juntos para lograr objetivos en común las compañías y personas suelen intercambiar sus recursos y sus conocimientos, al mismo tiempo que también comparten los riesgos y sus beneficios (Baltodano, 2020).

Sobre la segunda variable rendimiento laboral, define afirmativamente Guartan (2019) que los trabajadores que cuentan los recursos laborales suficientes, logran realizar el trabajo satisfactoriamente, así mismo, Amador (2019) la conceptualiza como el resultado denotando la medida en la que la entidad es exitosa gracias al trabajo de sus colaboradores; teniendo una perspectiva más clara, Castro (2020) nos dice que es la consecuencia de acciones específicas relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores, en este sentido Matabanchoy (2019) afina esta idea al señalar que es una tarea que realiza cada trabajador que es relevante para la meta propuesta.

La importancia del desempeño laboral es que las agencias públicas deben priorizar la reestructuración organizacional, la agilización de los procesos, la eliminación de la burocracia innecesaria y la mejora de la eficiencia, al adoptar técnicas de gestión modernas, implementar sistemas transparentes y promover la rendición de cuentas, las entidades pueden mejorar la toma de decisiones, reducir los retrasos y garantizar operaciones más fluidas, es por eso que es importante reconocer que los empleados son activos valiosos e invertir en su desarrollo profesional es fundamental para mejorar el desempeño laboral, en ese sentido las entidades públicas deben enfocarse en programas de capacitación, iniciativas de desarrollo de liderazgo y sistemas de evaluación del desempeño (Mendoza, 2020).

Demasiada burocracia puede inhibir la productividad de las entidades públicas y dificultar la toma de decisiones efectiva, por ello al optimizar los procesos y procedimientos burocráticos, las organizaciones pueden eliminar obstáculos innecesarios y aumentar la eficiencia general, esto se puede lograr mediante la adopción de tecnologías digitales, la automatización de tareas repetitivas y el desarrollo de pautas claras para los procedimientos administrativos, las entidades públicas deben establecer criterios de evaluación transparentes y coherentes con sus metas y sus objetivos, apuntando a que las revisiones periódicas del

desempeño puedan ayudar a identificar áreas de mejora, proporcionar comentarios constructivos y motivar a los empleados a luchar por la excelencia (Ramos, 2019).

Un ambiente de trabajo positivo juega un papel vital en la mejora del desempeño laboral y es cuando las entidades públicas deben fomentar el trabajo en equipo, brindar oportunidades de desarrollo profesional y reconocer que el logro de los empleados para mejorar significativamente la moral y la motivación, lo que se traduce en una mayor productividad, los programas de capacitación y desarrollo continuos son fundamentales para aumentar las competencias de los empleados y también sus capacidades, ya que al invertir en iniciativas de capacitación relevantes, las entidades públicas pueden equipar a su personal con conocimiento y así brindarle las herramientas que ellos necesitan para desempeñar sus funciones de manera efectiva (Leon,2020).

Las características del rendimiento laboral pueden variar según el contexto y la naturaleza del trabajo, entre ellas tenemos; la productividad que es la efectividad en el logro de resultados; las capacidades técnicas compuesta por conocimientos; las habilidades y experiencia; el logro de metas, que viene a ser las metas cumplidas; la autonomía, que es la capacidad para la toma de decisiones independiente e informada; la colaboración, que facilita el trabajo en equipo; la adaptabilidad, para adaptarse al cambio; la iniciativa, al asumir responsabilidades adicionales, soluciones y mejoras; la calidad del trabajo, cuando los logros se dan con alta calidad; la gestión del tiempo, al cumplir con los plazos establecidos; la motivación, que sirve para lograr un buen nivel de compromiso y alto desempeño (Soria, 2020).

El rendimiento laboral es un tema importante en todas las organización, mucho más en las entidades públicas, por ser estas creadas con el fin de servir al ciudadano, es así que a través de la medición completa del desempeño laboral, la entidad puede ubicar a sus empleados en puesto idóneo para ellos, mejorar la coordinación de procesos, mejorar los eslabones débiles, motivar a los empleados y finalmente, resolver problemas de productividad en varios campos y mejorar la eficiencia del trabajo, si existiera un bajo desempeño laboral esto afectaría negativamente la eficiencia y eficacia de las entidades públicas, por lo tanto, las entidades públicas deben establecer sistemas de evaluación del desempeño laboral para identificar y abordar el bajo desempeño (Bautista, 2020).

Existen varios factores que pueden mejorar el rendimiento laboral en las entidades públicas, como son el liderazgo y trabajo en equipo, que fortalecen las capacidades en todos los servidores públicos; el mejoramiento del servicio, darle valor agregado al servicio; inclusión y el respeto a ser diverso de todos los grupos poblacionales, es por ello que un liderazgo fuerte y una gobernanza eficaz son vitales para impulsar la mejora del rendimiento, en ese contexto las organizaciones del sector público deben centrarse en desarrollar líderes capaces que puedan inspirar a sus equipos, fomentar una cultura de responsabilidad y tomar decisiones estratégicas para optimizar el rendimiento (Bohórquez, 2020).

El rendimiento laboral es clave para el éxito y la eficiencia de cualquier organización, cuando los empleados logran un alto desempeño, los resultados positivos se reflejan en la productividad, la calidad del trabajo y el logro de las metas; sin embargo, el desempeño laboral no es simplemente el resultado de las habilidades y conocimientos técnicos, sino que también está influenciado por el bienestar y la motivación del trabajador, siendo así que el rendimiento laboral se encuentra intrínsecamente ligado con el bienestar y la motivación de los empleados, pues para lograr un alto desempeño, las organizaciones deben promover un ambiente de trabajo saludable, fomentar la motivación intrínseca y brindar oportunidades para el desarrollo profesional (Rodríguez, 2019).

Actualmente, las evaluaciones de rendimiento laboral en las entidades públicas, deben identificar las brechas de competencia del personal administrativo con base en los perfiles de trabajo para diseñar estrategias de mejora, contribuyendo al alcance de las metas y/o resultados planificados, en ese sentido, las instituciones universitarias están gobernadas con tareas, roles y responsabilidades de personal que difieren de otras organizaciones, dado que actualmente es más difícil lograr que los empleados cambien comportamientos de viejos paradigmas y superen los desafíos de la adaptación, es imperativo gestionar tecnologías y procedimientos cambiantes actuales, lo que obliga a la adaptación al proceso de evolución institucional (Amasifuen, 2021).

Es importante entender el rendimiento laboral en términos de salud, formación, satisfacción laboral y clima organizacional del personal que trabaja en las instituciones de educación superior, siendo necesario profundizar, a través del fortalecimiento de las capacidades para así mejorar el rendimiento laboral, el



entorno laboral debe proporcionar a los trabajadores una sensación de seguridad, mientras que la inseguridad puede conducir a un rendimiento laboral reducido (Ramos, 2019).

Las estrategias para mejorar el desempeño laboral incluyen, el fomentar una comunicación abierta y efectiva al establecer líneas claras de comunicación, crear un entorno saludable para los empleados, que permita la sensación de comodidad y que estos puedan hacer sugerencias que mejoren la colaboración y la eficiencia en el trabajo; brindar oportunidades de desarrollo profesional al establecer capacitación y programas de desarrollo para permitir que los empleados adquieran nuevas habilidades y conocimientos; establecer objetivos claros y alcanzables al trabajar con los empleados para definir objetivos específicos y realistas, que conlleven a aumentar su motivación y centrarse en lograrlos; promover el equilibrio de su vida (personal – laboral), ya que esto puede ayudar a reducir el estrés y el agotamiento, lo que conduce a un mejor desempeño y satisfacción laboral (López, 2021).

La Teoría del Rendimiento Laboral se basan en factores motivacionales y las metas de logro (Ames, 1987) constituida por elementos donde el desempeño laboral diario es claramente diferente del que ocurre en situaciones laborales positivas o situaciones laborales especiales, como en una pandemia, es aquí donde la motivación no solo es individual sino colectiva, Maslow desarrolló una teoría de la motivación relacionada con la necesidad del trabajador de estar satisfecho con el puesto de trabajo, el crecimiento laboral, el entorno social - familiar y de completarse en un determinado lapso de tiempo, esta teoría es la que justifica la variable rendimiento laboral en el presente trabajo de investigación (Manjarrez, 2020).

En cuanto a las dimensiones de rendimiento laboral, Arias (2018) considera que existen tres dimensiones: dimensión de eficacia, dimensión de eficiencia y dimensión de productividad.

La dimensión de eficacia, indica que, para alcanzar las metas establecidas y planificadas, se debe brindar a la entidad su mejor rendimiento individual y colectivo, así como también utilizar los recursos, las oportunidades y el desarrollo de manera inteligente (Pashanasi, 2021), la eficacia es ser capaz de lograr el efecto

deseado o esperado (Montenegro, 2022), la eficiencia es necesaria dentro de una organización para que esta pueda lograr sus objetivos (Saavedra, 2022).

La dimensión eficiencia, se establece como objetivo de la entidad, al optimizar los recursos para realizar las tareas establecidas, estas se pueden medir dentro de un tiempo y espacio definidos, siendo así que la responsabilidad, el éxito o el fracaso de una meta depende del tiempo invertido y las expectativas de la misma (Sánchez, 2023), la eficiencia es uno de los factores que se observan al evaluar el desempeño laboral, por lo que las empresas deben interiorizar en la misión, visión y responsabilidad de sus colaboradores esta definición, de esta manera, estarán equipados para realizar adecuadamente las tareas encomendadas y así obtener un mayor rendimiento laboral (Mendieta, 2020), al establecer a la eficiencia como objetivo se logra conseguir un efecto determinado al disponer de alguien o algo (Rodríguez, 2029), es así que se aprovechan las capacidades y cualidades de la de un sistema o sujeto económico para así lograr el cumplimiento de algún objetivo que se ha determinado, minimizando así el uso de recursos (Ramos, 2019).

La dimensión Productividad, se entiende por la correspondencia entre el producto y los medios con los que se han producido (como mano de obra, capital, material o tiempo) para lograrlo, está relacionada con la efectividad y tiempo, es decir que cuanto menos tiempo se utilice en poder lograr lo deseado (resultado), más productivo será el sistema (Arias, 2018), de este modo la productividad laboral se evalúa por la relación entre la producción realizada y la cantidad de mano de obra que contribuye al proceso en un período de tiempo determinado (Dávila, 2022), donde la productividad laboral está representada por el total de producción (producto interior bruto) que se produce por unidad de trabajo (n° personas empleadas u horas trabajadas) en un tiempo de referencia temporal determinado (Bohórquez, 2020).

### III. METODOLOGÍA

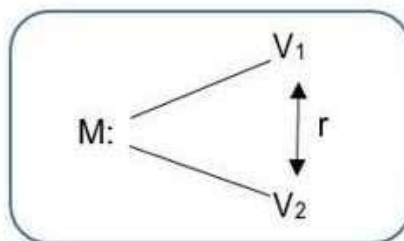
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Su finalidad básica, debido a que permanece en sus raíces teóricas sin apartarse de ellas, (Bwisa ,2018).

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

Diseño no experimental, se realiza en su medio natural sin manipular variables (Moreno, 2019). Por su nivel, descriptiva por que detalla los componentes de la variable (Nassaji, 2018). Correlacional porque por que determina la correlación de variables (Goes, 2019). Método empleado hipotético deductivo porque permite confirmar o descartar hipótesis (Shuttelwrod, 2018). Por el enfoque es cuantitativa porque emplea medios estadísticos (Bhat, 2018). Estudio fue transversal, se realizará en un determinado espacio temporal (Mc Gartland, 2019).



Donde:

M: Muestra

V1: Desempeño de proveedores

V2: Rendimiento laboral

r: Relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable:

Una variable es una propiedad que varía hacia más o hacia menos en entornos diferentes, (Agravan, 2018), la variable 1 del estudio es desempeño de proveedores y la variable 2 es rendimiento laboral.

## **Operacionalización:**

La operacionalización significa descomponer la variable en todos sus componentes (Bhandari, 2020) (ver anexo 1 y 2).

### **Variable desempeño de proveedores**

- **Definición conceptual**

Desempeño de proveedores, es un grupo de acciones que se encargan de crear un ambiente bueno entre las empresas y sus proveedores, encaminadas a simplificar la cadena de suministro y reportar grandes ventajas en el proceso de contratación de suministros (Sánchez, 2021).

- **Definición operacional**

El desempeño de proveedores fue medida con la aplicación de un cuestionario tomando en cuenta tres dimensiones: dimensión de selección, dimensión evaluación de proveedores y dimensión de alianzas estratégicas, mediante un instrumento tipo cuestionario compuesto de 22 preguntas con una escala tipo Likert de cinco opciones múltiples.

- **Indicadores**

Los indicadores tomados fueron tomador según sus dimensiones, la dimensión de selección con sus indicadores de antecedentes, precios y homologación; la dimensión de evaluación de proveedores con los indicadores de verificación, oportunidad y transparencia; y finalmente la dimensión de alianzas estratégicas con los indicadores de accesibilidad, innovación y fortalecimiento.

- **Escalas de medición**

Fue considerada la escala de tipo Likert, compuesta de las opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, brindando un puntaje de 5, 4, 3, 2 y 1 respectivamente.

## **Variable rendimiento laboral.**

- **Definición conceptual**

Rendimiento laboral, es la conclusión de acciones específicas relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores (Castro, 2020).

- **Definición operacional**

El desempeño de proveedores fue medida con la aplicación de un cuestionario tomando en cuenta tres dimensiones: eficacia, eficiencia y productividad, mediante un instrumento tipo cuestionario compuesto de 27 preguntas con una escala tipo Likert de cinco opciones múltiples.

- **Indicadores**

Los indicadores tomados fueron tomados según sus dimensiones, la dimensión de eficacia con sus indicadores de evaluación, selección y verificación; la dimensión de eficiencia de proveedores son los indicadores de registro, tiempo de ejecución y recursos; y finalmente la dimensión de productividad con los indicadores de metas cumplidas, desempeño y niveles de logro.

- **Escalas de medición**

Fue considerada la escala tipo Likert, compuesta de las opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca, brindando un puntaje de 5, 4, 3, 2 y 1 respectivamente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Grupo de personas poblacional similares ubicadas en un mismo espacio (Research Methodology, 2019), fueron constituidas por 80 trabajadores del área de logística de las universidades de Lima – 2023, se consideró a toda

la población como muestra por su pequeña cantidad, por ello es no probabilística o censal poblacional.

- **Criterios de inclusión:** ser personal que trabaja en el área de logística de las universidades de Lima - 2023, voluntarios que estuvieron en la encuesta.
- **Criterios de Exclusión:** no ser personal que trabaja en el área de logística de las universidades de Lima - 2023 y que no estuvieron en la encuesta.

### **3.3.2 Muestra**

Por ser población censal la muestra es igual a la población estando compuesta por 80 personas que trabajan en el área de logística de las universidades de Lima - 2023.

### **3.3.3 Muestreo**

No se emplea técnica de muestreo por ser población censal.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Personas que trabajas en el área de logística de las universidades de Lima - 2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Procedimiento que permite obtener la data (De Aguiar, 2019). Se emplearon la encuesta aplicándola a personas que trabajan en el área de logística de las universidades de Lima - 2023. Para este procedimiento se empleó como técnica la encuesta, que es el más adecuado, según el requerimiento de la investigación (Canals, 2018).

## **Instrumentos**

Cuestionarios elaborados para un fin (Canals, 2018) con escala tipo Likert, que se basa en tres o más respuestas para la encuesta, es por ello que son politómicas (Saket, 2018). Los Instrumentos a emplearse son: Desempeño de proveedores de Muñoz, C y Rendimiento laboral de Arias, C.

### **Ficha Técnica de la Encuesta Desempeño de proveedores.**

Nombre del Instrumento:	Encuesta de desempeño de proveedores.
Autor:	Muñoz, C.
Año:	2019.
Adaptado por:	Saavedra, M (2023).
Lugar:	Lima Perú.
Aplicación:	Individual
Objetivo:	Determinar el desempeño de proveedores.
Administrado a:	Trabajadores del área de logística de las universidades de Lima. 2023.
Tiempo:	De aplicación es de 60 min.
Margen de error:	0.05 %
Observaciones:	El cuestionario evalúa a través de 22 ítems con escala de Likert, en función de 5 valores: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

### **Ficha técnica del Instrumento de rendimiento laboral**

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de rendimiento laboral
Autor:	Arias, C.
Año:	2018
Adaptado por:	Saavedra, M (2023).
Aplicación:	Individual
Objetivo:	Evaluar la percepción sobre el RL.

Administrado a:	Trabajadores del área de logística de las universidades de Lima. 2023.
Tiempo:	De aplicación es de 60 min.
Margen de error:	0.05 %
Observaciones:	El cuestionario evalúa a través de 27 ítems con escala de Likert, en función de 5 valores: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

### **Validación del instrumento**

Mide lo que debe medir, sustentado por juicio de expertos sobre: pertinencia: ítems sobre el tema; relevancia: corresponde a cada dimensión (Tagerdoost ,2018), los cuestionarios se presentarán a expertos grado de Doctor de la EPUCV. Las dos variables fueron validadas por dos expertos (ver anexo 7 y 8).

### **Confiabilidad**

Igualdad de resultados en repetición de la prueba (Middelton, 2019). Se empleó el Alfa de Cronbach en muestra piloto de 30 trabajadores, en este proceso se empleó la escala de Likert (politómicas), con procesamiento en SPSS 27 (ver anexo 9, 10, 11 y 12).

- Confiabilidad de desempeño de proveedores: 0.852.
- Confiabilidad de rendimiento laboral: 0.918

## **3.5. Procedimientos**

Son descripción de la consecución de la data, (Hernández, et al, 2018). El procedimiento se inicia con la solicitud de permiso de aplicación del instrumento, se entregaron por mesa de partes los documentos (solicitudes emitida por la UCV), solicitando la autorización a fin de aplicar los dos cuestionarios, al personal de logística de las universidades, una vez obtenido el permiso se coordinó con la unidad de logística de ambas instituciones, para solicitar los correos respectivos, con dicha información se aplicaron los



cuestionarios en los 80 trabajadores, se formaron cuatro grupos de veinte trabajadores, en el horario de turno mañana de 8.00 a 9:00, remitiéndoles el cuestionario vía email, previo se realizó inducción sobre el tema, el tiempo establecido para cada sesión fue de 60 minutos y se realizó en 04 días que fueron hábiles, luego con los resultados se elaboró la hoja de cálculo de las encuestas, y se procesó con el SPSS 27 aplicando Rho Spearman, se obtuvieron cuadros y gráficos que fueron analizados para obtener los resultado, seguido de ello se hizo la discusión, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Es cuando la data que se obtiene se procesa y se analiza (Durcevic, 2019), en relación al método estadístico que se utilizó, fue de estadística descriptiva que consistió en minimizar la data para su comprensión utilizando tablas y gráficos (Kenton, 2019), también se utilizó la estadística inferencial, que es un método estadístico valorizado por factores diferentes en ocurrencias comunes (Saishruthi, 2018), también se utilizó Rho de Spearman, que según Kenton (2019) se emplea para determinar la correlación de las variables, empleando la contrastación de las hipótesis; asimismo se usó la prueba de normalidad, la prueba de Kolmogorov–Smirnov (K-S) que se refiere a un contraste no paramétrico, cuya finalidad es establecer si las frecuencias de dos conjuntos de datos diferentes siguen la misma distribución alrededor de su media.

### **3.7. Aspectos éticos**

Su realización conlleva el ser respetuoso de la autoría, se utilizará el estilo APA, antes de la toma de datos se hará una inducción sobre el tema incidiendo en la confiabilidad y anonimato de los datos obtenidos, se considerarán los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia que norman los procedimientos éticos de la investigación. Por lo tanto, desde la concepción del proyecto, bibliografía, análisis, resultados, se mantendrán las buenas prácticas de investigación, y la firma del consentimiento informado. Ver anexo 6.

## IV. RESULTADOS

### Descripción de resultados

**Tabla 1**

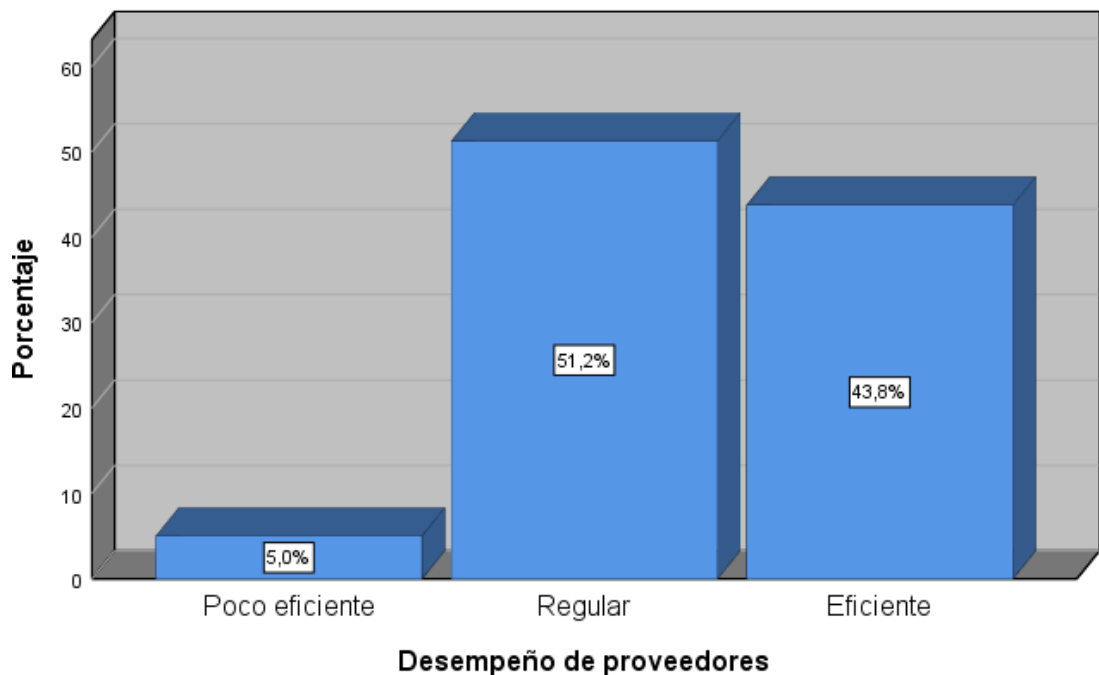
*Desempeño de proveedores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	4	5,0
Regular	41	51,2
Eficiente	35	43,8
Total	80	100,0

*Nota. Cuest. DP*

**Figura 1**

*Diagrama desempeño de proveedores*



### Interpretación

Como se observa en la tabla 1 y figura 1; el desempeño de los proveedores en un nivel poco eficiente representa el 5%, regular el 52.1% y eficiente el 43.8%.

**Tabla 2**

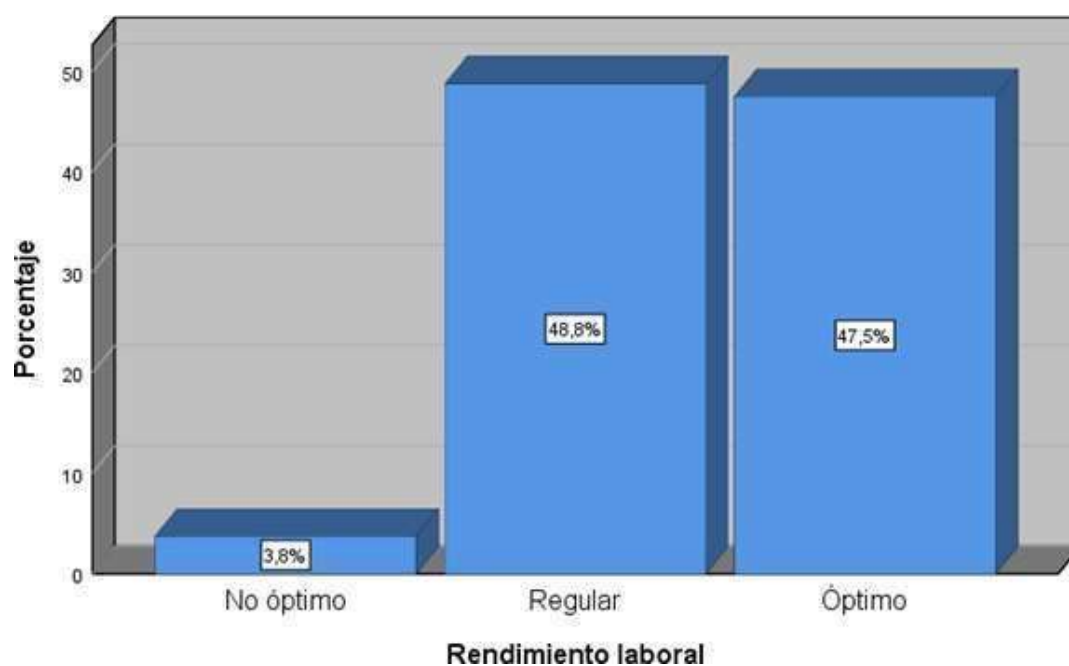
*Rendimiento laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	3	3,8
Regular	39	48,8
Óptimo	38	47,5
Total	80	100,0

*Nota. Cuest. RL*

**Figura 2**

*Diagrama de frecuencias del Rendimiento Laboral*



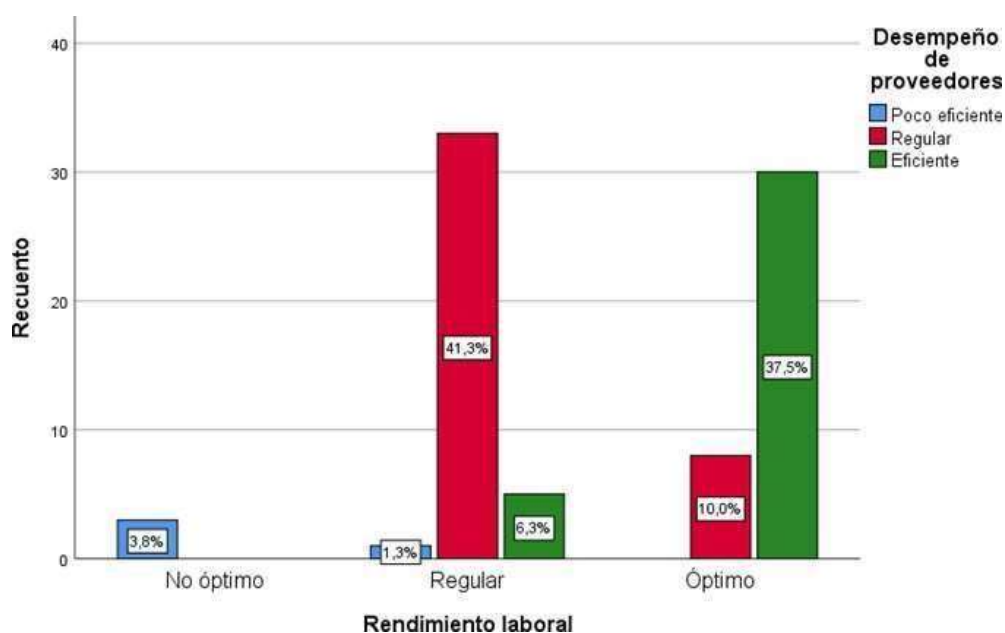
**Interpretación**

Como se observa en la tabla 2 y figura 2; el rendimiento laboral en un nivel no óptimo representa un 3.8%, regular el 48.8% y óptimo el 47.5%.

**Tabla 3***Desempeño de proveedores y el rendimiento laboral*

		Desempeño de proveedores			Total
		Poco eficiente	Regular	Eficiente	
Rendimiento laboral	No óptimo	3 3,8%	0 0,0%	0 0,0%	3 3,8%
	Regular	1 1,3%	33 41,3%	5 6,3%	39 48,8%
	Óptimo	0 0,0%	8 10,0%	30 37,5%	38 47,5%
Total		4 5,0%	41 51,2%	35 43,8%	80 100,0%

Nota: Cuest. DP y el RL

**Figura 3***Diagrama de frecuencias del Rendimiento Laboral***Interpretación**

Como se observa en la tabla 3 y figura 3; el rendimiento laboral en un nivel no óptimo el 3.8% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente; por otro lado, el rendimiento laboral en un nivel regular el 41.3% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores regular. Así mismo, el rendimiento laboral en un nivel óptimo el

37.5% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

**Tabla 4**

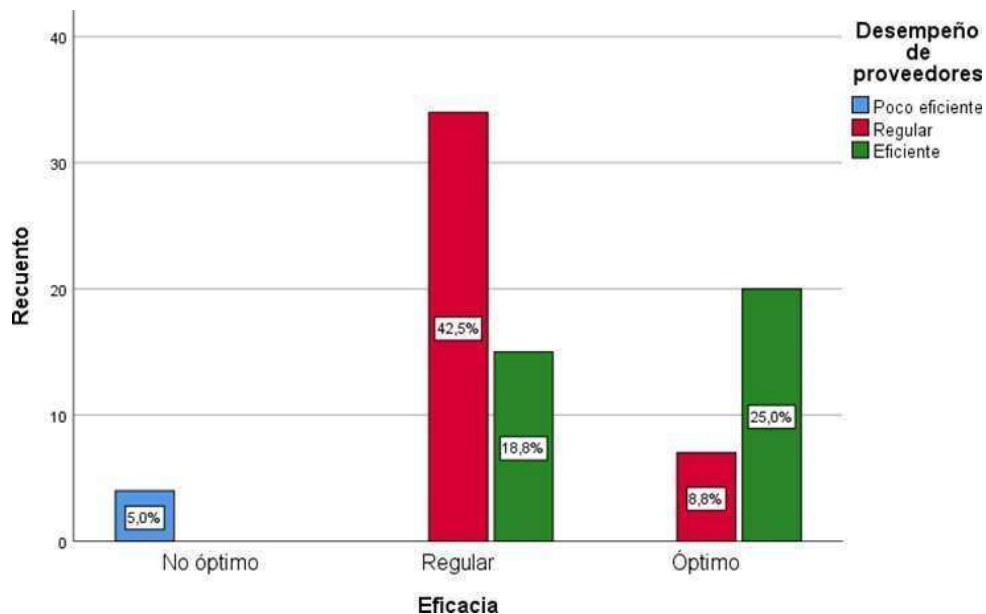
*Desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral*

		Desempeño de proveedores			Total
		Poco eficiente	Regular	Eficiente	
Eficacia	No óptimo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Regular	0 0,0%	34 42,5%	15 18,8%	49 61,3%
	Óptimo	0 0,0%	7 8,8%	20 25,0%	27 33,8%
Total		4 5,0%	41 51,2%	35 43,8%	80 100,0%

*Nota.: Cuest. DP y el RL*

**Figura 4**

*Diagrama desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral*



**Interpretación**

Como se observa en la tabla 4 y figura 4; la dimensión de eficacia del rendimiento laboral en un nivel no óptimo el 5% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente; por otro lado, la dimensión

de eficacia del rendimiento laboral en un nivel regular el 42.5% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores regular. Así mismo, la dimensión de eficacia del rendimiento laboral en un nivel óptimo el 25% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

**Tabla 5**

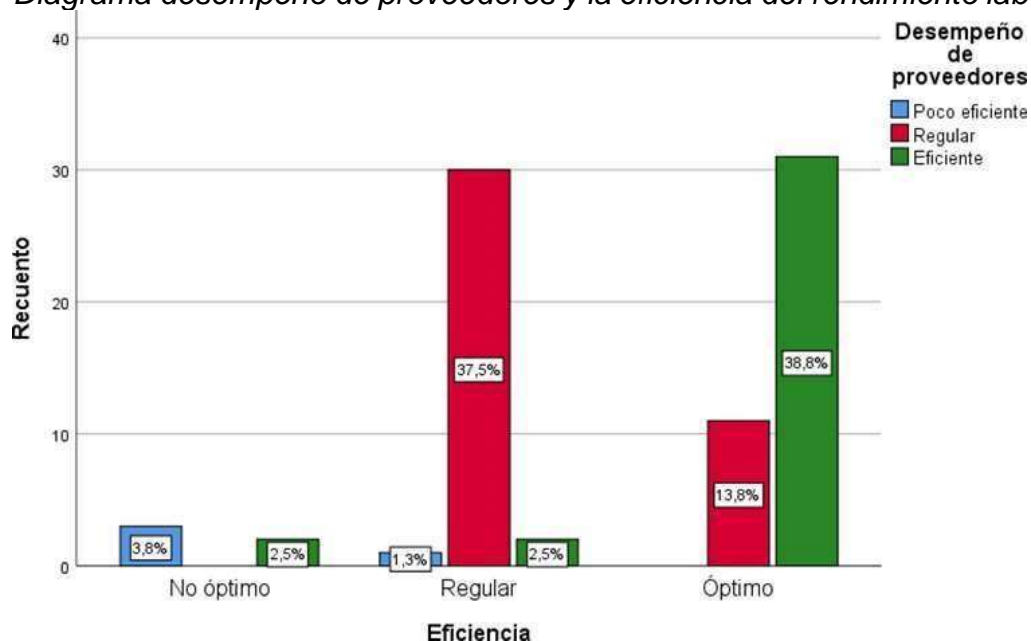
*Desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral*

		Desempeño de proveedores			Total
		Poco eficiente	Regular	Eficiente	
Eficiencia	No óptimo	3 3,8%	0 0,0%	2 2,5%	5 6,3%
	Regular	1 1,3%	30 37,5%	2 2,5%	33 41,3%
	Óptimo	0 0,0%	11 13,8%	31 38,8%	42 52,5%
Total		4 5,0%	41 51,2%	35 43,8%	80 100,0%

*Nota:* Cuest. DP y el RL

**Figura 5**

*Diagrama desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral*



**Interpretación**

Como se observa en la tabla 5 y figura 5; la dimensión de eficiencia del rendimiento laboral en un nivel no óptimo el 3.8% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente; por otro lado, la

dimensión de eficiencia del rendimiento laboral en un nivel regular el 37.5% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores regular. Así mismo, la dimensión de eficiencia del rendimiento laboral en un nivel óptimo el 38.8% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

**Tabla 6**

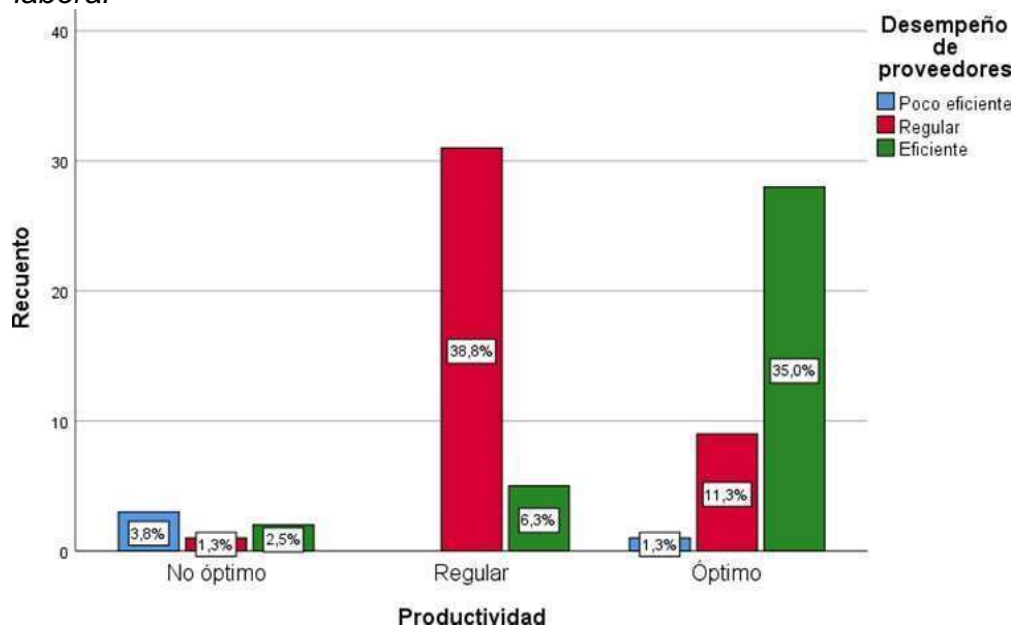
*Desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral*

		Desempeño de proveedores			
		Poco eficiente	Regular	Eficiente	Total
Eficiencia	No óptimo	3 3,8%	1 1,3%	2 2,5%	6 7,5%
	Regular	0 0,0%	31 38,8%	5 6,3%	36 45,0%
	Óptimo	1 1,3%	9 11,3%	28 35,0%	38 47,5%
Total		4 5,0%	41 51,2%	35 43,8%	80 100,0%

*Nota: Cuest. DP y el RL*

**Figura 6**

*Diagrama desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral*



## Interpretación

Como se observa en la tabla 6 y figura 6; la dimensión de productividad del rendimiento laboral en un nivel no óptimo el 3.8% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente; por otro lado, la dimensión de productividad del rendimiento laboral en un nivel regular el 38.8% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores regular. Así mismo, la dimensión de productividad del rendimiento laboral en un nivel óptimo el 35% de los encuestados perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

## Prueba de hipótesis general y específica Prueba de normalidad

### Hipótesis de normalidad

Ho : La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha : La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

## Tabla 7

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño de proveedores	,209	80	,000
Rendimiento laboral	,153	80	,000

*Nota: a. Correc. Sig. Lilliefors*

La prueba de normalidad de las variables, presentan un valor  $p=0.000 < 0.05$  y  $p=0.000 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n=>30$ ). Luego, siendo en todos los casos, el valor  $p < \alpha$  cuando  $\alpha = 0.05$  (Distribuciones diferentes a la normal)



Ante las evidencias presentadas se descarta  $H_0$  y se valida  $H_1$ , concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal, por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico Rho Spearman (variables cualitativas ordinales).

### Hipótesis general

$H_g$ : El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

$H_0$ : El desempeño de proveedores no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Regla de decisión;

- Si Valor  $p > 0.05$ , se valida  $H_0$ .
- Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_a$

### Tabla 8

*Correlación desempeño de proveedores y el rendimiento labora*

			Desempeño de proveedores	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Desempeño de proveedores	Coeficiente de correlación	1,000	,710
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,710	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* Base de datos

El resultado de Rho de Spearman de 0.710 indica relación positiva de variables y nivel de correlación moderada, signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_g$ ; concluyendo que: El desempeño de

proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

### Hipótesis Específica 1

H1: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023

Ho: El desempeño de proveedores no se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Regla de decisión;

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta Ho.
- Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta Ho y se valida Ha

### Tabla 9

*Correlación desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral*

			Desempeño de proveedores	Eficacia de proveedores
Rho de Spearman	Desempeño de proveedores	Coeficiente de correlación	1,000	,527
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,527	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* Base de datos

El resultado de Rho de Spearman de 0.527 indica relación positiva de variables y correlación moderada, signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HE1; concluyendo: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

## Hipótesis Específica 2

H2: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Ho: El desempeño de proveedores no se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Regla de decisión;

- Si Valor  $p > 0.05$ , se valida Ho.
- Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta Ho y se valida Ha

**Tabla 10**

*Correlación desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral*

			Desempeño de proveedores	Eficiencia de
Rho de Spearman	Desempeño de proveedores	Coeficiente de correlación	1,000	,631
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,631	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* Base de datos

El resultado de Rho de Spearman de 0.631 indica relación positiva de variables, nivel de correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HE2; concluyendo que: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

### Hipótesis Específica 3

H3: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Ho: El desempeño de proveedores no se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

Regla de decisión;

- Si Valor  $p > 0.05$ , se valida Ho
- Si Valor  $p < 0.05$ , se descarta Ho y se valida Ha

**Tabla 11**

*Correlación desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral*

			Desempeño de proveedores	Productividad
Rho de Spearman	Desempeño de proveedores	Coefficiente de correlación	1,000	,548
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,548	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

*Nota:* Base de datos

El resultado de Rho de Spearman de 0.548 indica relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se descarta Ho y se valida HE3; concluyendo que: El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.

## V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general de la investigación, en los resultados Rho de Spearman de 0.710 indica que existe relación positiva de las variables, con un nivel de correlación moderada y Signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_1$ ; se concluye que el desempeño de proveedores está relacionado significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023; por lo que, el rendimiento laboral nivel no óptimo el 3.8% perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente, el rendimiento laboral regular el 41.3% perciben un desempeño de los proveedores regular y el rendimiento laboral nivel óptimo el 37.5% perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

Estos resultados se relacionan con el estudio de Mendoza (2020) que en sus resultados especifica que se observaron factores de motivación en común, y también la influencia en el rendimiento laboral y competitividad, su aporte teórico está basado en que el desempeño laboral es un factor clave para el éxito tanto a nivel individual como organizacional, este se refiere a que tan capaces son los trabajadores para realizar tareas de manera eficiente, eficaz y con alta calidad, ya que el desempeño laboral no se trata solo de la cantidad de trabajo realizado, sino también de la calidad y los resultados del trabajo logrado, varios factores pueden afectar el desempeño laboral de una persona, uno de ellos es la motivación, cuando los empleados se sienten motivados, tienden a trabajar más duro y se esfuerzan por lograr un desempeño superior, en resumen el desempeño laboral es un factor multidimensional, que se ve afectado por muchos factores

Montenegro (2022) en sus resultados establece que el 88.89% de trabajadores tienen un buen nivel de desempeño y el 62.96% poseen buenas condiciones laborales, siendo el desempeño la característica más relevante de una institución, demostrando que las acciones y comportamientos observados entre los empleados contribuirán al logro de las metas organizacionales (Chiavenato, 2000), es importante recalcar que el desempeño de un servidor público debe ir de la mano de la actitud y competencia que demuestren en la realización de sus funciones, pues de ello se logrará el éxito de la institución y de sus objetivos, con pleno respeto a las normas que se establecen para su cumplimiento de los mismos (Palmar et al., 2014).

Para obtener un adecuado desempeño laboral, es necesario que los trabajadores cuenten con condiciones de trabajo adecuadas para realizar bien un trabajo, lo que incluye el horario de trabajo, la organización, etc. En este sentido, condiciones favorables de trabajo que brinde la entidad a sus empleados beneficiarán a la institución, para lo cual se deben considerar incentivos a los empleados, no necesariamente de carácter monetario, sino a través de la implementación de la capacitación como acción de mejora y reconocimiento a conseguir, los cuales serán bien recibidos por los servidores, haciéndolos sentir que son importantes en su campo.

Los resultados obtenidos coinciden con Palomino (2022) que indicó que para mejorar el proceso de validación del servicio es necesario aplicar conceptos de la filosofía Lean como su objetivo común, como reducir y eliminar los desperdicios del proceso, así como la implementación del aprendizaje organizacional que no es solo una responsabilidad alta gerencia sino de toda la organización, a través de un proceso de adaptación y auto organización. (Hormemo, MD y Inwaldsen, JA (2018).

Igualmente, Herrera (2022), evidencia en sus resultados que existe una influencia significativa de manera directa de la capacitación en gestión pública en el desempeño de los trabajadores. También Orozco (2017), indica que la formación ayuda a una institución (ya sea pública o privada) a progresar en el cumplimiento de las tareas encomendadas y a desempeñarlas con eficacia mediante la mejora continua de actitudes y conocimientos en su campo de trabajo.

De acuerdo con Werther y Davis (2008), la capacitación es el incremento de habilidades técnicas, operativas y gerenciales para las personas en todos los niveles, apoyando a los miembros de una organización para desempeñar sus trabajos actuales, cuya utilidad puede extenderse a lo largo de su vida laboral, pudiendo ayudar a las personas a desarrollarse para hacer frente a futuras responsabilidades, ya que consideran que es un proceso de aprendizaje que facilita la resolución progresiva de dificultades y permite el logro de metas individuales y colectivas.

Respecto al objetivo específico 1, Rho de Spearman de 0.527 indica relación positiva de variables, nivel de correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_{E1}$ ; concluyendo que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de

logística de las universidades de Lima – 2023, indicando que la eficacia del rendimiento laboral nivel no óptimo el 5% perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente, eficacia del rendimiento laboral nivel regular el 42.5% perciben un desempeño de los proveedores regular, eficacia del rendimiento laboral en un nivel óptimo el 25% perciben un desempeño de los proveedores eficiente.

Los hallazgos se relacionan con el estudio de Bautista (2020) que en sus resultados evidencio que el rendimiento laboral se estructura dentro de un sistema orientado a la eficacia y el éxito de la institución, siendo el desempeño de las tareas con base en el conocimiento que contribuye directa o indirectamente a la organización. Así mismo es coincidente con Ramírez (2021), que en sus resultados evidencia que después de que las dos partes evalúen y verifiquen los tres criterios de selección, se puede concluir que los criterios para seleccionar un proveedor son: precio, tiempo de entrega y eficiencia en la entrega, estos resultados también se evidencian en el estudio del INEI (2015) de más de 250 empresas en el Perú, el 46% mostró regular interés en priorizar la medición de indicadores de rendimiento laboral al momento de evaluar los recursos humanos, sin embargo, el 54% aún no le da la debida importancia, esto representa desventajas sobre los negocios en el mundo.

Las bases teóricas del trabajo de investigación, sustentan que los proveedores son identificados como actores, con un papel fundamental en la dinámica socioeconómica, la necesidad de fortalecer los lazos entre proveedores y clientes ahora debe plantearse sobre la base de acuerdos de cooperación, alianzas estratégicas de mutuo beneficio y no solo sobre el costo del bien o servicio; un proveedor puede ofrecer buenas perspectivas de precios, sin embargo, su calidad no es la mejor del mercado, por lo que las empresas deben considerar desarrollar otros criterios y prioridades para seleccionar un proveedor.

Saavedra (2022), demuestra a través de un estudio exhaustivo que los factores de impacto que son aplicados en la evaluación de desempeño laboral deben estar relacionados a las variables de motivación, clima organizacional e inteligencia emocional; si bien existen otros tipos de relación, se consideró que no influyen como prioridad en los objetivos de eficiencia laboral. Evaluar el desempeño laboral corresponde a un medio importante que las organizaciones deben

considerar, esto va a permitir conocer el clima organizacional e inteligencia emocional que experimentan los colaboradores ante esta crisis.

Montejo (2009) sostiene que la práctica de la evaluación del desempeño laboral es responsabilidad de la propia dirección de la empresa, porque involucra varios factores subjetivos que dificultan la propia evaluación y dan peso a aquellos factores que no están directamente involucrados en el desempeño efectivo de los trabajadores, esto coincidente con Gaona (2022), que en sus resultados se evidencia que la gestión de proveedores es desarrollada en su mayoría en los niveles estratégicos de las compañías y se encuentra establecido a través de una política y de un manual, estos resultados se apoyan teóricamente en que, la gestión de proveedores se desarrolla en los niveles estratégico y táctico de las entidades y se institucionaliza a través de manuales y políticas, donde la calidad es una variable muy considerada, las entidades utilizan la preselección asíncrona y síncrona de proveedores, que es una herramienta eficaz para la decisión de proveedores, estos serán seleccionados para participar en el proceso de contratación establecido.

Respecto al objetivo específico 2, Rho de Spearman de 0.631 indica que existe relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y valida  $H_{E2}$ ; concluyendo que, el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023, lo que implica que, la dimensión de eficiencia del rendimiento laboral nivel no óptimo el 3.8% perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente, la dimensión eficiencia del rendimiento laboral nivel regular el 37.5% perciben un desempeño de los proveedores regular, la dimensión de eficiencia del rendimiento laboral nivel óptimo el 38.8% perciben un desempeño de los proveedores eficiente, lo que corrobora lo planteado por Tamayo (2021) que indica que al maximizar las capacidades, se mejora el desempeño y se potencia el crecimiento organizacional, indican también que entidades deben motivar estas habilidades y generar oportunidades para estabilizar la permanencia organizacional.

Su apoyo teórico se orienta a que, usando una muestra de 5000 adultos que trabajan a tiempo completo seleccionados de países como EE. UU., Reino Unido, Australia, Alemania y Francia, la plataforma de Wrike identificó al 90 % de los colaboradores en empresas con más de 500 empleados que dijeron estar algo



comprometidos con su trabajo, mientras que el 40 por ciento está totalmente comprometido con el trabajo; una mayor proporción de razones por las que se demuestra el compromiso de los colaboradores es que el 43% disfruta de su trabajo y el 40% mantiene relaciones estables y positivas con los compañeros de campo, siendo las razones que los motivan a comprometerse: los incentivos salariales más altos (42%), el reconocimiento de logros (30%) y el equilibrio de la vida laboral y personal (30%).

En el año 2020, en América Latina y el Caribe la situación es diferente, ya que la motivación es mantener los empleos tras el impacto de la crisis sanitaria del Covid-19; ante esto, el índice que refleja la CEPAL estima una pérdida de horas de trabajo de 10,3%, equivalente a 25 millones de puestos de trabajo, además, con una tasa de rendimiento laboral de 10,6% al cierre del mismo año, equivalente a 30,1 millones de despidos, el trabajo se ha convertido así en una necesidad además de la motivación. En ese sentido también es coincidente con Tovar (2023), que demuestra por medio del análisis bivariado, la necesidad de medir y evaluar el rendimiento laboral para identificar los factores que intervienen como elementos de cambio e inciden en la gestión exitosa de los servidores públicos, y que pueden impulsar a cumplir las políticas de gestión, alcanzando así los objetivos estratégicos de las organizaciones municipales, también conocidas como gobiernos locales.

Como tendencia actual, la gestión pública orientada a los recursos humanos, basada en una organización estable y normas legales, logran el buen rendimiento laboral de los trabajadores, de esta manera la prestación de servicios a los ciudadanos será eficaz y eficiente, la coordinación y planificación de actividades, junto con la división del trabajo y sus funciones, es lo que define a una organización; Hernández (2021) indica que desde el punto de vista organizativo y funcional la verificación de productos comprados y el proceso de adquisición de mercancías logran satisfacer las necesidades de la organización. En sus bases teóricas establece que, en los últimos años, lograr la eficiencia y la competitividad se ha convertido en una necesidad apremiante para las instituciones, el entorno cambiante ha afectado en gran medida el desempeño en donde la gestión de proveedores es cada vez más perfecta por la importancia global del buen funcionamiento de la empresa. En sitios de escasos recursos, hay que buscar diferentes alternativas o reemplazos que satisfacen las necesidades del cliente en

todo momento, aquí existe una mayor necesidad de considerar la gestión de proveedores como necesidad, ya que según Acevedo (2000) el éxito de la empresa depende de cuán adecuadamente se relacionen los elementos que caracterizan el exterior de la organización, siendo estas muy dinámicas, en cuanto a el comportamiento del mercado, coste, innovación tecnológica y aspectos sociales, cultura, política y derecho; entonces debemos entender las señales del entorno para desarrollar la estrategia más adecuada adaptación a la misma.

Igualmente es coincidente con Manjarres (2020), en donde en los resultados se evidencian factores de motivación comunes, y a la vez la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles que son el objeto de estudio, se basa en que, según Mondy & Noe (1997) los empleados pueden desempeñar adecuadamente sus funciones, si están satisfechos con el compromiso del empleador para prestar servicios, considerando que al menos se les debe garantizar lo que la ley estipula, pero dada la moderna teoría gerencial de la naturaleza humana, las personas han reconocido la necesidad de brindar motivación a los empleados para que puedan lograr un buen desempeño.

En tal sentido, Jericó (2000) menciona que los modelos de compensación deben adaptarse a las etapas de crecimiento de la empresa, el desarrollo de cualquier empresa pasará por diferentes etapas, las cuales se pueden dividir en iniciación (lanzamiento), expansión, liderazgo y decadencia/renovación, sin embargo, la contribución de fieles colaboradores es clave para determinar la decadencia o la renovación institucional, por lo que la formulación de programas de incentivos y de fidelización del talento es una estrategia que no se debe ignorar.

Respecto al objetivo específico 3, Rho de Spearman de 0.548 indica relación positiva de variables, nivel de correlación moderada y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_{E3}$ ; concluyendo que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023; lo que implica que, la dimensión de productividad del rendimiento laboral en no óptimo el 3.8% perciben un desempeño de los proveedores poco eficiente; dimensión de productividad del rendimiento laboral nivel regular el 38.8% perciben un desempeño de los proveedores regular y la dimensión de productividad del rendimiento laboral nivel óptimo el 35% perciben un desempeño de los proveedores eficiente; corroborando

lo planteado por Muñoz (2019), que en sus resultados evidencia que, existe una relación entre la gestión de proveedores y el servicio al cliente. De acuerdo con los datos obtenidos ( $P=0,000 < 0,05$ ), se evidencia que la gestión de proveedores y la atención al cliente se correlacionaron significativamente de forma positiva ( $Rho=0,739$ ), se sustenta teóricamente en que, una forma de proteger a una empresa del incumplimiento del trabajo de un proveedor es ampliar y agregar cláusulas sobre incumplimiento a los contratos firmados por ambas partes para justificar los estándares de calidad establecidos en las organizaciones comerciales y las utilidades que requieren; por lo tanto, estas cláusulas de incumplimiento están dirigidas a la falta que el proveedor puede implementar cuando vulnera su nivel de desconfianza. Por supuesto, los proveedores que no cumplen con los tiempos de entrega especificados pueden tener un impacto negativo en el producto y la imagen de la empresa, lo que es un gran incentivo para garantizar que se seleccionen los proveedores más exitosos.

Igualmente es coincidente con Salizar (2021), que en sus resultados expone que, existe una relación positiva alta entre la gestión de proveedores y los costos de aprovisionamiento, obteniendo un Rho de Spearman de 0.738, este se basa teóricamente en que una cadena de suministro a menudo se conceptualiza como la estructura de información, funciones, personas y bienes para que cualquier organización que proporcione a sus consumidores las necesidades deseadas, aunque esta conceptualización se centra en especificar la correspondencia entre las etapas de compra (producción, fabricación y distribución de productos terminados), la conceptualización anterior propone un desarrollo que considera los servicios como parte esencial de esta cadena de suministro y todas sus fuentes de abastecimiento con el fin de garantizar los ingresos por la fabricación o entrega de los servicios que prestan las empresas al mercado.

Así mismo, es coincidente con Márquez (2022), los resultados mostraron que el desempeño de proveedores no tuvo un impacto significativo en la calidad del servicio, con un valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.000 (correlación cero),  $p = 1.000$ , y el nivel de significancia es mayor al 5% de la significancia estándar ( $P > 0.01$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula aquí se determinó que la gestión de proveedores está en un buen nivel (70%) y la calidad del servicio está en un buen nivel (66,67%) (buen nivel), este aporte

teórico está indicando que, un error común en la gestión de compras es relacionado con políticas de adquisiciones que carecen de opciones normativas para el desempeño de proveedores; falta de métricas para medir el desempeño; inexistencia de normalización de proveedores que aceptan datos de información propia como buenos proveedores, arriesgándose a comprar material de calidad inferior, o estos fueron entregados en tiempos y condiciones no pactados, no se evaluaron cuantitativa o cualitativamente el desempeño del proveedor

Coincidimos con Vega (2020), que en sus resultados expone que la motivación laboral, afecta medianamente en la mayoría del personal y en un rango más alto respecto a la carga laboral. Su sustento teórico indica determinó que el personal es influenciado medianamente por la motivación, necesitando aquí que los dirigentes responsables distingan la importancia del recurso humano como un real agente del cambio institucional y que es necesario la valoración de las capacidades que el empleado posee, esto a través de incentivos, permitiendo así la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociendo que ambos actúan en reciprocidad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera** : Respecto al objetivo general, se demostró que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023; siendo Rho de Spearman de 0.710, con moderada asociación de variables y correlación positiva.

**Segunda** : Respecto al objetivo específico 1, se demostró que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023; siendo Rho de Spearman de 0.527, con asociación moderada de variables y correlación positiva.

**Tercera** : Respecto al objetivo específico 2, se demostró que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima - 2023; siendo Rho de Spearman de 0.631, con asociación moderada de variables y correlación positiva.

**Cuarta** : Respecto al objetivo específico 3, se demostró que el desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023; siendo Rho de Spearman de 0.548, con asociación moderada de variables y correlación positiva.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera** : Se recomienda a los gerentes de administración y finanzas de las universidades de lima, optimizar el abastecimiento y la calidad de los materiales, verificar el cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega y la calidad requerida, mantener un adecuado soporte y comunicación entre proveedores y trabajadores de logística de manera colaborativa y fluida así como supervisar los costos y las eficiencias a medida que los proveedores no afecten los costos asociados con la cadena de suministro.

**Segunda** : Se recomienda a los gerentes de administración y finanzas de las universidades de lima, supervisar el establecimiento de metas específicas que ayuden a orientar su desempeño, mantener una comunicación efectiva, abierta y continua con proveedores y empleados, utilizar indicadores KPI para establecer métricas de rendimiento para sus proveedores y empleados, evaluando y monitoreando la eficacia del desempeño a través de revisiones periódicas de proveedores y empleados.

**Tercera** : Se recomienda a los gerentes de administración y finanzas de las universidades de lima, establecer acuerdos de nivel de servicio que especifiquen los niveles esperados de calidad y rendimiento u efectividad, brindar retroalimentación constructiva a proveedores y trabajadores, reconociendo logros y brindando capacitación para mejorar en áreas donde se necesita mejorar.

**Cuarta** : Se recomienda a los gerentes de administración y finanzas de las Universidades de Lima, proporcionar a los trabajadores de logística un entorno de trabajo ordenado y ergonómico, con formación adecuada que les permita realizar sus tareas de manera eficiente y segura, igualmente establecer metas claras y realistas, con un sistema de incentivos, recompensas y reconocimiento por productividad, para motivar a los trabajadores de logística a cumplir y superar sus objetivos.

## REFERENCIAS

- Álvarez, O. et al. (2021). Selección de proveedores, factor de éxito en la gestión de compras del producto restauración. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa Reicomunicar*. 4(7), 15-26. <https://doi.org/10.46296/rc.v4i7.0022>
- Amador, L. (2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, vol. 10, núm. 21, diciembre, 2019, pp. 423-440. [https://www.redalyc.org/pdf/2033/Resumenes/Resumen\\_203359541023\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/2033/Resumenes/Resumen_203359541023_1.pdf)
- Arias, C. (2018). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5179>
- Arévalo, V. et al. (2022). Gestión de compras como estrategia competitiva en una empresa agroindustrial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3745-3758. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3353](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3353)
- Amasifuen, P. et al. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Agravan, M. (2018). *What Is the Meaning of Variables in Research?* <https://sciencing.com/meaning-variables-research-6164255.html>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>.
- Bhandari, P. (2020). *A guide to Operationalization*. <https://www.scribbr.com/methodology/operationalization/>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>
- Bohórquez, E. et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y*

- Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 07 de julio de 2023. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Baltodano, G. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 11(6), 15-30. <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5->
- Bautista, C. et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Castro, M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Canals, E. (2018). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*. <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Carvajal, C. et al. (2021). Análisis del concepto y alcance de las alianzas estratégicas: un enfoque longitudinal. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 290-314. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.20>.
- Dávila, M. et al. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Durcevic, S. (2020). *Your Modern Business Guide To Data Analysis Methods And Techniques*. <https://www.datapine.com/blog/data-analysis-methods-and-techniques/>
- Evangelista, P. et al. (2018). Environmental Sustainability in Third-Party Logistics Service Providers: A Systematic Literature Review from 2000–2016. *Sustainability*, 10(5), 1627-1640. DOI: 10.3390/su10051627. [https://www.researchgate.net/publication/325266479\\_Environmental\\_Sustainability\\_in\\_Third-](https://www.researchgate.net/publication/325266479_Environmental_Sustainability_in_Third-)



Party\_Logistics\_Service\_Providers\_A\_Systematic\_Literature\_Review\_  
from\_2000-2016

- Flechsigg, C. et al. (2021). Robotic Process Automation in purchasing and supply management: A multiple case study on potential, barriers, and implementation. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2021.100718>
- Flores, L. (2021). Gestión de la cadena de suministro en la comercialización de productos agrícolas en Ecuador. *Summa Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-23. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.38>
- Guartan, A. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 2019. *Rev. Digital Publisher*. Año 4 / N°. 6 / Quito (Ecuador) / ISSN 2588-0705. Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062.pdf
- Granillo, M. et al. (2020). Selección y evaluación de proveedores de logística externa en la cadena de suministro: una revisión sistemática. *Cuadernos De Gestión*, 21(2). <https://doi.org/10.5295/cdg.191141rg>
- Gahona, F. (2020). Gestión de Proveedores en la Cadena de Suministro de la Minería del Cobre en Chile. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 92, 2020 Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286024>
- Goes, J. (2019). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. <http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>
- Herrera, A. et al. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020. *Revista Científica FIPCAEC ISSN: 2588-090X*, 7(1), 569-585. Recuperado a partir de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/537>
- Hernández, et al. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial McGraw-Hill I. México. Metodología-de-la-InvestigaciÃ³n\_Sampieri.pdf (uv.mx)

- Hernández, H. (2021). Evaluación de la gestión de proveedores en la Universidad de Holguín. *Revista Recus*. Publicación arbitrada cuatrimestral. Edición continua.utm - ecuador e-issn 2528-8075/ vol 6/no. 1/enero – abril/2021/pp. 54-63. Dialnet-EvaluacionDeLaGestionDeProveedoresEnLaUniversidadD-8273825 (8).pdf
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. [https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive\\_statistics.asp](https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp)
- Laura, Ch. et al. (2020). Gestión de proveedores un ramal de conocimiento de la logística moderna. *Revista Científica FIPCAEC* (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(5), 83-104. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.186>
- León, C. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Micro financieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 3(01), 25–32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- López, G.et al. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19 Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria koinonia* Año VI. Vol VI. N°1. Edición Especial: Administración. 2021 Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Moreno (2019). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>.
- Mortara, V. (2021). Selección de proveedores bajo una estrategia de abastecimiento múltiple en una empresa metalmeccánica. *Rev. Ingeniería Industrial* N.º 40, junio 2021, ISSN 2523-6326, pp. 91-112. 4809-Texto del artículo-19083-1-10-20210603.pdf. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-pedagogica->

nacional-mexico/comunicacion-cultura-y-educacion/4809-texto-del-articulo-19083-1-10-20210603/41559708

- Marquez, Y. (2022). *Gestión de proveedores en la calidad de servicios en una empresa de soluciones integrales de refrigeración, La Libertad, 2022*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98073?show=full>
- Manrique, M. et al. (2019). Gestión de cadena de suministro: una mirada desde la perspectiva teórica. *Revista venezolana de gerencia*, 24(88), 110-130.  
<https://aunarcali.edu.revistas/index.php/RDCES/article/view/224/145>
- Mendoza, H. et al. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Manrique, M. et al. (2018). Gestión de cadena de suministro: una mirada desde la perspectiva teórica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(1), 88.  
<https://doi.org/10.37960/revista.v24i88.30168>
- Montoya, P. et al. (2018). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13 10.4067/S0718-24492017000100007.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007)
- Matabanchoy, T. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: 2018. *Univ. Salud*. 2019;21(2):176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, V. et al. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 07 de julio de 2023.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).
- Mena, H. et al. (2022). Procesos operacionales en el manejo de proveedores, su aplicación en empresas comerciales e industriales, Ecuador-2022.

*LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 1746– 1760.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.217>

Manjarrez, F. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 2020.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es)

Muñoz, C. (2019). *Gestión de proveedores y el servicio al cliente en la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C., Lima 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52159>

Montenegro, R. (2022). Desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021. *Revista Científica Pakamuros*, 10(3), 41 - 53. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.314>

Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?*  
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

Mendieta, O. et al. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Rev Arbitr Interdiscip Koin*. 2020;5(10):287. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>

Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*.  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>

Osha, G. (2020). *Riesgo de Exposición de los Trabajadores a COVID-19*.  
<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3993SP.pdf>

Ojeda, V. et al. (2020). Selección de proveedores, factor de éxito en la gestión de compras del producto restauración. *ULEAM Bahía Magazine (UBM)* e-ISSN 2600-6006, 1(2), 59-70.

[https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/uleam\\_bahia\\_magazine/article/view/65](https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/uleam_bahia_magazine/article/view/65)

Palomino, M. (2022). *Mejora de gestión de proceso de validación del servicio de proveedores aplicando Lean en una empresa constructora, Lima 2020 – 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112647>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). 10.23913/ride. v10i20.595. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2219-71682021000&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-71682021000&lng=en).

Pashanasi, A. et al. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Ramos; V. et al. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. 10.5093/jwop2019a21. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2219-0030016300039&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-0030016300039&lng=en)

Ramos, C. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII Número: Edición Especial Artículo no.:54. Período: Noviembre, 2019. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Rodríguez, M. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev. esc.adm.neg.*, 87, 79-101. 10.21158/01208160.n87.2019.2452.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2219-7168202100030016300041&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-7168202100030016300041&lng=en).

- Ramírez, S. (2021). Evaluación y selección de proveedores para farmacias locales del cantón Machala. *Pol. Con.* (Edición núm. 62) Vol. 6, No 9, septiembre 2021, pp. 1567-1585, ISSN: 2550 - 682X  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiLpJ3polqAAxUELrkGHbBiBR4QFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8094614.pdf&usg=AOvVaw0xe1Apu\\_mfpftk1Pq9qb5Z&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiLpJ3polqAAxUELrkGHbBiBR4QFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8094614.pdf&usg=AOvVaw0xe1Apu_mfpftk1Pq9qb5Z&opi=89978449)
- Romero, T. (2018). *Gestión de compras en la empresa distribuidora MOLI S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34919/romero\\_t\\_e%2c%20salazar\\_be.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34919/romero_t_e%2c%20salazar_be.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Research Methodology. (2019). *Populations*. [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar\\_Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar_Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*.  
[https://www.researchgate.net/publication/276394797\\_Likert\\_Scale\\_Explored\\_and\\_Explained](https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explored_and_Explained)
- Sanchez, S. et al. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45-53.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552023000100005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552023000100005&lng=es&tlng=es).
- Shuttelwoud, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method*.  
<https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>.
- Sanchez, G. (2021). *Gestión de proveedores*.  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-proveedores.html>.
- Salizar, M. (2021). *La Gestión de Proveedores y los Costos de Aprovisionamiento en MYL Comunicaciones 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64759>

- Saavedra, P. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UNAAACIENCIA- PERÚ*, 1(1), e4-e4. artículos científicos sobre desempeño laboral.2020 - Google Académico. <https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/4>
- Soria, J. et al. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157 -170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Tamayo, N. et al. (2023). Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades y motivación del capital humano del sector financiero cooperativista año 2021. 593 *Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 276-289. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3205040](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040)
- Torres, A. et al. (2021) Evaluación de la gestión de proveedores en la Universidad de Holguín. *Revista Recus*. Publicación arbitrada cuatrimestral. Edición Continua. UTM - ecuador e-issn 2528-8075/ Vol 6/no. 1/enero – abril/2021/pp. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8273825>
- Tripathi, S., y Gupta, M. (2020). A framework for procurement process re-Engineering in Industry 4.0. *Business Process Management Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BPMJ-07-2020-0321/full/html>
- Valles, M. et al. (2020). Gestión logística para mejorar la productividad en la empresa agroindustria Caraz Sac. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(2). <https://doi.org/10.26495/icti.v7i2.145>.
- Vega, C. (2021). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el CS Tipo C, Latacunga*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador]. Repositorio Institucional

Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/vega%20cuyo%20marcia%20cristina-m.pdf>



## ANEXOS

### ANEXO 1:

*Matriz de operacionalización de la variable Desempeño de proveedores*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño de proveedores	Es un conjunto de acciones encargadas de crear un buen ambiente entre empresas y proveedores, encaminadas a simplificar la cadena de suministro y reportar grandes ventajas en el proceso de contratación de suministros (Sánchez, 2021).	La variable desempeño de proveedores se medirá con un cuestionario de 22 preguntas, a través de las dimensiones: selección de proveedores; evaluación de proveedores; alianzas estratégicas. Con los rangos de eficiente (84-110); regular (53-83); poco eficiente (22-52).	Selección de proveedores  Evaluación de proveedores  Alianzas estratégicas	Antecedentes Costos Homologación Verificación Oportunidad Transparencia Accesibilidad Innovación Fortalecimiento	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo

*Fuente: Elaboración Propia (2023)*

## ANEXO 2:

### *Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento laboral	Es la conclusión de acciones específicas relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores (Castro, 2020).	La variable rendimiento laboral se medirá con un cuestionario de 27 preguntas, a través de las dimensiones: eficacia, eficiencia y productividad. Con los rangos, óptimo (99-135), regular (63-98), No óptimo (27-62).	Eficacia Eficiencia Productividad	Evaluación Selección Verificación Registro Homologación recursos Metas cumplidas Desempeño Niveles de logro	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

*Fuente: Elaboración Propia (2023)*

**ANEXO 03:**

*Matriz de Consistencia*

Anexo 1: Matriz de Consistència							
TÍTULO: DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LAS UNIVERSIDADES DE LIMA – 2023.							
AUTOR: BCH. DIANA ELIZABETH SAAVEDRA MUÑOZ.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>Qué relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>Qué relación entre el desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023?</p> <p>Qué relación entre el desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023?</p> <p>Qué relación entre el desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar qué relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar qué relación entre el desempeño de proveedores y la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p>Determinar qué relación entre el desempeño de proveedores y la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p>Determinar qué relación entre el desempeño de proveedores y la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficacia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p>El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la eficiencia del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p>El desempeño de proveedores se relaciona significativamente con la productividad del rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p>	<b>Variable 1: DESEMPEÑO DE PROVEEDORES</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Selección de proveedores	Antecedentes Precios Homologación	01-08	5: Totalmente de acuerdo. 4: De acuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 1: Totalmente en desacuerdo.	Eficiente (84-110) Regular (53-83) Poco Eficiente (22-52)
			Evaluación de proveedores	Verificación Oportunidad Transparencia	09-16		
			Alianzas estratégicas	Accesibilidad Innovación Fortalecimiento	17-22		
			<b>Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL.</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Eficacia	Evaluación Selección Verificación	01-09	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Óptimo (99-135) Regular (63-98) No óptimo (27-62)
			Eficiencia	Registro Tiempo de ejecución Recursos	10-18		
			Productividad	Metas cumplidas Desempeño Niveles de logro	19-27		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b> Esta investigación es básica, este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>DISEÑO: No experimental</b> El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Constituida por 80 trabajadores del área de logística de las universidades de Lima. 2023.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 80 trabajadores del área de logística de las universidades de Lima. 2023..</p> <p><b>MUESTRA:</b> Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético Deductivo <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Variable 1:</b> Desempeño de proveedores. <b>Técnicas:</b> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Desempeño de proveedores.</p> <p><b>Variable 2:</b> Rendimiento Laboral. <b>Técnicas:</b> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre Rendimiento Laboral.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> <b>Prueba hipótesis</b> Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (Torres, 1997, p,129)</p> <p><b>Estadística inferencial.</b> Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 27, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar relación y conclusiones.</p>

## ANEXO 04:

### Cuestionario sobre Desempeño de Proveedores.

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el desempeño de Proveedores en la entidad, le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio de la mejora de las políticas de gestión de la entidad.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

DIMENSION SELECCIÓN DE PROVEEDORES		1	2	3	4	5
1	¿Las empresas proveedoras de bienes y servicios, cuentan con buenos antecedentes en el mercado local e internacional, lo que va a redundar en la operatividad de la entidad?					
2	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras poseen buena Recomendabilidad por otras empresas del medio, que garanticen las adquisiciones?					
3	¿Considera Ud. que los productos que ofrecen las empresas proveedoras, son de la mejor calidad, de los existentes en el mercado, garantizando así la buena gestión de calidad de la entidad?					
4	¿Considera Ud. que los costos de los productos que ofrecen las empresas proveedoras están acordes con la calidad de los mismos, que aseguren la transparencia en la entidad?					
5	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras son la más competitivas del mercado que aseguren las adquisiciones en la entidad?					
6	¿Considera Ud. que los proveedores deben de ser homologados?					
7	¿Considera Ud. que la homologación a proveedores debe de ser anual?					
8	¿La clasificación de los requerimientos permite una eficiente gestión de proveedores?					
DIMENSION EVALUACION DE PROVEEDORES		1	2	3	4	5
9	¿Está Ud. de acuerdo que los suministros que entregan en la actualidad los proveedores, son de la mejor calidad, los mismos que son verificados rigurosamente por los empleados de esta entidad?					
10	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras están entregando los bienes y servicios en forma oportuna, respetando los plazos fijados y estos son exigidos por la entidad, responsables de su cumplimiento?					
11	¿Las empresas proveedoras están innovando permanentemente sus productos que ofrecen y que aseguren la gestión de la calidad de la entidad?					
12	¿Considera Ud. que la entidad debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras, en donde la participación del trabajador administrativo es vital para ello?					
13	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación financiera y administrativa, de acuerdo a las exigencias rigurosas del personal administrativo de la entidad?					
14	¿El proveedor posee niveles de entrega satisfactorios para la entidad?					
15	¿Las cotizaciones del proveedor van acorde a la capacidad económica de la entidad?					
16	¿La planificación de la convocatoria de cotizaciones permite una eficiente gestión de proveedores para la entidad?					
DIMENSION ALIANZAS ESTRATEGICAS		1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras aliadas tienen acceso al mercado para ofrecer los mejores productos y precios, que garanticen la gestión de calidad de la misma?					
18	¿Las empresas proveedoras aliadas proveen productos de última tecnología que garanticen la gestión de calidad de la misma?					
19	¿Las empresas proveedoras seleccionadas y aliadas, están innovando permanentemente sus productos que ofrecen, lo que contribuye a la competitividad?					

20	¿Considera Ud. que su institución (Universidad) debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras aliadas, que puede poner en riesgo sus metas?					
21	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación legal y administrativa, que pueda poner en riesgo la gestión de la entidad?					
22	¿La cultura organizacional de la empresa proveedora fortalece a la entidad en su gestión de compras?					

## ANEXO 05:

### Cuestionario sobre Rendimiento Laboral.

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el rendimiento laboral en la entidad, le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión de la entidad.

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	<b>DIMENSIÓN DE EFICACIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Los trabajadores administrativos se sienten satisfechos del manejo de los proveedores en la entidad?					
2	¿Los trabajadores administrativos evalúan a los proveedores en la entidad?					
3	¿Los trabajadores administrativos realizan todos los pasos para la selección de proveedores en la entidad?					
4	¿Todos los proveedores son atendidos sin importar de dónde vienen en la entidad?					
5	¿En la entidad se presta ayuda oportuna cuando un proveedor lo requiere?					
6	¿En la entidad se presta ayuda oportuna cuando un proveedor lo requiere?					
7	¿En la entidad (universidad), usted como logístico puede ponerse de acuerdo con el proveedor?					
8	¿En la entidad los proveedores pueden opinar libremente para mejorar la gestión?					
9	¿En la entidad los trabajadores administrativos dan oportunidad a los proveedores para que subsanen algún inconveniente?					
	<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿En la entidad los proveedores consideran que las normas y directivas sobre ellos son entendibles?					
11	¿En la entidad se informa con oportunidad a los proveedores los objetivos que se habían propuesto?					
12	¿En la entidad los proveedores aplican correctamente estas normas y directivas?					
13	¿En la entidad los proveedores reciben las convocatorias de manera oportuna?					
14	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a tutoriales para entender los procesos de adquisición?					
15	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a las áreas que les compete?					
16	¿En la entidad los proveedores están conformes con el trato de los trabajadores administrativos (logístico)?					
17	¿En la entidad existe trabajo en equipo con los trabajadores administrativos (logístico) permanentemente?					
18	¿En la entidad los proveedores están homologados en su totalidad?					
	<b>DIMENSION DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿En la entidad existe un cronograma para las convocatorias de acuerdo con el Plan Anual de Adquisiciones?					
20	¿En la entidad todos los recursos, computadoras y equipamientos informáticos funcionan de manera adecuada?					

21	¿En la entidad se les da inducción a los proveedores sobre los procesos de adquisición?						
22	En la entidad los proveedores aplican correctamente los instructivos?						
23	En la entidad los proveedores cumplen con entregar la información solicitada y las propuestas con oportunidad de acuerdo al calendario de adquisiciones?						
24	En la entidad se cumple rigurosamente el Plan Anual de Adquisiciones?						
25	¿En la entidad existe un cronograma de pagos actualizado de proveedores?						
26	¿En la entidad cada proceso de adquisición se cumple según lo programado?						
27	¿En la entidad se da solución oportuna a los reclamos de los proveedores en relación a las adquisiciones?						



## ANEXO 6:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023

Investigadora: Saavedra Muñoz, Diana Elizabeth

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño de proveedores y el rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la universidad en la que labora.

Esta investigación aportará conocimiento acerca de la relación que existe entre el desempeño de los proveedores y el rendimiento laboral en las universidades de Lima-2023

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desempeño de proveedores y rendimiento laboral en el área de logística de las universidades de Lima – 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reunión/oficina de las universidades de Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Saavedra Muñoz, Diana Elizabeth, email: [saavedramde@gmail.com](mailto:saavedramde@gmail.com) y Docente asesora Rivera Arellano, Edith Gissela, email: [ERIVERA23@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ERIVERA23@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## ANEXO 7:

### Validación del instrumento desempeño de proveedores

#### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Díaz Dumont Jorge
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ingeniero Industrial egresado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Igualmente es Licenciado en Educación con especialidad en Computación e Informática egresado de la Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima, cuenta con una Maestría en Docencia y Gestión y con dos Doctorados en Educación, cuenta con Post Doctorate of Public Administration y Bachelor Of Science With a Major in Statistics USA; siguió una segunda especialidad en Tecnologías de Información y Comunicación, y Políticas Educativas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es profesor Principal en la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Director del Instituto de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Federico Villarreal
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Director del Instituto de Investigación y ejerce su actividad profesional como investigador y docente principal en la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para evaluar desempeño de Proveedores.
<b>Autor:</b>	Muñoz, Cartagena, L.
<b>Procedencia:</b>	UCV Lima Perú, 2019
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos
<b>Significación:</b>	El instrumento para evaluar la calidad percibida por los usuarios en los servicios de salud está compuesto de tres dimensiones: 1. Selección de proveedores; 2. Evaluación de proveedores; 3. Alianzas estratégica; La escala adaptada cuenta con 22 ítems, con cinco opciones de respuestas: 5: Totalmente de acuerdo, 4: De acuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 1: Totalmente en desacuerdo. Tiene como objetivo evaluar el desempeño de los proveedores.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Sub Escalas	Definición
<b>Desempeño de Proveedores:</b> es un conjunto de acciones encargadas de crear un buen ambiente entre empresas y	<b>Selección de Proveedores:</b> Es el proceso de selección de proveedores potenciales o proveedores con los que la organización debe hacer negocios, uno de los principales objetivos	Antecedentes	Es verificar su historial en la página de OSCE, digitando el DNI o el RUC del proveedor que se requiere indagar. Se obtendrá lo siguiente: su presencia en el Registro Nacional de Proveedores (incluso si es a través de una

<p>proveedores, encaminadas a simplificar la cadena de suministro y reportar grandes ventajas en el proceso de contratación de suministros (Sánchez, 2021). Esto ocurre cuando una empresa compradora debe realizar operaciones del día a día para cumplir con su misión, un proceso de múltiples etapas para establecer y desarrollar relaciones con proveedores de bienes y servicios (Laura, 2020). Es un proceso comercial que permite a las empresas seleccionar adecuadamente a los proveedores y negociar los mejores precios por los bienes y servicios que compran. (Ramírez, 2021).</p>	<p>al seleccionar un proveedor es establecer una relación comercial de beneficio mutuo con un proveedor confiable que ofrezca la mejor relación precio/rendimiento (Álvarez, 2021)</p>		<p>persona jurídica), los procesos en los que participó (de manera individual o en consorcio), y si obtuvo alguna buena pro u órdenes de compra y servicios.</p>	
		Costos.	<p>se encarga de examinar a los proveedores actuales para <b>medir y supervisar su rendimiento</b>, con la finalidad de reducir los costes, mitigar los riesgos e impulsar la mejora. Una de las mejores formas de hacer esta evaluación es creando un formulario o formato de evaluación de proveedores.</p>	
		Homologación	<p>Es un proceso de análisis integral, se realiza con la finalidad de determinar que cierto proveedor es adecuado para realizar determinado servicio o producto conforme a los requisitos de la organización</p>	
		Evaluación de proveedores: es el proceso de evaluación y aprobación de proveedores potenciales a través de evaluaciones cuantitativas y cualitativas. Nuestro objetivo es enumerar los mejores proveedores disponibles. La evaluación de proveedores también puede encuestar a los proveedores actuales para identificar y monitorear su desempeño a fin de reducir costos, mitigar riesgos e impulsar la mejora (Muñoz, 2019).	Verificación	<p>Es una buena herramienta que permite hacer una investigación del tipo de proveedores que mejor se adapten a los requerimientos de tu empresa, ya que la cadena de suministro se inicia con un buen proveedor, de ahí que sea fundamental elegir el adecuado</p>
			Oportunidad	<p>Algunos de los criterios pueden ser: Cumplimiento de características y especificaciones del producto o servicio. Oportunidad en el suministro de los productos o provisión de los servicios. Cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.</p>
			Transparencia	<p>Los proveedores deben de brindar toda la información fidedigna sobre su accionar y sobre su propuesta económica.</p>
			Accesibilidad	<p>Para poder realizar las alianzas estratégicas, tanto la entidad como proveedores deben poner sobre la mesa toda la información concerniente a ambos para conocer el status actual de cada uno de los participantes</p>
			Innovación.	<p>En la alianza estratégica tanto la entidad como proveedores deberán proponer estrategias y herramientas nuevas que compartirán en el acuerdo y que beneficie a ambos.</p>
			Fortalecimiento	<p>Es cuando la finalidad de la alianza estratégica fortalece a la entidad y proveedores en relación a precios, coste de</p>

		oportunidad, entregas, homologación y en todos los procesos que se necesiten para el cumplimiento del acuerdo.
--	--	--

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño de proveedores". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Selección de proveedores**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de percepción de la selección de proveedores de la entidad.

Indicadores	Ítem	Calificación			Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Antecedentes	¿Las empresas proveedoras de bienes y servicios, cuentan con buenos antecedentes en el mercado local e internacional, lo que va a redundar en la operatividad de la entidad?	4	4	4	

	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras poseen buena Recomendabilidad por otras empresas del medio, que garanticen las adquisiciones?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los productos que ofrecen las empresas proveedoras, son de la mejor calidad, de los existentes en el mercado, garantizando así la buena gestión de calidad de la entidad?	4	4	4	
Precio	¿Considera Ud. que los costos de los productos que ofrecen las empresas proveedoras están acordes con la calidad de los mismos, que aseguren la transparencia en la entidad?	4	4	4	
	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras son la más competitivas del mercado que aseguren las adquisiciones en la entidad?	4	4	4	
Homologación	¿Considera Ud. que los proveedores deben de ser homologados?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la homologación a proveedores deben de ser anual?	4	4	4	
	La clasificación de los requerimientos permite una eficiente gestión de proveedores?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Evaluación de proveedores**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la importancia de la evaluación de los proveedores por la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación	¿Está Ud. de acuerdo que los suministros que entregan en la actualidad los proveedores, son de la mejor calidad, los mismos que son verificados rigurosamente por los empleados de esta entidad?	4	4	4	

	¿Las empresas proveedoras están innovando permanentemente sus productos que ofrecen y que aseguren la gestión de la calidad de la entidad?	4	4	4	
Oportunidad	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras están entregando los bienes y servicios en forma oportuna, respetando los plazos fijados y estos son exigidos por la entidad, responsables de su cumplimiento?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la entidad debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras, en donde la participación del trabajador administrativo es vital para ello?	4	4	4	
Transparencia	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación financiera y administrativa, de acuerdo a las exigencias rigurosas del personal administrativo de la entidad?	4	4	4	
	El proveedor posee niveles de entrega satisfactorios para la entidad?	4	4	4	
	Las cotizaciones del proveedor van acorde a la capacidad económica de la entidad?	4	4	4	
	La planificación de la convocatoria de cotizaciones permite una eficiente gestión de proveedores para la entidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Alianzas Estratégicas.**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la correcta comprensión de los objetivos de cada uno, la fuerte influencia de cada socio, los cambios en el entorno empresarial y más que ver con la situación de los clientes y proveedores.

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

	¿Las empresas proveedoras están innovando permanentemente sus productos que ofrecen y que aseguren la gestión de la calidad de la entidad?	4	4	4	
Oportunidad	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras están entregando los bienes y servicios en forma oportuna, respetando los plazos fijados y estos son exigidos por la entidad, responsables de su cumplimiento?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la entidad debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras, en donde la participación del trabajador administrativo es vital para ello?	4	4	4	
Transparencia	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación financiera y administrativa, de acuerdo a las exigencias rigurosas del personal administrativo de la entidad?	4	4	4	
	El proveedor posee niveles de entrega satisfactorios para la entidad?	4	4	4	
	Las cotizaciones del proveedor van acorde a la capacidad económica de la entidad?	4	4	4	
	La planificación de la convocatoria de cotizaciones permite una eficiente gestión de proveedores para la entidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Alianzas Estratégicas.**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la correcta comprensión de los objetivos de cada uno, la fuerte influencia de cada socio, los cambios en el entorno empresarial y más que ver con la situación de los clientes y proveedores.

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

Accesibilidad	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras aliadas tienen acceso al mercado para ofrecer los mejores productos y precios, que garanticen la gestión de calidad de la misma?	4	4	4	
	¿Las empresas proveedoras aliadas proveen productos de última tecnología que garanticen la gestión de calidad de la misma?	4	4	4	
Innovación	¿Las empresas proveedoras seleccionadas y aliadas, están innovando permanentemente sus productos que ofrecen, lo que contribuye a la competitividad?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que su institución (Universidad) debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras aliadas, que puede poner en riesgo sus metas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación legal y administrativa, que pueda poner en riesgo la gestión de la entidad?	4	4	4	
	¿La cultura organizacional de la empresa proveedora fortalece a la entidad en su gestión de compras?	4	4	4	



FIRMA

Dr. Jorge Diaz Dumont  
N° DNI: 06698815



## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería y Gestión de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS). Profesor invitado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Biólogo - Microbiólogo egresado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Lambayeque), Maestría en Microbiología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), Magister en Gestión Ambiental, Doctor en Ciencias Ambientales y Energías Renovables.
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente en investigación en la UCV

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para evaluar desempeño de Proveedores.
<b>Autor:</b>	Muñoz, Cartagena, L.
<b>Procedencia:</b>	UCV, Lima, Perú, 2019
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos
<b>Significación:</b>	El instrumento para evaluar la calidad percibida por los usuarios en los servicios de salud está compuesto de tres dimensiones: 1. Selección de proveedores; 2. Evaluación de proveedores; 3. Alianzas estratégica. La escala adaptada cuenta con 22 ítems, con cinco opciones de respuestas: 5: Totalmente de acuerdo, 4: De acuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 1: Totalmente en desacuerdo. Tiene como objetivo evaluar el desempeño de los proveedores.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Sub Escalas	Definición
<b>Desempeño de Proveedores:</b> es un conjunto de acciones encargadas de crear un buen ambiente entre empresas y proveedores, encaminadas a simplificar la cadena de suministro y reportar grandes ventajas en el proceso de	<b>Selección de Proveedores:</b> Es el proceso de selección de proveedores potenciales o proveedores con los que la organización debe hacer negocios, uno de los principales objetivos al seleccionar un proveedor es establecer una relación comercial de beneficio mutuo con un proveedor confiable que ofrezca la mejor relación precio/rendimiento (Álvarez, 2021)	Antecedentes	Es verificar su historial en la página de OSCE, digitando el DNI o el RUC del proveedor que se requiere indagar. Se obtendrá lo siguiente: su presencia en el Registro Nacional de Proveedores (incluso si es a través de una persona jurídica), los procesos en los que participó (de manera individual o en consorcio), y si obtuvo alguna buena pro u órdenes de compra y servicios.
		Costos.	se encarga de examinar a los proveedores actuales para medir y supervisar su

<p>contratación de suministros (Sánchez, 2021). Esto ocurre cuando una empresa compradora debe realizar operaciones del día a día para cumplir con su misión, un proceso de múltiples etapas para establecer y desarrollar relaciones con proveedores de bienes y servicios (Laura, 2020). Es un proceso comercial que permite a las empresas seleccionar adecuadamente a los proveedores y negociar los mejores precios por los bienes y servicios que compran. (Ramírez, 2021).</p> <p><b>Evaluación de proveedores:</b> es el proceso de evaluación y aprobación de proveedores potenciales a través de evaluaciones cuantitativas y cualitativas. Nuestro objetivo es enumerar los mejores proveedores disponibles. La evaluación de proveedores también puede encuestar a los proveedores actuales para identificar y monitorear su desempeño a fin de reducir costos, mitigar riesgos e impulsar la mejora (Muñoz, 2019).</p> <p><b>Alianzas Estratégicas:</b> Una alianza estratégica es una asociación entre dos o más personas que trabajan juntas para lograr objetivos comunes. Es un tipo de asociación en el cual las empresas y personas suelen intercambiar recursos y conocimientos, al tiempo que comparten riesgos y beneficios (Baltodano, 2020).</p>		<p><b>rendimiento</b>, con la finalidad de reducir los costes, mitigar los riesgos e impulsar la mejora. Una de las mejores formas de hacer esta evaluación es creando un formulario o formato de evaluación de proveedores.</p>
	Homologación	Es un proceso de análisis integral, se realiza con la finalidad de determinar que cierto proveedor es adecuado para realizar determinado servicio o producto conforme a los requisitos de la organización
	Verificación	Es una buena herramienta que permite hacer una investigación del tipo de proveedores que mejor se adapten a los requerimientos de tu empresa, ya que la cadena de suministro se inicia con un buen proveedor, de ahí que sea fundamental elegir el adecuado
	Oportunidad	Algunos de los criterios pueden ser: Cumplimiento de características y especificaciones del producto o servicio. Oportunidad en el suministro de los productos o provisión de los servicios. Cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.
	Transparencia	Los proveedores deben de brindar toda la información fidedigna sobre su accionar y sobre su propuesta económica.
	Accesibilidad	Para poder realizar las alianzas estratégicas, tanto la entidad como proveedores deben poner sobre la mesa toda la información concerniente a ambos para conocer el status actual de cada uno de los participantes.
	Innovación	En la alianza estratégica tanto la entidad como proveedores deberán proponer estrategias y herramientas nuevas que compartirán en el acuerdo y que beneficie a ambos.
	Fortalecimiento	Es cuando la finalidad de la alianza estratégica fortalece a la entidad y proveedores en relación a precios, coste de oportunidad, entregas, homologación y en todos los procesos que se necesiten para el cumplimiento del acuerdo.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño de proveedores". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Selección de proveedores**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de percepción de la selección de proveedores de la entidad.

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Antecedentes	¿Las empresas proveedoras de bienes y servicios, cuentan con buenos antecedentes en el mercado local e internacional, lo que va a redundar en la operatividad de la entidad?	4	4	4	
	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras poseen buena Recomendabilidad por otras empresas del medio, que garanticen las adquisiciones?	4	4	4	

	¿Considera Ud. que los productos que ofrecen las empresas proveedoras, son de la mejor calidad, de los existentes en el mercado, garantizando así la buena gestión de calidad de la entidad?	4	4	4	
Precio	¿Considera Ud. que los costos de los productos que ofrecen las empresas proveedoras están acordes con la calidad de los mismos, que aseguren la transparencia en la entidad?	4	4	4	
	¿Está Ud. de acuerdo que las empresas proveedoras son la más competitivas del mercado que aseguren las adquisiciones en la entidad?	4	4	4	
Homologación	¿Considera Ud. que los proveedores deben de ser homologados?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la homologación a proveedores deben de ser anual?	4	4	4	
	La clasificación de los requerimientos permite una eficiente gestión de proveedores?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Evaluación de proveedores**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la importancia de la evaluación de los proveedores por la entidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación	¿Está Ud. de acuerdo que los suministros que entregan en la actualidad los proveedores, son de la mejor calidad, los mismos que son verificados rigurosamente por los empleados de esta entidad?	4	4	4	
	¿Las empresas proveedoras están innovando permanentemente sus productos que ofrecen y que aseguren la gestión de la calidad de la entidad?	4	4	4	

Oportunidad	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras están entregando los bienes y servicios en forma oportuna, respetando los plazos fijados y estos son exigidos por la entidad, responsables de su cumplimiento?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la entidad debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras, en donde la participación del trabajador administrativo es vital para ello?	4	4	4	
Transparencia	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación financiera y administrativa, de acuerdo a las exigencias rigurosas del personal administrativo de la entidad?	4	4	4	
	El proveedor posee niveles de entrega satisfactorios para la entidad?	4	4	4	
	Las cotizaciones del proveedor van acorde a la capacidad económica de la entidad?	4	4	4	
	La planificación de la convocatoria de cotizaciones permite una eficiente gestión de proveedores para la entidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Alianzas Estratégicas.**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la correcta comprensión de los objetivos de cada uno, la fuerte influencia de cada socio, los cambios en el entorno empresarial y más que ver con la situación de los clientes y proveedores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad	¿Considera Ud. que las empresas proveedoras aliadas tienen acceso al mercado para ofrecer los mejores productos y precios, que garanticen la gestión de calidad de la misma?	4	4	4	

	¿Las empresas proveedoras aliadas proveen productos de última tecnología que garanticen la gestión de calidad de la misma?	4	4	4	
Innovación	¿Las empresas proveedoras seleccionadas y aliadas, están innovando permanentemente sus productos que ofrecen, lo que contribuye a la competitividad?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que su institución (Universidad) debe minimizar cualquier riesgo por una inadecuada selección de sus empresas proveedoras aliadas, que puede poner en riesgo sus metas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿Las empresas proveedoras aliadas, son transparentes en su accionar, respecto a su situación legal y administrativa, que pueda poner en riesgo la gestión de la entidad?	4	4	4	
	¿La cultura organizacional de la empresa proveedora fortalece a la entidad en su gestión de compras?	4	4	4	



FIRMA

Dr. Joaquín Vertiz Osoros  
N° DNI: 16735482

## ANEXO 8:

### Validación del instrumento rendimiento laboral

#### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jorge Diaz Dumont.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ingeniero Industrial egresado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Igualmente es Licenciado en Educación con especialidad en Computación e Informática egresado de la Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima, cuenta con una Maestría en Docencia y Gestión y con dos Doctorados en Educación, cuenta con Post Doctorate of Public Administration y Bachelor Of Science With a Major in Statistics USA; siguió una segunda especialidad en Tecnologías de Información y Comunicación, y Políticas Educativas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es profesor Principal en la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Director del Instituto de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Federico Villarreal
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Director del Instituto de Investigación y ejerce su actividad profesional como investigador y docente principal en la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para evaluar Rendimiento Laboral.
<b>Autor:</b>	Arias, Campos, C.
<b>Procedencia:</b>	UCV, Lima, Perú, 2017
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos
<b>Significación:</b>	El instrumento para evaluar el rendimiento laboral está compuesto de tres dimensiones: 1. Eficiencia; 2. Eficacia; 3. Productividad. La escala adaptada cuenta con 27 ítems, con cinco opciones de respuestas: 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre. Tiene como objetivo evaluar el rendimiento de los trabajadores de logística.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Sub Escalas	Definición
<b>Rendimiento Laboral:</b> Guartan (2019) quien afirma que los trabajadores cuentan con suficientes recursos laborales para realizar satisfactoriamente el trabajo; así mismo, Amador (2019) lo define	<b>Eficacia:</b> es alcanzar las metas establecidas y planificadas, y brindar a la entidad su mejor rendimiento para obtener logros a favor de la entidad. Lograr objetivos colectivos y utilizar los recursos, las oportunidades y el desarrollo de manera inteligente (Pashanasi, 2021).	<b>Evaluación</b>	es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa, en un periodo determinado. Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos.
		<b>Selección.</b>	Es un proceso que busca atraer y seleccionar al mejor talento

<p>como un resultado, denotando el grado en que una entidad es exitosa gracias al trabajo de los trabajadores. Sin embargo, en una visión más específica, Castro (2020) afirma que es la conclusión de acciones específicas relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores.</p>			para un puesto laboral que requiere la empresa.	
		<b>Verificación</b>	es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores. Muchas veces esta evaluación es vista como algo poco importante o realizada como otro de los procesos burocráticos de la organización.	
		<b>Registro</b>	Es una plantilla de evaluación en la que se registran distintos aspectos vinculados con el rendimiento profesional de un empleado o el rendimiento de un departamento	
		<b>Tiempo de ejecución</b>	La forma de administrar el tiempo y el modo de abordar la resolución de las tareas asignadas configuran la gestión del desempeño. Ambos factores, si se combinan de la manera adecuada, resultarán en productividad, por ello los dos han de incorporarse a la estrategia de gestión del talento desde su definición	
		<b>Recursos</b>	Es la cantidad de recursos empleados para realizar la tarea en el menor tiempo posible.	
		<b>Metas cumplidas</b>	Cualquier empresa o negocio debe tener metas establecidas y estas son los objetivos que se quieren lograr como empresa o trabajador, obteniendo el compromiso de los trabajadores para cumplir determinadas metas a corto plazo.	
		<b>Desempeño</b>	Calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.	
		<b>Niveles de Logro</b>	son los componentes que integran el desempeño del empleado, donde las competencias son causales del logro de resultados, es decir del logro de los objetivos.	
		<b>Eficiencia:</b> Expresión que mide la capacidad o calidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos (Ramos, 2019).		
		<b>Productividad:</b> Se define como la correspondencia entre la cantidad de producción y los insumos utilizados en el proceso de producción, la productividad laboral se evalúa por la relación entre la producción realizada y la cantidad de mano de obra que contribuye al proceso en un período de tiempo determinado. (Dávila, 2022);		

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rendimiento Laboral". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de logística.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	¿ Los trabajadores administrativos se sienten satisfechos del manejo de los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿ Los trabajadores administrativos evalúan a los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿ Todos los proveedores son atendidos sin importar de dónde vienen en la entidad?	4	4	4	
Selección	¿ Los trabajadores administrativos realizan todos los pasos para la selección de proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿ En la entidad se presta ayuda oportuna cuando un proveedor lo requiere?	4	4	4	
Verificación	¿ En la entidad se verifican los antecedentes del proveedor?	4	4	4	
	¿ En la entidad (universidad), usted como logístico puede ponerse de acuerdo con el proveedor?	4	4	4	

	¿En la entidad los proveedores pueden opinar libremente para mejorar la gestión?	4	4	4	
	¿En la entidad los trabajadores administrativos dan oportunidad a los proveedores para que subsanen algún inconveniente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Cumplir un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro	¿En la entidad los proveedores consideran que las normas y directivas de registro sobre ellos son entendibles?	4	4	4	
	¿En la entidad se informa con oportunidad a los proveedores los objetivos que se habían propuesto?	4	4	4	
Tiempo de ejecución	¿En la entidad los proveedores aplican correctamente estas normas y directivas?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores reciben las convocatorias de manera oportuna?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a tutoriales para entender los procesos de adquisición?	4	4	4	
Recursos	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a las áreas que les compete?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores están conformes con el trato de los trabajadores administrativos (logístico)?	4	4	4	
	¿En la entidad existe trabajo en equipo con los trabajadores administrativos (logístico) permanentemente?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores están homologados en su totalidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: definir la relación entre el producto producido y los medios (como mano de obra, capital, materiales o tiempo) para lograrlo. Es el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas cumplidas	¿En la entidad existe un cronograma para las convocatorias de acuerdo con el Plan Anual de Adquisiciones?	4	4	4	
	¿En la entidad todos los recursos, computadoras y equipamientos informáticos funcionan de manera adecuada?	4	4	4	
	¿En la entidad se les da inducción a los proveedores sobre los procesos de adquisición?	4	4	4	
Desempeño	En la entidad los proveedores aplican correctamente los instructivos?	4	4	4	
	En la entidad los proveedores cumplen con entregar la información solicitada y las propuestas con oportunidad de acuerdo al calendario de adquisiciones?	4	4	4	
Niveles de logro	En la entidad se cumple rigurosamente el Plan Anual de Adquisiciones?	4	4	4	
	¿En la entidad existe un cronograma de pagos actualizado de proveedores?	4	4	4	
	¿En la entidad cada proceso de adquisición se cumple según lo programado?	4	4	4	
	¿En la entidad se da solución oportuna a los reclamos de los proveedores en relación a las adquisiciones?	4	4	4	



FIRMA

Dr. Jorge Díaz Dumont  
N° DNI: 06698815

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osores
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería y Gestión de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (UNTELS); Profesor invitado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Biólogo - Microbiólogo egresado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Lambayeque), Maestría en Microbiología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), Magister en Gestión Ambiental, Doctor en Ciencias Ambientales y Energías Renovables.
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente en investigación en la UCV

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para evaluar Rendimiento Laboral.
<b>Autor:</b>	Arias, Campos, C.
<b>Procedencia:</b>	UCV, Lima, Perú, 2017
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos
<b>Significación:</b>	El instrumento para evaluar el rendimiento laboral está compuesto de tres dimensiones: 1. Eficiencia; 2. Eficacia; 3. Productividad. La escala adaptada cuenta con 27 ítems, con cinco opciones de respuestas: 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre. Tiene como objetivo evaluar el rendimiento de los trabajadores de logística.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Sub Escalas	Definición
<b>Rendimiento Laboral:</b> Quartan (2019) quien afirma que los trabajadores cuentan con suficientes recursos laborales para realizar satisfactoriamente el trabajo; así mismo, Amador (2019) lo define como un resultado, denotando el grado en que una entidad es exitosa gracias al trabajo de los trabajadores. Sin	<b>Eficacia:</b> es alcanzar las metas establecidas y planificadas, y brindar a la entidad su mejor rendimiento para obtener logros a favor de la entidad. Lograr objetivos colectivos y utilizar los recursos, las oportunidades y el desarrollo de manera inteligente (Pashanasi, 2021).	<b>Evaluación</b>	es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa, en un periodo determinado. Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos.
		<b>Selección.</b>	Es un proceso que busca atraer y seleccionar al mejor talento para un puesto laboral que requiere la empresa.
		<b>Verificación</b>	es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una

<p>embargo, en una visión más específica, Castro (2020) afirma que es la conclusión de acciones específicas relacionadas con el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores.</p>			mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores. Muchas veces esta evaluación es vista como algo poco importante o realizada como otro de los procesos burocráticos de la organización.	
	<b>Eficiencia:</b> Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos (Ramos, 2019).	<b>Registro</b>		Es una plantilla de evaluación en la que se registran distintos aspectos vinculados con el rendimiento profesional de un empleado o el rendimiento de un departamento
		<b>Tiempo de ejecución</b>		La forma de administrar el tiempo y el modo de abordar la resolución de las tareas asignadas configuran la gestión del desempeño. Ambos factores, si se combinan de la manera adecuada, resultarán en productividad, por ello los dos han de incorporarse a la estrategia de gestión del talento desde su definición
		<b>Recursos</b>		Es la cantidad de recursos empleados para realizar la tarea en el menor tiempo posible.
	<b>Productividad:</b> Se define como la correspondencia entre la cantidad de producción y los insumos utilizados en el proceso de producción, la productividad laboral se evalúa por la relación entre la producción realizada y la cantidad de mano de obra que contribuye al proceso en un período de tiempo determinado (Dávila, 2022);	<b>Metas cumplidas</b>		Cualquier empresa o negocio debe tener metas establecidas y estas son los objetivos que se quieren lograr como empresa o trabajador, obteniendo el compromiso de los trabajadores para cumplir determinadas metas a corto plazo.
		<b>Desempeño</b>		Calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que <b>incide directamente en los resultados de la organización.</b>
	<b>Niveles de Logro</b>		son los componentes que integran el desempeño del empleado, donde las competencias son causales del logro de resultados, es decir del logro de los objetivos.	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rendimiento Laboral". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión; Medir la eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de logística.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	¿Los trabajadores administrativos se sienten satisfechos del manejo de los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿Los trabajadores administrativos evalúan a los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿Todos los proveedores son atendidos sin importar de dónde vienen en la entidad?	4	4	4	
Selección	¿Los trabajadores administrativos realizan todos los pasos para la selección de proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿En la entidad se presta ayuda oportuna cuando un proveedor lo requiere?	4	4	4	
Verificación	¿En la entidad se verifican los antecedentes del proveedor?	4	4	4	
	¿En la entidad (universidad), usted como logístico puede ponerse de acuerdo con el proveedor?	4	4	4	

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

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

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

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión; Medir la eficacia del rendimiento laboral en los trabajadores de logística.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	¿Los trabajadores administrativos se sienten satisfechos del manejo de los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿Los trabajadores administrativos evalúan a los proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿Todos los proveedores son atendidos sin importar de dónde vienen en la entidad?	4	4	4	
Selección	¿Los trabajadores administrativos realizan todos los pasos para la selección de proveedores en la entidad?	4	4	4	
	¿En la entidad se presta ayuda oportuna cuando un proveedor lo requiere?	4	4	4	
Verificación	¿En la entidad se verifican los antecedentes del proveedor?	4	4	4	
	¿En la entidad (universidad), usted como logístico puede ponerse de acuerdo con el proveedor?	4	4	4	

	¿En la entidad los proveedores pueden opinar libremente para mejorar la gestión?	4	4	4	
	¿En la entidad los trabajadores administrativos dan oportunidad a los proveedores para que subsanen algún inconveniente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Cumplir un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro	¿En la entidad los proveedores consideran que las normas y directivas de registro sobre ellos son entendibles?	4	4	4	
	¿En la entidad se informa con oportunidad a los proveedores los objetivos que se habían propuesto?	4	4	4	
Tiempo de ejecución	¿En la entidad los proveedores aplican correctamente estas normas y directivas?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores reciben las convocatorias de manera oportuna?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a tutoriales para entender los procesos de adquisición?	4	4	4	
Recursos	¿En la entidad los proveedores tienen acceso a las áreas que les compete?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores están conformes con el trato de los trabajadores administrativos (logístico)?	4	4	4	
	¿En la entidad existe trabajo en equipo con los trabajadores administrativos (logístico) permanentemente?	4	4	4	
	¿En la entidad los proveedores están homologados en su totalidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: definir la relación entre el producto producido y los medios (como mano de obra, capital, materiales o tiempo) para lograrlo. Es el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas cumplidas	¿En la entidad existe un cronograma para las convocatorias de acuerdo con el Plan Anual de Adquisiciones?	4	4	4	
	¿En la entidad todos los recursos, computadoras y equipamientos informáticos funcionan de manera adecuada?	4	4	4	
	¿En la entidad se les da inducción a los proveedores sobre los procesos de adquisición?	4	4	4	
Desempeño	En la entidad los proveedores aplican correctamente los instructivos?	4	4	4	
	En la entidad los proveedores cumplen con entregar la información solicitada y las propuestas con oportunidad de acuerdo al calendario de adquisiciones?	4	4	4	
Niveles de logro	En la entidad se cumple rigurosamente el Plan Anual de Adquisiciones?	4	4	4	
	¿En la entidad existe un cronograma de pagos actualizado de proveedores?	4	4	4	
	¿En la entidad cada proceso de adquisición se cumple según lo programado?	4	4	4	
	¿En la entidad se da solución oportuna a los reclamos de los proveedores en relación a las adquisiciones?	4	4	4	



FIRMA

Dr. Joaquín Vertiz Osóres  
N° DNI: 16735482

## ANEXO 9:

*Distribución de la Población.*

Institución	Número de Trabajadores de Logística	Número de Trabajadores de Logística
Universidades de Lima	80	80

Fuente: Elaboración Propia (2023)

## ANEXO 10:

*Expertos que validaron los cuestionarios de las variables de estudio.*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Diaz Dumont Jorge	Dr.	Sí	Es aplicable
Vertiz Osores Joaquín	Dr.	Sí	Es aplicable

Fuente: Elaboración Propia (2023)

## ANEXO 11:

*Confiabilidad cuestionario desempeño proveedores*

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,852	22

Fuente: Elaboración Propia (2023)

### **Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alpha Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

## ANEXO 12:

### Confiabilidad cuestionario de rendimiento laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,918	27

Fuente: *Elaboración Propia (2023)*

#### Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alpha Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

# ANEXO 13:

## Base de datos

N°	Desempeño de proveedores																					
	Selección de proveedores								Evaluación de proveedores								Alianzas estratégicas					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	2	2	5
3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	4
4	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	5	2	2	5	3	2	5	2
6	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5
7	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5
8	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5
9	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	5	2	2	5	3	2	5	2
10	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5
11	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5
12	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	1	2	1	5	3	2	1	2
13	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5
14	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5
15	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
16	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
17	2	1	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
19	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
20	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
21	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
22	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
23	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
26	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
27	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
30	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
31	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
32	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
33	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
34	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
35	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
36	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5

37	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
38	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
39	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
40	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
41	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
42	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
43	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
44	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
45	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
46	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
47	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
48	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
51	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
52	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
53	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
54	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
55	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
56	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
57	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
58	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
59	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
60	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
61	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
62	2	5	5	2	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
63	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
64	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
65	5	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
66	2	5	5	2	3	2	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5
67	2	5	5	2	3	2	2	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
68	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
69	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
71	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
72	2	5	5	2	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
73	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
75	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2
76	2	5	5	2	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
77	2	5	5	2	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5
78	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5

79	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
80	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	5	2

N°	Rendimiento laboral																										
	Eficacia									Eficiencia									Productividad								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	#	23	24	25	26	27
1	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
2	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
3	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
6	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
7	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
8	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
9	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
10	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	1	2	5	5	1	1	2	5	2	1	2	5	1	2	5	2	1	2	5	5	5	1	1	2	5	2
13	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
16	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
17	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
18	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
19	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
20	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
21	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	2	2	2	5	2
22	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
26	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
27	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
28	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
29	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
30	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
31	5	3	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
32	2	3	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
33	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	3	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
35	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
36	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2

37	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
38	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
39	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
40	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
41	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2
42	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
43	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
44	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
45	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
47	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
52	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
53	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
54	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
55	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
56	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
59	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
62	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	3	1	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	5	3	5	5	3
65	3	3	5	3	2	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	2	5	3	5	5	3
66	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3
67	2	5	2	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	2	5	2	5	2
68	2	2	5	3	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	3	2	5	2	5	2	2
69	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
70	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
71	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
72	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
73	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5
74	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2
75	2	5	2	5	3	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	2
76	2	2	5	2	3	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	3	5	2	5	2	2
77	2	2	5	5	3	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	3	2	2	5	2	2
78	2	2	5	5	3	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	3	5	2	5	2	2

79	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
80	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2

Desempeño de proveedores PILOTO																										
N°	Selección de proveedores								Evaluación de proveedores								Alianzas estratégicas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	4				
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	2	2	5				
3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	4				
4	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2				
5	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	5	2	2	5	3	2	5	2				
6	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5				
7	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5				
8	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5				
9	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	5	2	2	5	3	2	5	2				
10	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5				
11	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5				
12	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	1	2	1	5	3	2	1	2				
13	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5				
14	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5				
15	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2				
16	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5				
17	2	1	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5				
18	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5				
19	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5				
20	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5				
21	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2				
22	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5				
23	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5				
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2				
25	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2				
26	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5				
27	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5				
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2				
29	3	3	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	3	3	5	2	2	5	3	2	5	2				
30	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	2	3	2	2	5				



Rendimiento laboral PILOTO																											
N°	Eficacia									Eficiencia									Productividad								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	#	23	24	25	26	27
1	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
2	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
3	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
6	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
7	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
8	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
9	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
10	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	1	2	5	5	1	1	2	5	2	1	2	5	1	2	5	2	1	2	5	5	5	1	1	2	5	2
13	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
16	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
17	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
18	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
19	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
20	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
21	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	2	2	2	5	2
22	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2
26	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2
27	1	1	1	2	2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	3	2	2	5	2	5	2	2
28	5	3	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
29	1	2	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	3	5	2	5	5	1	2	3	5	5	5	5	2	5	5
30	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2