



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la
Municipalidad de Nuevo Chimbote, Ancash

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Aguilar, Tiffany Maria (orcid.org/0000-0001-5028-5591)

ASESOR:

Dr. Vega Fajardo, Adolfo Hans (orcid.org/0000-0002-9530-6787)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos, quienes son mi mayor motivación para desarrollarme y superarme día a día.

Tiffany

Agradecimiento

A mis padres por enseñarme a nunca bajar los brazos. Por nunca dejar de creer en mí y por ser un apoyo eterno para cada nuevo desafío que se cruza por mi cabeza.

A mi asesor, el Dr. Adolfo Vega por transmitir sus conocimientos para que la presente investigación sea concluida satisfactoriamente.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de ilustraciones	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables de operacionalización.	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Determinar el Nivel de la Gestión Logística	25
Tabla 2. Determinar el Nivel del Desempeño laboral	26
Tabla 3. Relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral	27
Tabla 4. Relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral	28
Tabla 5. Determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión logística	29
Tabla 6. Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la gestión logística	30

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Esquema de diseño de investigación	20
Ilustración 2. Determinar el Nivel de la Gestión Logística	25
Ilustración 3. Determinar el nivel del Desempeño laboral	26

Resumen

En el contexto coyuntural de la actualidad los sectores laborales públicos se han ido modificando, en ese sentido se planificó la presente investigación, cuyo objetivo fue determinar la conexión entre Gestión de Logística y el Desempeño Laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, para lo mencionado se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, con un tipo básico, además fue no experimental y correlacional, la muestra de 40 personas se obtuvo de las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, además se hizo uso de la encuesta a través de cuestionarios, con preguntas medidas con escala de Likert, como parte del instrumento de recolección de información, los resultados demostraron la relación entre las variables del nivel inferencial, mediante el análisis de Rho de Spearman, que dentro de sus márgenes, se evidenció que tiene un resultado promedio de 0.6260, la cual indicó que la relación entre ambas variables es de correlación positiva, lo que coincidió con muchos otros autores, por lo tanto la conclusión fue que la gestión logística no se logra sin la eficiencia y eficacia del desempeño laboral del personal, el cual debe tener motivación y capacitación constante.

Palabras clave: gestión logística, desempeño laboral, productividad, aprovisionamiento, calidad de vida laboral.

Abstract

In the current conjunctural context, the public labor sectors have been changing, in this sense the present investigation was planned, whose objective was to determine the connection between Logistics Management and Labor Performance in the offices of the District Municipality of Nuevo Chimbote, For the aforementioned, the quantitative approach methodology was used, with a basic type, it was also non-experimental and correlational, the sample of 40 people was obtained from the District Municipality of Nuevo Chimbote, in addition, the survey through questionnaires, with questions measured with a Likert scale, as part of the information collection instrument, the results demonstrated the relationship between the variables of the inferential level, through Spearman's Rho analysis, which within its margins, it was evidenced that it has an average result of 0.6260, which indicated that the relationship between both variables is a positive correlation, which coincided with many other authors, therefore the conclusion was that logistics management is not achieved without the efficiency and effectiveness of the staff's work performance, which must have constant motivation and training.

Keywords: logistics management, work performance, productivity, provisioning, quality of work life.

I. INTRODUCCIÓN

Una constante en la gestión logística a nivel global, según el portal de Quadmind (2022), es que el cliente reciba un bien dañado o un mal servicio sumado este problema se tiene que las organizaciones han enfrentado desafíos de forma constante, por otro lado Kulkarni (2022) señala que los factores que afectan el desempeño de los empleados en los últimos años resultaron difíciles a nivel mundial pues por la pandemia la mayoría de industrias y sectores diversos se vieron afectada negativamente, lo que resulto como desafíos.

La comisión económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2019), como parte de su investigación económica, determinó que las estrategias para competir dentro de América latina y el caribe, se han centrado en su mayoría a la apertura de nuevos mercados, disminución de pagos fiscales, aduaneros, etc., no obstante han presentado carencias en la regulación su gestión logística y sus procesos, lo que también tiene una afección en la competitividad, ya que este incide en el costo, la fluidez del comercio, y en el producto final, ya sea este un bien o un servicio que el poblador consume, también Chaluza et al. (2020) señala que, en América Latina, los procesos de mejora de la logística se han evidenciado, a pesar de presentar deficiencias de las industrias debido a que el proceso empleado es aún obsoleto comparándolas a nivel global.

En el caso del Perú, la problemática de logística inicia desde la conservación de nuestra infraestructura, además Silva (2017), representante del BCRP presento gráficos en el cual señala que el banco mundial ha difundido el índice de desempeño logístico, en donde se ve reflejado la logística de nuestro país, a partir de la eficiencia aduanera, la infraestructura, los precios competitivos, los servicios logísticos, la frecuencia de transacción de productos y la fluidez con que estos se operan, como resultado se aprecia un crecimiento mínimo, por otro lado la sociedad de Comercio Exterior del Perú COMEX (2021) indica en su último informe trimestral, que la pandemia covid-19 ha generado nuevos retos a nivel empresarial, los cuales han afectado los niveles de producción debido al bajo desempeño laboral y a las fatales pérdidas de vidas humanas que se suscitaron como consecuencia de la mencionada pandemia

Dentro de sus entidades públicas del Perú, una de las áreas más importantes es la de Abastecimiento o Logística, el gobierno a través de MEF generaron el Sistema

Nacional de Abastecimiento (SNA) que conforma un engranaje de principios, técnicas, procedimientos y demás utilitarios para obtener bienes, servicios y demás tal y como señala plataforma de digital del estado peruano (2022) pues cumple con un importante papel para el buen funcionamiento y desempeño del resto de áreas que conforma una entidad, esto se debe a que las contrataciones públicas han tenido conflictos por falta de confianza, de los proveedores con entidades estatales, y la población, formándose un ciclo de desconfianza desde todos los actores, por ende fue indispensable darle poder a la parte logística, priorizando su mejor desempeño, capacitando al personal y fomentando actividades que incentiven la mejora de las actividades del área.

Es obligación de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote manejar bien los recursos de la población y que los mismos se encuentren satisfechos con la calidad de los servicios brindados. Por tal motivo, se estimó conveniente analizar qué nivel de desempeño laboral brinda la municipalidad y si la gestión logística cumple con lo solicitado por las diferentes oficinas de la entidad.

En primera instancia, se ha observado que ha existido y existe la incapacidad para resolver la situación problemática en la entidad pública por parte de las autoridades, hoy en día la Municipalidad del Distrito de Nuevo Chimbote cuenta con 15 áreas administrativa, de las cuales casi la totalidad de ellas tienen dificultades al momento de formular los requerimientos de sus necesidades, y genera como consecuencia demoras en el proceso de entrega del bien o servicio.

Por lo expuesto anteriormente, se determinó que la gestión logística presenta deficiencias por mejorar y a su vez, se dedujo en qué grado afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. En concordancia con ello, el problema de investigación que se planteó fue ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote? Mientras que los problemas específicos planteados fueron: ¿Cuál es el nivel de la gestión de logística?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral?, ¿Cuál es la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral en las oficinas?, ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de logística y la productividad laboral?, ¿Cuál es la relación entre la gestión logística y la calidad de vida en el trabajo?

La presente se justificó para que se realice un mejor desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, de manera que de los resultados que se obtuvieron y las recomendaciones sirvieron para solucionar las dificultades que se presentaron en la entidad, asimismo fueron tomadas en cuenta para formar una mejor gestión y cumplir con las metas establecidas.

Además, los resultados de este estudio sirvieron para promover, mejorar y optimizar la gestión logística en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios, para hacer uso eficiente de los recursos públicos para satisfacer necesidades. Además, el resultado de la presente investigación sirvió para la entidad estudiada, para hallar sus deficiencias y planificar una estructura mejorada sobre las variables mencionadas, el aporte de este documento resultó de un nivel fiable para ser considerado.

Así mismo este estudio demostró bases de investigaciones importantes de autores y de revistas que garantizaron la confiabilidad de la descripción del proceso de análisis de los indicadores y de la información estudiada, y finalmente, la investigación estuvo basada en el método científico, pues se apoyó en análisis estadísticos, los cuales permitieron mantener resultados y conclusiones confiables y sólidas.

En ese sentido, se estableció la siguiente hipótesis general: existe relación entre la gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Mientras las hipótesis específicas fueron: existe el nivel de la gestión de logística; existe el nivel de desempeño laboral; existe la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral; existe la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas; existe la relación entre la gestión de logística y la productividad laboral; existe la relación entre la gestión de logística y la calidad de vida en el trabajo.

Al inicio de la investigación, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Y en cuanto a los objetivos específicos: Determinar el nivel de la gestión de logística; determinar el nivel de desempeño laboral de las oficinas; determinar la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral en las oficinas; determinar la relación el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas; determinar la relación entre la gestión de

logística y la productividad laboral; determinar la relación entre la gestión de logística y la calidad de vida en el trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito que corresponde al nivel internacional, se han hallado antecedentes, tal y como señala Parfenov et al. (2021) quienes en su artículo tuvieron como objetivo obtener información sobre las prácticas de gestión logística, en la nueva era digital, en donde tuvieron como población al mercado global de comercio electrónico. Y la metodología se basó en un análisis ontológico, en el cual se sintetizó ideas para un enfoque metodológico correlacional, con enfoque en áreas funcionales como el de la gestión logística y el manejo de del liderazgo de personal para resolver problemas de canales de distribución de desarrollo, finalmente concluyeron que las tecnología blockchain en logística , no siempre muestra un resultado inequívoco, por lo cual indicaron que se debe tener en cuenta el problema de garantizar seguridad digital en logística y que la automatización de varias industrias parece que se han intensificado post pandemia, lo cual se ha enfatizado en la situación de personal debido al bajo desempeño laboral, lo cual afecta en el poder adquisitivo de los pobladores, evidenciado a una perspectiva de largo plazo.

Por otro lado, Flores (2021), en su investigación de maestría a cual denominó Gestión de logística integral y satisfacción del cliente de los servicios logísticos en Guayaquil, en la cual se centró en determinar como la logística integral, influye dentro de los niveles de satisfacción de sus clientes, para ello realizó una investigación transaccional, correlacional, aplicada y cuantitativa, la técnica que utilizó fue la encuesta, misma que mostro un resultado de 0.808 del alfa de Cronbach, lo que mostró la consistencia, su población fue de 10 empresas que brindan servicios logísticos, de donde utilizo a 384 personas como parte de su muestra, las conclusiones evidenciaron que cuando los clientes terminan satisfechos , es señal de que las actividades logísticas se están realizando con eficiencia y eficacia.

López et al. (2021) en su artículo científico el cual se denominó Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia, con tipo y diseño de estudio descriptivo, no experimental, el instrumento utilizado fue la encuesta que se aplicó a 39 ingenieros quienes fueron la muestra y que laboran en empresas mineras dedicadas a la extracción de sal, en las conclusiones se determinó que la aplicación de una gestión logística apropiada podría generar mejorar en el desarrollo de sus actividades, pues la logística que anejan funciona medianamente efectiva, la cual se consideró aceptable, haciendo hincapié en el mejoramiento de los procesos logísticos.

En su artículo señalan Lagorio et al. (2020) que existen muchas tecnologías de los procesos de gestión logística, en las cuales incluyen cadenas de suministro para aumento de eficiencia, reducción de costos o mejoras en la comunicación, por eso su estudio tuvo como objetivo, identificar que estudios no se están evidenciando, o no se les está dando la importancia que les merece, la metodología utilizada fue documental, descriptiva, con examinación de textos con perspectiva ex/post, además se hizo uso de marcos analíticos, y algoritmos con modelos de simulación, su muestra estuvo compuesta por 152 artículos de la literatura de gestión de la logística, finalmente concluyeron en que las investigaciones muestran tendencia a dar información de mercadeo, atractivos al público, sin embargo demuestran vacíos, referidos a la integración y comunicación, en procesos de adopción de tecnologías de la logística y a diferencia en sus distintos sectores de aplicación.

Indican Shtal (2020) en su artículo, el cual tuvo como objetivo principal la comparación de los principales modelos de análisis de la gestión logística, su población estuvo conformada por empresas comerciales de Ucrania, en la metodología se utilizaron varios métodos, los cuales incluyen, método analítico y de síntesis, método comparativo y correlacional, así como método descriptivo y para finalizar el método abstracción científica. Concluyeron que para la mejora de las actividades logísticas deben partir desde un nivel de organización de personal y diferenciación de labores, basados en eficiencia y eficacia, la creación de un algoritmo ayudo a la determinación de las eficiencia y eficacia de las actividades logísticas, en donde se demostró que el nivel de apoyo del personal, la capacidad

intelectual son componentes que apoyan la mejora de rendimiento, y mediante su comparación se pudo identificar los problemas de organización económica en las empresas comerciales de Ucrania.

También Manzoor et al. (2019) en su artículo se enfocaron en el objetivo de observar el impacto del liderazgo que transforma el desempeño laboral y como este incide en los procesos logísticos y de responsabilidad social, la población para esta investigación fueron los empleados de las pequeñas y mediana empresas de Pakistán, se recibieron 130 encuestas, la metodología fue en base a un modelo teórico, descriptivo, y cuantitativo, además se usó un análisis de regresión y correlación, en donde los resultados dieron cuenta que el efecto del liderazgo transformacional afecta el desempeño laboral y consecutivamente las actividades de toda una organización, por lo que se han vuelto mucho más sensibles sobre el desempeño laboral y la fuerza de trabajo, en ese sentido estos temas han captado mayor atención para todo tipo de organizaciones, tanto privadas como gubernamentales, y han mostrado interés por descubrir factores que puedan mejorar el manejo de los empleados en la mejora de su desempeño.

En el ámbito nacional también existe información relevante en ese sentido tenemos a Vidal (2021), con su investigación Gestión logística y satisfacción del cliente interno en la Unidad de Abastecimiento de una entidad del estado, 2021; de tipo y diseño de investigación teórica no experimental, se tomó como muestra a 140 empleados y concluyó que los porcentajes de sus resultados no superaban el 50%, determinando que la gestión logística y la satisfacción de los clientes tienen niveles de medio regular, así mismo el coeficiente de su relación fue de nivel bajo, lo que determinó el bajo impacto de la gestión, y que esta se ha aplicado de forma que ha dado los resultados esperados dentro de las instalaciones estatales.

Vera (2020), en su investigación tuvo el objetivo de implementar un modelo de gestión logística, que se basó en indicadores de desempeño, para mejorar la calidad del servicio en una institución de enseñanza de nivel superior, el tipo de diseño fue descriptiva, y no experimental, y se utilizó de muestra a los usuarios internos de los recursos logísticos y los responsables de la gestión logística,

obteniendo como resultado de la encuesta existen varios factores internos que necesitaban ser mejorados y que la implementación del modelo de gestión logística basado en indicadores de desempeño sería de gran aporte para lograr mejorar la calidad del servicio final.

Ramírez (2018), en su investigación su objetivo fue determinar la relación entre la gestión logística y la productividad, en ese sentido realizado una investigación descriptiva, con un tipo no experimental y además correlacional, de su población total se obtuvo una muestra de 178 personas, y para la obtención de datos, a esta muestra se le aplicó un cuestionario, las conclusiones evidenciaron la inadecuada gestión logística en la entidad, debido a que el área donde se desarrollan las actividades no están del todo implementadas, no existe una capacitación al personal, y finalmente no existen sistemas que permitan realizar inventariados continuos, con los cuales pueda hacer un registro de sus activos y realizar el debido control y cuidado de su patrimonio, es así que determinó que la gestión logística está relacionada con la productividad laboral, constatado por el resultado del coeficiente de sus resultados que mostraron un 0.791, el cual es un índice aceptable.

Canchari (2017) con su investigación quiso demostrar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, en los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, su tipo y diseño de estudio utilizado fue No Experimental, también fue descriptivo y correlacional, tuvo una población constituida por 18 Docentes. Después de haber encuestado se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, además tuvo una población de 18 docentes, a quienes se los utilizó en su totalidad para la aplicación del instrumento, así mismo este instrumento fue validado y resultó fiable, los resultados demostraron bajos niveles de motivación laboral, con un porcentaje de 33.3, así mismo se demostró la correlación entre las variables pues la motivación, es un factor importante que determina el desempeño laboral, no obstante en el desempeño se observó un nivel más elevado del 66.7%, y se debe que el docente, logra su propia mejora por los incentivos económicos del estado y no por exista una motivación en el centro de estudios.

Oliva (2017) investigó sobre la relación entre la motivación y desempeño laboral del Hospital Víctor Larco Herrera de Lima, en el año 2015, realizó un tipo de investigación descriptiva, y correlacional, esta a su vez fue no experimental, para su muestra obtuvo a 130 trabajadores, a quienes se aplicó encuestas, en sus resultados observó las falencias de la motivación, que utiliza la entidad para sus trabajadores y de cómo esta influye en el desempeño laboral, pues concluyó que los trabajadores no se sienten motivados por muchas demandas no escuchadas, y que por lo tanto expresan un nivel de desempeño laboral muy deficiente, perjudicando sobre todo a los pacientes.

A nivel local, también se obtuvo información que aporta a la presente investigación en la que tenemos a Rodríguez (2020) que en su investigación de maestría su objetivo, fue realizar un análisis que determine la relación entre gestión logística y calidad del servicio de limpieza pública de la Municipalidad Provincial del Santa, para lo cual usó un tipo de investigación descriptiva y correlacional, su muestra contó con 67 trabajadores de la municipalidad en mención y 67 pobladores, con quienes se utilizó el instrumento del cuestionario, en sus resultados se determinó la relación existente entre sus variables y se concluyó que los servicios de limpieza son de un nivel medio, mientras que la logística utilizada por el municipio es de un nivel muy bajo, por lo que se determinó la ineficiencia que existe en su área logística implementada en la entidad.

Sabbag (2019) mencionó en su investigación doctoral, que su objetivo fue medir el programa de capacitación de clima laboral, en la mejora de la satisfacción laboral, de los administrativos del ministerio público de distrito de Áncash, por lo cual realizó un tipo de investigación experimental, y su diseño fue cuasi experimental, su población fue de 75 personas de la cual obtuvo una muestra de 20 unidades de análisis, dentro de sus conclusiones indicó que el programa de capacitación para el clima organizacional, demostró una mejora notable en los niveles de satisfacción laboral, pues los servidores públicos, sintieron en primera instancia el interés por parte de la entidad a sus necesidades y dificultades de sus trabajadores, por lo que se observó la predisposición del personal a una mejora continua del ambiente laboral.

También se tiene a Noriega (2018) quien su investigación tuvo como objetivo, realizar un descripción del nivel de la gestión del proceso logístico en el área de almacén del Hospital central de ESSALUD en Áncash, para lo cual utilizó una metodología de nivel descriptivo con corte transversal, y la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, y en donde se utilizó como instrumento el cuestionario que fueron respectivamente validados por expertos, las conclusiones obtenidas señalaron que la implementación de sistemas como el SAP, permiten un mejor anejos desde la logística, no obstante, la capacitación del personal es deficiente por que el sistema no es manejado en óptimas condiciones, por ende la logística esta relacionadas con la capacitación al personal, motivo por el cual se recomendó fomentar desarrollo de capacidades entre el personal.

Así mismo se tiene a Roca (2017), en su investigación se centró en el objetivo de establecer el nivel de relación entre liderazgo y el desempeño laboral en las instalaciones de las oficinas del área logística de la Red de salud de Chimbote, esta investigación se desarrolló con una metodología de tipo descriptivo y correlacional, además tuvo una muestra de 20 personas, tras el análisis de su información evidenció que el liderazgo dirigido por el personal idóneo y capacitado mejora sustancialmente el desempeño laboral, así como los procesos logísticos de la entidad.

Huerta (2017) señala en su investigación sobre la motivación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, que su objetivo fue determina la influencia de la motivación, sobre como los trabajadores se desempeñan, este estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, se tomó como muestra para su análisis a 74 servidores públicos, obteniendo como resultado que se mantienen un buen grado de correlación, y que ambas variables están muy relacionadas. Esto significa que, en cuanto haya modificación sobre la gestión para la motivación de los trabajadores de la mencionada municipalidad, se podrá observar cambios de mejora respecto a cómo se desempeñan los trabajadores, pues se determinó la implicancia de la motivación sobre la respuesta positiva del trabajador para ejecutar sus laborales con eficiencia.

Para el presente estudio de investigación se tomaron como bases teóricas las siguientes:

El concepto de la variable Gestión logística, según lo que menciona Hurtado (2018) es que, en la antigüedad, no tenía este nombre, si no que se fueron adaptando conceptos y circunstancias que finalmente se constituyeron a la Gestión logística como una herramienta empresarial fundamental para todo tipo de organizaciones, y que en la actualidad sus estrategias tienen ventajas competitivas sobre otras y maximizan el logro de objetivos.

Es así como, la Asociación Española de la Calidad (2019), lo entiende como el procedimiento de la fluctuación de materias primas, servicios, y demás procedimientos durante la cadena de suministro de un bien o servicio con el fin de garantizar la ejecución de servicio o entrega de un bien en el menor tiempo posible. García (2020) indico que la logística es un conjunto de conocimientos, medio y actividades que se enfocan en destinar recursos amplios para realizar sus actividades financieras, con menores costos, con mayor productividad, y con resultados favorables para las organizaciones, por lo tanto, señaló que es un arma básica para el desarrollo estratégico de todo tipo de organización.

Las logística tiene que llegar a un punto de madurez señala Chaopaisarn y Woschank (2021) debido a que en ese punto se observa una estructura de elementos de un proceso efectivo, posterior a sus diferentes etapas de ampliación, en ese sentido se utilizan softwares que permiten analizar la gestión de las actividades del personal, así mismo el resultado es el aumento de procesos en las entidades y la mejora de las cadenas de suministros, por lo que es necesario reducir costos, para lograr equilibrio entre ingresos y costos manifestaron Dang y Yeo (2018).

Manrique et al. (2019) lo exponen como la estructura necesaria para conseguir el desarrollo y potenciación del proceso productivo y comercialización de los bienes y servicios en toda economía; esto quiere decir es inicio básico de las organización, debido a que da inicio a todo el proceso tanto de comercio o de servicio, recalcando al importancia de la logística, desde el planeamiento, estrategias y objetivos, ya

quedará forma real a todo lo planeado, esperando ser ejecutada de acuerdo a lo planeado. Además de esto, el área de logística en cualquier organización es aquella que se encarga de la recepción de los requerimientos de todas las demás áreas, hacer la elaboración de las solicitudes, planificar las cotizaciones con sus proveedores, garantizar los precios más adecuados dentro del mercado que no altere lo proyectado por la organización.

Referente a la gestión logística en una entidad pública, señala Zeballos (2018) que, en el caso del Perú, busca la formalización y la generalización de contrataciones estatales para adquirir bienes o servicios por medio de normas con bases legales, normatividad y reglamentos que se encargue de la regulación de los procesos de contrataciones y adquisiciones para todas las entidades del sector público.

Esta definición será complementada con la función específica de la oficina de logística, área que tiene la responsabilidad plena de cumplir lo estipulado en la Ley N°30225 – Ley de Contrataciones con el Estado (2019) en el cual incluye la elaboración del Plan Anual de Contrataciones, así como administrar de manera eficiente los recursos logísticos, el control y registro de almacén, asimismo, debe especificar todas las características técnicas, los términos de la forma de contrato o adquisición de bienes o servicios que estén por ser cotizados, además realizar la elaboración de las ordenes de compras o de servicios.

Por otro lado, las dimensiones establecidas según lo señalado por Maps Initiavite (2019) para la variable gestión logística son: el aprovisionamiento, el almacenamiento y la distribución.

Respecto a dichas dimensiones, Laguna (2019) define la logística de aprovisionamiento como la adquisición de bienes, materiales y servicios necesarios para que toda operación se lleve a cabo de forma eficaz, puesto que de esto va a depender que el proceso concluya exitosamente y se alcance los beneficios que se buscan. Del mismo modo, según el Decreto Supremo N°082 publicado por el Diario Oficial El Peruano (2019) indica que, la autoridad responsable del proceso de contratación de bienes, servicios u obras son:

- El encargado principal de la Entidad, que, conforme a las normas, hace ejercicio de sus funciones determinadas en la ley y sus reglamentos, para aprobar, autorizar y hacer supervisión de los procesos para contratar con proveedores de bienes, de servicios y de obras.
- El área usuaria, es aquella donde las peticiones necesarias se exponen, mismas que deben ser atendidas previa contratación, y dado sus funciones, regulariza la documentación necesaria para su verificación de acuerdo con el requerimiento y posteriormente dar conformidad para pago.
- El organismo determinado de las contrataciones realiza actividades concernientes a la gestión de la cadena de abastecimiento de la Entidad.

Según lo indicado por Briceno-Garmendia (2016) el área de compras de una organización es el encargado de la adquisición de bienes y servicios, además de abastecer a todas las áreas de una institución, sus principales funciones son:

- Hacer recepción de solicitudes de los artículos, suministros o materiales que son de necesidad para comprarlos, posterior a esto realizar la búsqueda de proveedores y ejecutar la negociación para la adquisición.
- Analizar tendencias del mercado actual y de las empresas con que compiten.
- Seguimiento oportuno del requerimiento y método de almacenamiento utilizado en la empresa.
- Mantener eficiente relación con el proveedor para adquirir el producto en menor tiempo previsto.

Los objetivos del área de compras son los siguientes:

- Buscar proveedores competitivos, que suministre el bien o servicios con la mejor calidad a un bajo costo.
- Obtener los bienes o servicios con la calidad esperada, para lograr la satisfacción del cliente.
- Conseguir buena relación entre calidad-precio, primando la calidad y negociar con el proveedor las facilidades de pago para reducir el costo de adquisición.
- Obtener suministros a tiempo, el proveedor debe entregar el pedido en el plazo oportuno para que el bien este disponible cuando se necesite. (Iniciativa Maps, 2019)

El proceso de adquisición en una entidad pública, sigue lineamientos que, al pasar de los años se han ido articulando con las diferentes áreas de la entidad, el Decreto Legislativo N° 1439 publicado por el MEF (2018), su principal finalidad es establecer las definiciones, determinar los principios, insertar normas y establecer procedimientos del sistema Nacional de abastecimiento, asegurando que todas las actividades que se introduzcan en la cadenas de abastamiento estatal tengan una ejecución eficaz y eficiente, lo que promueva un gestión operada, articulada e integrada entre los sujetos del proceso, basado en el enfoque de gestión para obtención de resultados. Así mismo esta norma menciona a la cadena de abastecimiento Publico (CAP), dividido en 3 componentes importantes:

Planeamiento y Programación Multianual de Bienes Servicios y Obras

Cuyo trabajo es el logro de obtener de forma razonable los bienes, los servicios y obras solicitadas por entidades estatales, estas se encargan de:

- Planeamiento Integrado
- Programación

Gestión de Adquisiciones

Tiene la función de obtener los bienes, los servicios y todas las obras, además de encargarse de ejecutar los contratos, dividiendo sus actividades de la siguiente manera:

- Contratación
- Registro
- Gestión de Contratos

Administración de Bienes Muebles e Inmuebles

Finalmente, en componente se gestiona, se traza le tiempo para darle uso a los bienes obtenidos, y se encarga de:

- Almacenamiento
- Distribución
- Mantenimiento
- Inventario
- Disposición Final

Para que este proceso funcione de manera eficaz, es necesario realizar acciones de adquisición de recursos, por la responsabilidad que este conlleva, es necesario adoptar diferentes normas para que pueda existir un control al respecto, esto debido a que el proceso de la realización de compras es la etapa más delicada y durante el proceso logístico, con el fin de no generar suspicacias.

Al igual que Gálvez y Zavala (2019) indicaron que la gestión de almacenes en todos sus aspectos está fundamentada en una serie de procesos que deben cumplirse en toda organización para lograr el éxito de las actividades planificadas.

El Decreto Legislativo N°1439 publicado por el MEF (2018) revela que los procedimientos, actividades y demás instrumentos comprendidos en la recepción, de los bienes, verificación de las adquisiciones, control de calidad, internamiento y registro de todo lo adquirido es parte del almacenamiento de bienes y muebles, este además brindara, custodia y control del stock de lo obtenido.

En la gestión pública, la oficina a cargo de las contrataciones, y el personal que los administra son responsables de la organización y de la implementación de los almacenes necesarios para brindar custodia de aquellos bienes que se administran señalan Gálvez y Zavala (2019).

Según la Resolución Jefatural N°335-90 que contiene el manual de Administración de Almacenes enfocado al Sector Público Nacional y actualizado con la gestión de almacenes tal y como señala SERVIR (2021), un almacén es el área física elegida de acuerdo con los criterios y acciones adecuadas; destinado al cuidado temporal y la mejor conservación de los bienes que serán usados en producción de servicios o bienes financieros. Está conformado por 4 fases, que son:

Recepción, se desarrolla desde el momento en el que los bienes se integran al almacén y culmina con darle ubicación de estos en un lugar que se designe para su verificación; la recepción se efectúa validando a información de la Orden de Compra, Comprobante de pago y Guía de Remisión, teniendo en cuenta que la cantidad entregada al almacén debe coincidir con la información que indica la orden de compra.

Internamiento, se ubicarán los bienes en el lugar que se asignaron previamente según su tipo, dimensión, etc. para que su identificación posterior sea rápida y oportuna.

Registro, durante esta etapa se procede a registrar los bienes adquiridos en una tarjeta de control, posteriormente se formulará la correspondiente Nota de Entrada a Almacén (NEA). Se obtendrá una copia del documento con el que se ingresó (Orden de Compra, Guía de Internamiento y Nota de Entrada a Almacén) para su control posterior.

Custodia, se realiza con el objetivo de que los bienes almacenados sean conservados de la misma forma como han sido recibidos. Las áreas físicas destinadas deben constar con las instalaciones, muebles y equipos necesarios para que estén protegidos ante cualquier infortunio de diversa índole.

El DL N°1439 según información del MEF (2018) en su art. 22 nos indica que el proceso de distribución comprende todos los procedimientos, acciones y demás instrumentos que se refieran a procesos de asignación o traslado de bienes a los usuarios finales.

Según la Resolución Jefatural N°335-90, indicado en la plataforma única digital del estado peruano (2022) el proceso técnico de Abastecimiento que consiste en actividades que conforman procesos técnicos y administrativos, lo cuales se refieren a satisfacer las necesidades de una población, y esta cuenta con fases que son:

Formulación del pedido, se hace uso del formulario Pedido Comprobante de Salida (PECOSA), solicitado por el área usuaria y autorizado por el jefe de la oficina de abastecimiento.

Cuando el jefe solicitante de una entidad pública, firme las PECOSAS, estos deberán ser enviados al jefe o encargado del área de abastecimiento para organizar la autorización de salida o despacho.

Acondicionamiento y despacho de materiales, quien estuviera encargado del área del almacén tendrá que enviar las PECOSAS aprobadas y hará el ordenamiento de los bienes solicitados para su respectiva entrega, estos serán anotados e inscritos

dentro del almacén central para ser derivados en la ubicación en la cual están finalmente destinados para su uso.

Control y uso, dentro de los almacenes, es necesario la implementación de un control de salida de materiales, quien estuviera encargado de traslado de los bienes, mostrará la PECOSA, a quien este encargado del control de salida, quien debe verificar de forma estricta el contenido de lo solicitado, ya que este tendrá que concordar con lo que el documento menciones, así mismo, procederá a quedarse con una copia del mencionado documento, para el proceso de registro de stock.

En el caso de la variable Desempeño laboral, Bohórquez et al. (2020) es el rendimiento que posee cada trabajador cuando realiza determinada actividad, como se desenvuelve al actuar, y para esto es medido mediante la eficiencia y eficacia con que las realizan.

Tuesta et al. (2021) sostienen que el verdadero desarrollo de las entidades públicas dependen del desempeño laboral del personal contratado como estable, ya que ellos proyecta la imagen de la institución , que básicamente es para servir a la población, es así como determinaron que las recompensas salariales y el fomento de identidad con la organización son los principales factores que promueven el mejor desempeño y que finalmente disminuyen las críticas a los gobiernos de turno. Bautista, et al., (2020) indican que son acciones y conductas que realizan los empleados que tiene como fin lograr las metas que se les propongan de acuerdo al éxito que se pretenda alcanzar.

Le Thin (2020) señaló que para la medición del desempeño laboral se necesita cuantificar como el trabajador es eficiente y eficaz, dentro de su ambiente laboral, e identificar si el ambiente laboral es el más idóneo, pues es necesario saber que el éxito radica en la satisfacción laboral, la cual se consigue y través de soluciones que ayuden al compromiso de la organización, lo cual fomentaría un óptimo desempeño laboral.

Además, es necesario observar la satisfacción del cliente señala Ruboroga (2017), por lo cual es necesario que el personal esté dispuesto a resolver problemas, en

ese sentido es necesario valorar al personal y colocarlo de acuerdo con sus aptitudes, fortaleciendo el vínculo con la empresa.

Por otro lado, las dimensiones establecidas para la variable desempeño laboral son: productividad laboral, calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo.

De acuerdo con Baltodano y Leyva (2020) la productividad laboral se contabiliza desde la relación de la producción, ingresos, horas trabajadas, empleados y demás costos durante un periodo determinado.

Eficiencia, de acuerdo a lo que indica la Real Academia de la lengua Española (2022) es producto de la maximización de la productividad, mediante un mínimo trabajo o costo, un empleado eficiente, es aquel que tiene la capacidad de realizar su trabajo en el tiempo más corto, y a su vez con un resultado relevante. En ese sentido es básico, darles la facilidad a los empleados en cuanto al dinamismo de procedimientos y las herramientas que soliciten como parte de la gestión de procesos óptimos.

Rojas et al. (2017) definen la eficiencia como aquella expresión que tiene la capacidad de medir las cualidades de los procesos de un sistema o un sujeto, para el cumplimiento de objetivos que se le determinen, con el menor empleo de recursos. Eficacia, según la RAE (2022) se define como a la realización de las cosas más correctas posibles, es decir a aquellas actividades laborales y sus procesos que permitan el logro de las metas trazadas, por ende, está referido al cumplimiento de objetivos.

Rojas et al. (2017) definen la eficacia como aquella capacidad de una organización o de un sujeto que tiene facilidad para el cumplimiento de objetivos, la cual incluye a la eficiencia y el entorno con sus respectivos factores.

Zambrano y Matabanchoy (2022) revelan que la calidad de vida en el trabajo es el resultado de entorno y de la gestión que permiten el desarrollo pleno de un empleado o trabajador, donde se conjugan aspectos de entorno, respeto compromiso, legal, psicológico y social, mientras tanto, Cruz (2018) indica que la

calidad de vida en el entorno laboral se basa en una percepción que tienen los empleados sobre la organización a quien le brindan sus servicios y de cómo estos sienten satisfacción de realizar sus actividades de acuerdo al ambiente laboral.

Respecto a la dimensión de calidad de vida relacionada a la gestión de logística menciona Cruz (2018) que la calidad de vida debe ser relevante, pues este término responde a las necesidades de un entorno laboral que cada vez está más exigente, pues los empleados aprenden cada vez más que su trabajo es la base de cada organización y que la importancia de sus actividades es la que hace crecer una entidad, en ese sentido, las empresas optan por solo enfocarse en obtener resultados, sin priorizar el factor humano como principal suministro de crecimiento institucional, pues al mejorar las condiciones de los trabajadores, estos responderán con un mejor desempeño que finalmente beneficia a la organización con mayor productividad y competencia.

En ese sentido Chukwuemeka y Lewechi (2019) sostuvieron que para que la motivación de los empleados aumente, es necesario gestionar desde la organización, buscar un equilibrio en la labor del personal que no influya de forma negativa en su hogar, evitar el estrés laboral, respetar el ciclo del trabajo y la familia, y mejorar de condiciones laborales.

Por otra parte, Moestaina et al. (2020) aseguraron la existencia de un efecto directo entre la ejecución del liderazgo y la satisfacción laboral, lo que sin duda es un efecto positivo para la calidad de vida laboral, pues el impacto de satisfacción con lo que perciben en su entorno laboral es lo que desencadena el desempeño de sus actividades, por lo tanto incluyeron un marco de cuatro respuestas para identificar las actitudes, lealtad, negligencia y demás características, este marco consta de dos dimensiones y se muestra de la siguiente manera: Constructivo/Destructivo y Activo/Pasivo.

No obstante, la finalidad de la calidad laboral es la satisfacción de las necesidades de los empleados, por lo cual se demuestra que, si los empleados tienen una adecuada calidad de vida laboral, el impacto será positivo para la entidad, en ese

sentido esta situación debe contemplar algunos indicadores mínimamente tales como:

- Áreas determinadas (lactantes, discapacitados, etc.) y en buenas condiciones.
- Formalidad, seguros de vida y complementarios.
- Implementación de charlas motivacionales mediante servicio de coach.
- Entorno democrático y justo en el desempeño de funciones.
- Capacitaciones y posibilidad a escalas de labor y remunerativas.
- Reconocimiento de desempeño.

El trabajo en equipo, para Rojas et al. (2017) es el proceso de actividades realizadas en grupo para lograr el éxito de una organización, es así que se determinan los enfoques y criterios de distintos sujetos que aportar para la mejora según sus disciplinas y objetivos de un equipo son:

- Identificación del líder, el cual supervise a los miembros del equipo mientras escucha y brinda apoyo.
- Demostración de una ideología de trabajo en equipo y ambiente confiable donde se valora el *brainstorm*.
- Dar proporción de servicios de calidad enfocados en los clientes, demostrado con documentos de resultados, así como el uso de la retroalimentación para la mejora en calidad de los servicios.
- Uso de estrategias para una comunicación fluida para promover la participación de los individuos en un entorno grupal, para la toma de decisiones en conjunto beneficiosas para todos de acuerdo a lo planificado.
- Promover la reciprocidad, sin perder el respeto a las funciones y criterio personal.
- Dar facilidades de desarrollo emocional como persona, con capacitaciones de primera, reconocimientos, recompensas de labores y con oportunidades de crecimiento en la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo porque acopió todos los datos que luego fueron resueltos mediante el uso de estadística para dar respuesta a los objetivos y probaron la hipótesis de esta investigación tal según lo señalado por Hernández y Mendoza (2018)

Tipo de investigación:

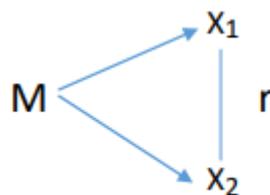
Esta investigación fue de tipo básica, puesto que es la más recomendable porque nos permite describir y relacionar las variables de estudio sobre el desempeño laboral y la gestión de logística de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote de acuerdo a la información obtenida del libro de Hernández et al. (2014)

Diseño de investigación:

El diseño de esta investigación fue no experimental de nivel correlacional, de corte transversal, porque se pretendió recolectar información, pero no manipularlas y posteriormente se analizó la existencia de correlación entre el desempeño laboral y la gestión logística Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote según lo señalado por Sánchez et al. (2018)

El esquema es el siguiente:

Ilustración 1: *Esquema de diseño de investigación*



Dónde:

M: Muestra

X1: Gestión logística

X 2: Desempeño laboral

r: Relación que existe entre las variables de estudio

3.2. Variables de operacionalización.

VARIABLE 1: GESTIÓN LOGÍSTICA

Definición Conceptual:

La gestión logística son los unos conjuntos de conocimientos, medios y actividades que se enfocan en destinar recursos amplios para realizar sus actividades financieras, con menores costos, con mayor productividad, y con resultados favorables para las organizaciones. (Garcia, 2020)

Definición Operacional:

Es un proceso detallado que medirá la adquisición de bienes y servicios, el almacenamiento y el inventario.

Indicadores:

- Requerimiento de bienes y servicios
- Selección del proveedor
- Seguimiento del requerimiento
- Recepción del producto
- Control de existencias
- Requerimiento verificado

Escala de medición:

- Escala de Likert

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición Conceptual:

Es la actividad concerniente al personal, en la que se agrupan acciones, actitudes y aptitudes realizadas por los trabajadores en beneficio de la obtención de logro de objetivos que son propuestos por las organizaciones según señala Bautista, Cienfuegos y Aguilar, (2020)

Definición Operacional:

Es aquel procedimiento que de acuerdo a sus indicaron que tiene la facultad de medir la productividad del trabajo, con eficiencia, eficacia, con el fin de lograr objetivos planificados en una organización.

Indicadores:

- Eficiencia
- Eficacia

- Condiciones de trabajo
- Trabajo cooperativo
- Cumplimiento de ordenes

Escala de medición:

- Escala de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se refiere al uso de un grupo de individuos, objetos o conceptos que tienen ciertos criterios similares, los cuales los une, y de quienes se espera obtener una información determinada para un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el presente estudio la población estuvo conformada la Municipalidad de nuevo Chimbote y la muestra fue de 70 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Nuevo Chimbote.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores profesionales administrativos contratados al amparo del D. L. 276 y de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- Trabajadores que tengan un contrato por 3 meses a más.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores profesionales administrativos que no quisieron participar en la recolección de datos

La muestra es denominada como un parte de una población, se reduce a muestra por la facilidad de acceder a estos y por la fiabilidad de los resultados que se puedan obtener. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Y a partir de ello se obtuvo una muestra de 40 profesionales administrativos de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, dado que la población es un número reducido de participantes para la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica para la obtención de información que se utilizó fue la encuesta, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014) da permisibilidad para obtener información posterior a preguntas individuales, a las unidades de análisis de la investigación de variables.

Instrumentos

En la presente investigación se empleó el cuestionario para recolectar la información de ambas variables, dado que es el más usado y se basará en preguntas cerradas o ítems, el cual se puede aplicar de diversas formas, ya sea por teléfono, internet, redes sociales entre otros (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para asegurar la confiabilidad de los resultados obtenidos se utilizó el Alpha de Cronbach y los resultados obtenidos demostraron fiabilidad del instrumento cuenta con la confiabilidad necesaria para su administración (Anexo 6).

Para la validez se tomó en cuenta la validez de contenido por juicio de experto de los cuales se acordará tres expertos con el grado de magister, que analizaron los instrumentos y verificaron la posesión de coherencia interna, por lo cual presentaron la matriz de validación.

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento se inició con la definición de la realidad problemática, luego se analizó las variables mediante la teoría incluyendo la base teórica que fundamenta la investigación sobre el desempeño laboral y la gestión logística. Con respecto a la recolección de datos, primero se solicitó el permiso a la entidad, posteriormente, para la aplicación del instrumento, se comunicó a todos los que participaron en la muestra, la información correspondiente para que tuvieran conocimiento del proyecto y así, con su consentimiento, se pudo aplicar el instrumento; y, por último, se aplicó el instrumento con el fin de obtener los datos que sirvieron para el procesamiento y obtención de los resultados de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesaron los datos en el programa SPSS Versión 25 y Microsoft Excel y con respecto a los procesos estadísticos se usó la estadística descriptiva e inferencial. Con respecto a la estadística descriptiva se tomó en cuenta las tablas de frecuencias y figuras. Y para la estadística inferencial bajo el criterio de la prueba de normalidad se aplicará la correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respetó todas las disposiciones establecidas por la Universidad César Vallejo, también se solicitó los permisos necesarios para poder llevarla a cabo; se respetó los derechos de autor, pues cada frase vertida, se encuentra debidamente citada y parafraseada, dichos antecedentes se encuentran en las referencias y fortalecieron el marco teórico de la presente.

IV. RESULTADOS

En este capítulo del presente trabajo de investigación, se consideró el análisis descriptivo y el análisis inferencial, el cual se basa en la correlación de las variables de investigación:

4.1. Análisis descriptivo.

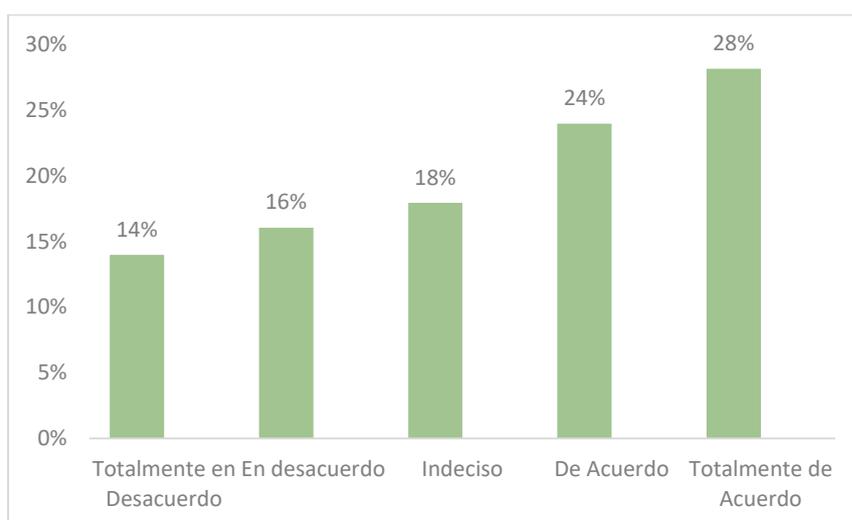
Responder el Objetivo 01: Determinar el nivel de la Gestión logística

La tabla 1 muestra el nivel de la Gestión logística, la tabla fue desarrollada haciendo uso de un cuestionario (ver anexo 03), siendo el total de personas encuestadas, cuarenta (40) y 12 preguntas.

Tabla 1. *Determinar el Nivel de la Gestión Logística*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	67	14%
En desacuerdo	77	16%
Indeciso	86	18%
De Acuerdo	115	24%
Totalmente de Acuerdo	135	28%
Total	480	100%

Ilustración 2. *Determinar el Nivel de la Gestión Logística*



Interpretación:

La ilustración 02, muestra el nivel de la gestión logística, destacando que el 28% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo con la Gestión logística, mientras que solo el 14% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

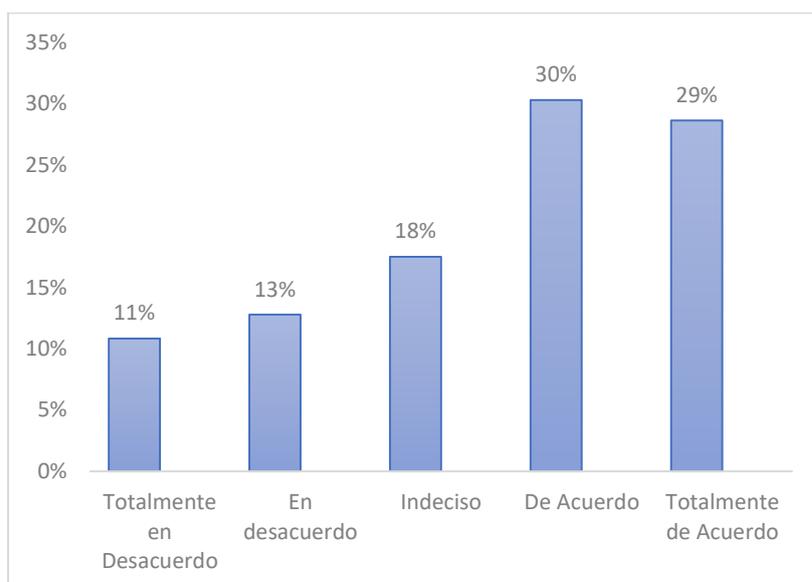
Responder el Objetivo 02: Determinar el nivel del Desempeño laboral

La tabla 02 muestra el nivel del Desempeño laboral, la tabla fue desarrollada usando un cuestionario (ver anexo 03) de veintiuna preguntas, la cual fue dirigido a 40 personas encuestadas y 11 preguntas.

Tabla 2. *Determinar el Nivel del Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	39	11%
En desacuerdo	46	13%
Indeciso	63	18%
De Acuerdo	109	30%
Totalmente de Acuerdo	103	29%
Total	360	100%

Ilustración 3. *Determinar el nivel del Desempeño laboral*



Interpretación:

En la ilustración 3, muestra el nivel del Desempeño laboral, destacando que el 29% de personas encuestadas señalaron que estuvieron totalmente de acuerdo con la segunda variable de investigación, en tanto que el 11% del total de encuestado indicaron que están totalmente en desacuerdo.

4.2 Análisis Inferencial:

En esta sección se ha realizado la validación de las hipótesis:

Responder al Objetivo 03: Determinar la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral

Tabla 3. *Relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral*

Rho de Spearman	Aprovisionamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.483
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.483	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Fuente: IBM SPSS Statistics V25

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 3, se muestra la relación que existe entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman, se obtuvo un resultado de 0.483, indicando que existe una relación entre Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas. Por lo tanto, se rechaza Hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alterna (1), sí existe relación entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas.

H0: No existe relación entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas

H1: Existe relación entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas

Responder al Objetivo 04: Determinar la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral

Tabla 4. *Relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral*

Rho de Spearman	Almacenamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.527
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.527	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Fuente: IBM SPSS Statistics V25

Interpretación:

La tabla 4 muestra la relación entre la dimensión Almacenamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman se obtuvo un resultado de 0.527, indicando que existe una relación entre la dimensión y la variable. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la H1: Sí existe relación entre la dimensión Almacenamiento y el Desempeño laboral en las oficinas

Responder al Objetivo 05: Determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión logística

Tabla 5. *Determinar la relación entre la productividad laboral y la gestión logística*

Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.492
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Gestión logística	Coeficiente de correlación	0.492	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Fuente: IBM SPSS Statistics V25

Interpretación:

La tabla 5 muestra la correlación entre la dimensión Productividad laboral y la gestión logística en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman se obtuvo un resultado de 0.492, se indica que existe una relación entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza Hipótesis nula y se acepta la H1: Sí existe relación entre la dimensión Productividad laboral y la gestión logística en las oficinas

Responder al Objetivo 06: Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la gestión logística

Tabla 6. *Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la gestión logística*

Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	de Coeficiente de correlación	1.000	0.626
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Gestión logística	Coeficiente de correlación	0.626	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Fuente: IBM SPSS Statistics V25

Interpretación:

La tabla 6 muestra la correlación entre la dimensión Calidad de vida en el trabajo y la gestión logística en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman se obtuvo un resultado de 0.626, indicando que existe una relación entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

H0= No existe relación entre la dimensión Calidad de vida en el trabajo y la gestión logística en las oficinas

H1= Sí existe relación entre la dimensión Calidad de vida en el trabajo y la gestión logística en las oficinas.

V. DISCUSIÓN

Posterior a la realización de los cuadros estadísticos de los resultados y realizado el análisis a las respuestas de los encuestados se dio inicio al desarrollo de la discusión, por lo que esta parte tiene base en lo obtenido de la muestra, y se tuvo en cuenta los diferentes objetivos siendo el principal determinar la relación existente entre gestión logística y el desempeño laboral dentro de las oficinas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, en ese sentido se hizo uso de los antecedentes descritos en el marco teórico de la presente, comparándolos para posteriormente sacar las conclusiones necesarias.

De acuerdo al análisis del resultado que se obtuvo de las variables de gestión logística y desempeño laboral, de la Municipalidad distrital de nuevo Chimbote, los cuales se procesaron con el Rho de Spearman el cual indica que Igual a $0.000 < a$ 0.05 es un buen resultado, por lo que se evidenció el nivel de correlación el cual tiene un resultado promedio de 0.6260 , que nos indica que la relación entre variables de gestión logística y de desempeño laboral muestran una correlación de nivel positivo alto, consecuentemente, se admite la Hipótesis alterna H_1 , en ese sentido las deficiencias logísticas salieron a flote pues se evidenció no existen un ordenamiento en las actividades de aprovisionamiento, almacenamiento y distribución, con lo cual se observó que el desempeño de los trabajadores no es el esperado, pues a su vez no siempre son personas capacitadas en el rubro referente a este resultado, Ramírez y Rivera (2018), quienes tuvieron el objetivo principal de determinar la relación entre la gestión logística y la productividad, ellos coinciden con estos datos pues señalan que, los procesos de gestión logística, están fuertemente relacionados al desempeño laboral, debido a que el desempeño laboral es observarle durante la productividad de una entidad, mientras más productiva es, se observa el buen desempeño laboral y la gestión que le precede, en su caso el nivel de correlación fue de 0.791 , considerando este dato como aceptable.

Referente al objetivo específico 1 que fue Determinar el nivel de la Gestión logística se obtuvo como resultado que el 28% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo con las actividades de Gestión logística, mientras que solo el 14% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, lo que hace notar que

la gestión que se está aplicando no está del todo mal y que el funcionamiento puede mejorar, no obstante ese porcentaje menor que indica que la gestión logística presenta deficiencias pues parte de la gestión es hacer que todas sus áreas puedan ser eficientes y eficaces basado en las normas estatales y bajo las premisas de su MOF y su ROF lo que coincide con Zeballos (2018), en su investigación Gestión logística y gasto público en el Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, 2017, quien indica que el estado impone normas para el ordenamiento logístico, del proceso de abastecimiento y que en distintas entidades del estado la aplicación va fluyendo de acuerdo a la capacidad y capacitación del personal así mismo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), indican, modelos de logística de fácil aplicación para los países que conforman el continente pues es una problemática expandida. Por el contrario, Chaluisa et al. (2020) indica que, en América Latina, los procesos de mejora de la logística se han evidenciado, a pesar de presentar deficiencias de las industrias debido a que el proceso empleado es aún obsoleto comparándolas a nivel global. También, Silva (2017), señaló que el banco mundial ha difundido el índice de desempeño logístico, en donde se ve reflejado la logística de nuestro país, a partir de la eficiencia aduanera, la infraestructura, los precios competitivos, los servicios logísticos, la frecuencia de transacción de productos y la fluidez con que estos se operan, como resultado se aprecia un crecimiento mínimo.

Los resultados para el objetivo específico 2 que es determinar el nivel de desempeño laboral, indican que el 29% de personas encuestadas señalaron que estuvieron totalmente de acuerdo con el desempeño laboral de los trabajadores, en tanto que el 11% del total de encuestado indicaron que están totalmente en desacuerdo, lo que indica que existe un nivel medio de desempeño laboral, por distintos factores, que van desde la necesidad de un aumento de sueldo, hasta por el ambiente laboral.

Concuerda con Cruz (2018), en su estudio sobre calidad de vida laboral, y el estudio del recurso humano, quien señaló que la calidad en el trabajo está basado en una percepción que los empleados tienen sobre una organización, y del trato que reciben en respuesta a ello su satisfacción o insatisfacción, a su vez Rojas et al. (2017), quienes indicó que la eficacia, la eficiencia y el trabajo en equipo son

actividades que ayudan a desarrollar el desempeño laboral. También Manzoor et al. (2019), dieron con la conclusión que el efecto del liderazgo transformacional afecta el desempeño laboral y consecutivamente las actividades de toda una organización, por lo que se han vuelto mucho más sensibles sobre el desempeño laboral y la fuerza de trabajo, en ese sentido estos temas han captado mayor atención para todo tipo de organizaciones, tanto privadas como gubernamentales, y han mostrado interés por descubrir factores que puedan mejorar el manejo de los empleados en la mejora de su desempeño.

Por otro lado, Longa (2020) concluyó en su investigación que en el área de Logística el desempeño laboral no influye en la calidad de servicio de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2017, obteniendo un coeficiente Chi cuadrado de (p) 0.544, del cual es mayor de 0.05 el nivel de significancia.

Para el objetivo específico 3 enfocado en Determinar la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral, se muestra la relación que existe entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman, se obtuvo un resultado de 0.483, (Ver tabla 3) indicando que existe una relación entre Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, aceptando la hipótesis alterna (1), la cual señala sí existe relación entre la dimensión Aprovisionamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, pues parte de la gestión logística es el aprovisionamiento, es un proceso delicado ya que en este nivel se ejecutan los requerimientos, las cotizaciones y la selección de proveedores, y muchas veces los servidores públicos, trabajan horas demás, o tienen que lidiar con proveedores que no siempre cumplen con lo solicitado generando problemas en el desempeño de los trabajadores esta información es coincidente con lo que menciona, Laguna (2019) en su investigación Gestión logística y mejora continua de las licitaciones públicas en el Perú, que es necesario mejorar y reforzar al personal, para darle mejor ejecución a los procesos logísticos que señala el estado, mismo que están distribuidos por las distintas páginas web del estado peruano y que especifica en su plataforma de SERVIR (2021), en donde se especifican las pautas y procedimientos en las cuales incluyen al personal idóneo, y su respectiva capacitación y desempeño para ejecutar el adecuado abastecimiento a instituciones públicas. También coincide con Palma

(2018) que en su investigación concluyó que si hay una relación entre la gestión logística con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud Ambo; su coeficiente Rho de Spearman fue 0.594, esto significa que; existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ambo y se aprueba la hipótesis general; la gestión logística si se practica en la Institución, está afecta ciertamente en su desempeño laboral, ya que los trabajadores están de acuerdo con su labor.

En relación al objetivo 4 determinar la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral, mediante el método de análisis de Rho Spearman se obtuvo un resultado de 0.527, indicando que existe una relación entre la dimensión y la variable, por lo cual se aceptó la hipótesis H1 ya que se determinó que si existe relación entre la dimensión Almacenamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, en ese sentido, el almacén no siempre cuenta con la seguridad pertinente obligando al trabajador a hacerse responsable de material que tienen el riesgo de pérdida o robo, por lo cual también se pone en riesgo su desempeño, pues al no contar con las medidas de seguridad necesaria el trabajador puede caer en estrés laboral, la información coincide con que señalo Le Thin (2020) quien indica que la satisfacción del personal, hace que mejoren gradualmente su desempeño laboral, así mismo sostiene Tuesta et al. (2021) que en las entidades públicas el área de almacén es importante y quien se encarga de sus custodia debe ser un personal no solo idóneo, si no comprometido a su responsabilidad.

Respecto al objetivo 5 el cual fue la determinación de la relación entre la productividad laboral y la gestión logística, se obtuvo como resultado que la correlación entre la dimensión Productividad laboral y la gestión logística en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman, mostro un resultado de 0.492, e indica que existe una relación entre ambas variables por lo que se aceptó la H1: Sí existe relación entre las dimensiones de las distintas variables, pues hasta la fecha de la investigación la productividad no ha sido satisfactoria pues existe personal que no se desempeña acorde a sus funciones o conocimiento, así mismo la gestión logística no ha evaluado las capacidades de su personal y solicitan los servicios de los trabajadores más del tiempo debido, o que genera cansancio lo cual

se ve reflejado en la baja productividad coincidentemente Ramírez y Rivera (2018), concluyeron que la gestión logística esta significativamente relacionada a la productividad laboral, la que se puede ser constatada con sus resultados de coeficiente correlacional de 0,791 considerado índice aceptable, en se sentido dedujeron que la inadecuada gestión logística, tiene una repercusión considerable en la productividad así mismo Huerta (2017) señala que el desempeño laboral eficaz se refleja en la productividad y está relacionado con la gestión logística, pues en las municipalidades el factor de mejora de desempeño es necesario por ser una entidad pública.

Así mismo Bohórquez (2020), utilizó una metodología de estudio probabilístico, cuantitativo y cualitativo el cual contó con una población de 435 persona, entre jefes departamentales, personal administrativo y obreros, quedando una muestra de 157 finalmente señaló que el desempeño laboral depende de la motivación, y que mientras este factor apunte positivo, la productividad tendrá mejora constante, por otra parte Hurtado (2018) en sus libro con información documental señala la importancia de las gestión logística sin segregar el factor humano como parte fundamental para la productividad. A su vez, Canchari (2017) con su investigación quiso demostrar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, en los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, los resultados demostraron bajos niveles de motivación laboral, con un porcentaje de 33.3, así mismo se demostró la correlación entre las variables pues la motivación, es un factor importante que determina el desempeño laboral, no obstante en e desempeño se observó un novel más elevado del 66.7%, y se debe que el docente, logra su propia mejora para los incentivos económico del estado y no por exista una motivación en el centro de estudios.

Referente al objetivo 6: Determinar la relación entre calidad de vida en el trabajo y la gestión logística analizado, a través del método de análisis de Rho Spearman se recogió un resultado de 0.626, indicando que existe una relación fuerte entre las mencionadas variables, en sentido se precisó que la calidad de vida se deteriora, por factores como estrés laboral, las pocas mejoras salariales, entre otros factores que contribuyen a que la gestión logística no funcione de manera óptima, es así que se identifica a Zambrano y Matabanchoy (2022) que revelaron que la calidad

de vida en el trabajo ha sido es el resultado del entorno y de la gestión que permitieron el desarrollo pleno de un empleado o trabajador, donde se conjugan aspectos de entorno, respeto compromiso, legal, psicológico y social.

Al igual que Cruz (2018), basado en su artículo en el cual utilizó bases de datos de Scopus, ELSEVIER, The Thompson Reuters, CONRICyT, Emerald y repositorios científicos y señaló que la calidad de vida laboral, es un factor que debe considerarse fundamental en el desarrollo integral del empleado, con consecuencias beneficiosas para la organización, pues debe ser pieza fundamental en los procesos de obtención de resultados, pues la gestión logística planifica acciones, y los responsables de ejecutarlas deben estar enfocados, libres de presión para ejecutar sus servicios de la manera más óptima posible, siendo señal de que la calidad de vida laboral es un indicador del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El nivel gestión logística, se determinó que el 28% de las personas encuestadas señalaron que están totalmente de acuerdo, el 24% señalaron que están de acuerdo, el 18% indicaron que están indecisos con la respuesta, el 16% contestaron que están en desacuerdo y el 14% de los encuestados se hallan en total desacuerdo con la Gestión logística.

Segunda: El nivel desempeño laboral, se determinó que el 29% de encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo, el 30% señalaron que están de acuerdo, el 18% indicaron que están indecisos con la respuesta, el 13% contestaron que están en desacuerdo y el 11% de la muestra señalan su disconformidad con el desempeño laboral.

Tercera: La relación entre la Aprovechamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman, obtuvo un resultado de 0.483, indicando que es visible la relación entre Aprovechamiento y el Desempeño laboral en las oficinas. En ese sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis (1), la cual indica que sí existe una relación sobre la dimensión Aprovechamiento y el Desempeño laboral en las oficinas.

Cuarta: La relación entre la dimensión Almacenamiento y el Desempeño laboral en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman logró un resultado de 0.527, indicando que existe una relación entre la dimensión Almacenamiento y el Desempeño laboral en las oficinas. Por estos resultados, se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna (1), la cual señala que sí existe relación entre las dimensiones de Almacenamiento y Desempeño laboral en las oficinas.

Quinta: Respecto a la relación entre la dimensión Productividad laboral y la gestión logística en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman alcanzó un resultado de 0.492, revelando que existe una relación entre la dimensión productividad laboral y la gestión logística en las oficinas. Por lo tanto, se rechaza Hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alterna (1), sí existe relación entre la dimensión productividad laboral y la gestión logística en las oficinas

Sexta: El nivel de relación entre Calidad de vida en el trabajo y la gestión logística en las oficinas, mediante el método de análisis de Rho Spearman logró un resultado de 0.626, mostrando que existe una relación entre Calidad de vida dentro del trabajo y la gestión logística en las oficinas. De acuerdo a lo mencionado, se rechaza Hipótesis nula y se acepta que la hipótesis alterna (1), la cual indica que la existencia de la relación entre la dimensión Calidad de vida en el trabajo y la gestión logística en las oficinas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto al nivel de gestión logística se recomienda capacitación continua sobre gestión de adquisiciones, almacenamiento de los bienes y su respectiva distribución.

Segunda: Respecto al desempeño laboral se sugiere mejorar las condiciones donde se labora, haciendo el uso correcto de los equipos y materiales de trabajo, complementándose con los miembros de equipo para el cumplimiento de las metas que entidad haya planificado.

Tercera: Se sugiere capacitar al personal administrativo para que formule eficientemente los términos de referencia, a fin de que, a la hora de la recepción del bien, quede satisfecho con lo que solicitó y pueda cumplir con sus objetivos.

Cuarta: Se sugiere al personal de almacén realice inventarios continuos con la función de que siempre se cuente con el stock suficiente para que no quede desabastecido y cumplan con sus objetivos.

Quinta: Se recomienda que se evalúe de periódicamente la productividad de los trabajadores, de ese modo conocer su rendimiento que obtienen cuando realiza sus funciones, asimismo la sugerencia alcanza a la realización de acciones para incentivar al personal para un desempeño mejorado y continuo.

Sexta: Se sugiere que el personal cuente con las herramientas y equipos necesarias y ambientes adecuados de tal manera que el empleado sienta la satisfacción de estar en su lugar de trabajo, cómodo para realizar sus deberes diarios y contribuir a la mejora constante, con la finalidad de obtener un resultado mejor que el planificado.

REFERENCIAS

Asociación Española de la Calidad. (2019). *AEC*.

<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-de-la-logistica>

Baltodano Garcia, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*.

<https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica valor Agregado*.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Bohorquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavidez, A. (2020). Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y sociedad en línea*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Briceno-Garmendia, C. (2016). *Análisis Integral de Logística en Perú*. Grupo del Banco Mundial. https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio_exterior/facilitacion_comercio_exterior/Analisis_Integral_Logistica_Peru.pdf

Canchari Fierro, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad enfermería de la universidad nacional de Huancavelica, 2016*. Huancavelica: Universidad nacional de Huancavelica.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1394/TP-UNH-POST-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CEPAL. (2019). Logística para la producción, la distribución y el comercio. *CEPAL org*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44897/1/S1900719_es.pdf

Chaopaisarn, P., & Woschank, M. (2021). Evaluation of the SMART Logistics Maturity Model for SMEs. *Journal of Natural Sciences of Chiang Mai University*. https://cmuj.cmu.ac.th/cmu_journal/journal_de.php?id=734

- Chukwuemeka Ogbuabo, D., & Lewechi Okoronkwo, I. (2019). The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *PLoS ONE*.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0220292&type=printable>
- Cruz Velazco, J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Universidad del Norte.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Cruz Velazco, Y. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Uninorte*.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443127>
- DANG, V., & YEO, G. (2018). Weighing the Key Factors to Improve Vietnam's Logistics System. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521218300774>
- Diario Oficial El Peruano. (2019). <https://diariooficial.elperuano.pe/>. TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 30225, LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO DECRETO SUPREMO N° 082-2019-EF:
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0014/14-texto-unico-ordenado-de-la-ley-30225-ley-de-contrataciones-del-estado-1.pdf>
- Flores Bastidas, L. (2021). Gestión de logística integral y satisfacción del cliente de los servicios logísticos en Guayaquil. *Dspace Universidad Politécnica Salesiana*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20194/1/UPS-GT003194.pdf>
- Galvez Benavidez, K., & Zabala Rios, D. (2019). *El Desempeño y la Gestión Logística en la Municipalidad Distrital de Huaso*. Universidad católica de Trujillo.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/728/1/0001386511_018200104F_M_2020.pdf

- Garcia, R. (2020). GESTIÓN LOGÍSTICA EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PÚBLICAS DE LA COSTA ORIENTAL DEL LAGO. *Revista Enfoques*. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968092003/>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigacion 6ta edicion*. Mexico: McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1nandez-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Huerta Figueroa, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado Ganoza, F. (2018). *Gestion Logistica. Fondo editorial Inca Garcilazo de La Vega*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3513/GESTION%20LOGISTICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iniciativa Maps. (2019). *Evaluacion del sistema de compras y contrataciones publicas del peru, modulo de profesionalizacion : Metodologia MAPS-OECD*. Estado Peruano. <https://www.mapsinitiative.org/assessments/MAPS-Peru-assessment-report.pdf>
- Kulkarni, P. (2022). Factors Affecting Employee Performance in 2022. *Sightsin Plus*. <https://sightsinplus.com/insight/system/the-factors-impacting-employee-performance-in-2022/>
- Lagorio, A., Zenizini, G., Mangano , J., & Pinto, R. (2020). A systematic review of the literature on innovative technologies adopted in logistics management. *International Journal of Logistics Research and Applications*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13675567.2020.1850661?scroll=top&needAccess=true>
- Laguna Aparicio, E. (2019). *GESTIÓN LOGÍSTICA Y MEJORA CONTINUA DE LAS LICITACIONES PÚBLICAS EN LA DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA DE*

- LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, lima 2019.* Lima.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1110/1/LAGUNA%20APARICIO%20ELBER%20BALTAZAR.pdf>
- Le Thin , M. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*.
http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf
- López, D., Mendoza, D., & Melo, G. (2021). Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia. *Revista ScieELO Analytics*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000100039&script=sci_arttext
- Manrique Nugent, M., Teves Quispe, J., Taco Llave, A., & Flores Morales, J. (2019). Gestión de cadena de suministro: una mirada desde la perspectiva teórica. *Revista Venezolana de gerencia*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051009/html/>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subnam, Q., Ali Shah, S., & De Samaher, F. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as a mediator in SMEs. *MDPI*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/436/htm>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). <https://www.mef.gob.pe/>. MEF:
<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18211-decreto-legislativo-n-1439/file>
- Moestaina, I., Hamidah, & Kadir. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT.Pertamina. *Management Science Letters*.
http://m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_354.pdf
- Noriega Flores, M. (2018). *gestión del proceso logístico en el área de almacenamiento central de ESSALUD Ancash, 2018*. UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28681/Noriega_FMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Universidad Cesar Vallejo.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parfenov, A., Luvob, S., Jiahui-Niu, & Yadykin, V. (2021). Transformation of Logistics Distribution Management in the Digitization of the Economy. *Revist MDPI*. <https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/58/htm>
- Pico-Cherres, C., Mancheno-Saa, M., & Chaluisa, S. (2020). *Una unidad estratégica de estudio en indicadores logísticos de la nueva era*. Ecuador: Dialnet- Unirioja. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7437975.pdf>
- Plataforma digital Unica del Estado Peruano. (2022). <https://www.gob.pe/>. Sistema Nacional de Abastecimiento: <https://www.gob.pe/8362-ministerio-de-economia-y-finanzas-sistema-nacional-de-abastecimiento-sna>
- Quadminds. (2022). *5 Problemas logísticos comunes y cómo resolverlos*. <https://www.quadminds.com/blog/problemas-logisticos/>
- Ramirez Cardenas, G., & Rivera, J. (2018). *GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, AÑO 2018*. Iquitos. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5764/Guillermo_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia de la lengua Española. (2022). <https://dle.rae.es>. <https://dle.rae.es/eficiencia>
- Real Academia de la Lengua Española. (2022). <https://dle.rae.es>. <https://dle.rae.es/eficacia>
- Roca Vallejos, L. (2017). Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017. *Repositorio UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12029>
- Rodriguez Fuentes, J. (2020). *Gestión Logística y Calidad del Servicio de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Santa-Ancash: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74111/Rodriguez_FJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rubogora, F. (2017). Service Quality and Customer Satisfaction in Selected Banks in Rwanda. *Journal of Business & Financial Affairs*.
<https://www.hilarispublisher.com/open-access/service-quality-and-customer-satisfaction-in-selected-banks-in-rwanda-2167-0234-1000246.pdf>
- Sabbagg Chacón, J. F. (2019). Programa de capacitación de clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Ancash, 2018. *Repositorio UCV*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38515/sabbagg_chj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- SERVIR. (2021). *Gestion de almacenes*. Jefatura de abastecimiento, Gobierno del Perú.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2283778/Gesti%C3%B3n%20de%20almacenes.pdf>
- Shtal, T. V., Levgenievna Uvarova, A., Viktorivna Proskurnina, N., & Leonidivna Savytska, N. (2020). Strategic Guidelines for the Improvement of Logistic Activities of Trade. *Journal of information Technology Management*.
https://jitm.ut.ac.ir/article_76295_c74714a0a193323a8f031ca7182b527c.pdf
- Silva, M. (2017). Impacto de los costos logísticos en el comercio de los países; ¿Pueden frenarse las cadenas globales de valor en la alianza del pacífico? ¿Cómo acortamos Brechas? *Revista Moneda BCRP*.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-168/moneda-168-04.pdf>
- Sociedad e Comercio exterior del Perú. (2021). *Desempeño del Mercado laboral peruano*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Tuesta Panduro, J., Angulo Cardenas, M., Chavez Santos, R., & Morante Davila, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de gerencia*.

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/38801>

Vera Villanueva, T. (2020). *Modelo de gestión logística basado en indicadores de desempeño para mejorar la calidad del servicio en una Institución Educativa de Enseñanza Superior*. UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11804>

Vidal Cerrato, R. (2021). *Gestión logística y satisfacción del cliente interno en la Unidad de Abastecimiento de una entidad del estado, 2021*. UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67903/Vidal_CRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Revista boletín REDIPE*. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1698>

Zeballos Ruiz, D. (2018). *Gestión logística y gasto público en el Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, 2017*. UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31994/Zevallos_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Gestión de logística	Gestión logística: La gestión logística son los unos conjuntos de conocimientos, medios y actividades que se enfocan en destinar recursos amplios para realizar sus actividades financieras, con menores costos, con mayor productividad, y con resultados favorables para las organizaciones. (García, 2020)	Es un proceso detallado que medirá el aprovisionamiento, el almacenamiento y la distribución.	Aprovisionamiento	Requerimientos de bienes y servicios	1-2	Ordinal Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Indeciso (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5)
				Cotización	3	
				Selección del proveedor	4-5	
				Seguimiento del requerimiento	6	
			Almacenamiento	Recepción del producto	7-8	
				Control de existencias	9-10	
Distribución	Requerimiento verificado	11-12				
Desempeño laboral	Desempeño laboral: Es la actividad concerniente al personal, en la que se agrupan acciones, actitudes y aptitudes realizadas por los trabajadores en beneficio de la obtención de logro de objetivos que son propuestos por las organizaciones según señala Bautista, Cienfuegos y Aguilar, (2020)	Es aquel procedimiento que de acuerdo a sus indicadores que mide la productividad laboral, la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo.	Productividad laboral	Eficiencia	13-14	Ordinal Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Indeciso (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5)
				Eficacia	15-16	
			Calidad de vida en el trabajo	Condiciones de trabajo	17-18	
			Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	19-20	
				Cumplimiento de órdenes	21	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?</p> <p>Preguntas específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de la gestión de logística? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las oficinas? • ¿Cuál es la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral? • ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas? • ¿Cuál es la relación entre la gestión de logística y la productividad laboral? • ¿Cuál es la relación entre la gestión logística y la calidad de vida en el trabajo? 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de la gestión de logística. • Determinar el nivel de desempeño laboral en las oficinas. • Determinar la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral en las oficinas. • Determinar la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas. • Determinar la relación entre la gestión de logística y la productividad laboral • Determinar la relación entre la gestión de logística y la calidad de vida en el trabajo 	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión de logística y el desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe el nivel de la gestión de logística. • Existe el nivel de desempeño laboral en las oficinas. • Existe la relación entre el aprovisionamiento y el desempeño laboral en las oficinas. • Existe la relación entre el almacenamiento y el desempeño laboral en las oficinas. • Existe la relación entre la gestión de logística y la productividad laboral • Existe la relación entre la gestión de logística y la calidad de vida e el trabajo 	<p>Gestión de logística</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Aprovisionamiento</p> <p>Almacenamiento</p> <p>Distribución</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Requerimientos de bienes y servicios</p> <p>Cotización</p> <p>Selección del proveedor</p> <p>Seguimiento del requerimiento</p> <p>Recepción del producto</p> <p>Control de existencias</p> <p>Requerimiento verificado</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Trabajo cooperativo</p> <p>Cumplimiento de órdenes</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: no experimental de nivel correlacional, de corte transversal</p>  <p>Dónde: M: Muestra X1: Gestión de logística X2: Desempeño laboral r: Relación que existe entre las variables de estudio</p>	<p>Población: Conformada por 200 trabajadores de la municipalidad del distrito de Nuevo Chimbote</p> <p>Muestra: Se seleccionarán 40 profesionales administrativos de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote.</p>

ANEXO 3: ALPHA DE CRONBACH

N° Enc.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	SUMA
1	4	2	3	5	5	2	5	5	2	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	5	3	78
2	5	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	3	5	4	5	4	3	4	2	2	2	79
3	3	2	2	3	3	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	76
4	3	3	4	4	4	4	5	1	4	3	3	3	2	1	4	3	5	3	1	5	4	69
5	4	2	2	2	3	4	1	5	1	3	1	1	3	2	1	1	3	1	4	3	3	50
6	3	4	4	5	2	2	4	1	2	3	2	2	1	5	4	4	3	1	2	4	2	60
7	1	2	4	4	5	1	5	2	4	2	5	2	3	1	5	2	4	3	3	3	4	65
8	3	3	4	3	2	5	1	2	2	2	3	4	5	1	4	5	2	2	5	4	4	66
9	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	89
10	1	3	1	1	2	1	1	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	63
11	2	2	5	2	4	2	1	3	1	1	4	1	3	1	4	1	4	4	1	4	5	55
12	3	2	1	5	4	5	2	3	1	4	1	4	1	1	4	3	4	1	1	5	4	59
13	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	3	1	4	4	4	5	83
14	5	5	3	1	5	2	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	2	3	4	4	78
15	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	2	3	5	4	5	3	84
	1.8	1.2	1.3	2.0	1.2	2.4	2.5	2.1	2.3	1.6	1.9	1.8	1.6	2.8	1.1	1.3	1.2	2.0	1.5	0.9	0.8	127.1

K= 21
 V_i= 35.2
 V_t= 127.1
 α= 0.759

ANEXO 4: ENCUESTA

CUESTIONARIO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – CHIMBOTE

**TITULO: Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash.**

Instrucciones: Estimado(a), me encuentro realizando un trabajo de investigación el cual requiere de información proporcionada por usted de manera totalmente **ANONIMA**. Por lo que deberá marcar con una **X** la premisa que mejor corresponda a su grado de acuerdo o desacuerdo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN LOGÍSTICA						
Aprovisionamiento						
1	¿Está usted de acuerdo que los requerimientos deben formularse correctamente con los Términos de referencia (TDR) o Especificaciones técnicas (EETT) que permita mejorar el desempeño laboral?					
2	¿Está usted de acuerdo que los requerimientos solicitados guardan relación con las necesidades de cada área usuaria para el buen desempeño de sus labores?					
3	¿Está de acuerdo que las cotizaciones son presentadas oportunamente que permitan el buen desempeño laboral?					
4	¿Está de acuerdo usted que las cotizaciones tienen todos los requisitos para cada requerimiento para el buen desempeño?					
5	¿Está de acuerdo que, al seleccionar el proveedor, este abastecerá en relación con calidad y precio para el buen desempeño de sus labores?					
6	¿Está de acuerdo que el área usuaria hace seguimiento periódico en cada oficina de sus requerimientos para que se desempeñe laboralmente?					
Almacenamiento						
7	¿Está de acuerdo que el proveedor cumple a cabalidad con los EETT de cada requerimiento para un óptimo desempeño de sus labores?					
8	¿Está de acuerdo que el encargado de almacén verifica correctamente si el contenido del bien guarda relación con la orden de Compra para el buen desempeño de sus labores?					

9	¿Está de acuerdo que el área de almacén realiza periódicamente inventarios para controlar el stock con el que cuenta para el buen desempeño de sus labores?					
10	¿Está de acuerdo que el encargado de almacén corrobora el pedido con la orden de compra para el buen desempeño de sus labores?					
Distribución						
11	¿Está de acuerdo que el en cargado del almacén distribuye el bien con las medidas de seguridad necesarias para su preservación y así usted se desempeñe efectivamente?					
12	¿Está de acuerdo que el área usuaria verifica correctamente el bien con el TDR para el buen desempeño de sus labores?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Productividad laboral						
13	¿Está de acuerdo que usted cuenta con las herramientas (útiles de escritorio, equipos informáticos, materiales, etc.) necesarias para cumplir con los objetivos, metas o actividades del área que permita mejorar gestión de logística?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos informáticos deben estar operativo para la gestión de logística?					
15	¿Está de acuerdo que se debe contar con la experiencia y conocimiento sobre contrataciones con el Estado que permita mejorar la gestión logística?					
16	¿Está de acuerdo que se logra completar con las metas, objetivos o proyectos en el plazo establecido gracias a la buena gestión logística?					
Calidad de vida en el trabajo						
17	¿Está de acuerdo que a usted cuenta con Equipo de Protección Personal referente a la covid19?					
18	¿Está de acuerdo usted que el área donde labora cuenta con la infraestructura adecuada?					
Trabajo en equipo						
19	¿Está de acuerdo usted que sus actividades diarias son realizadas en equipo gracias a la buena gestión logística?					
20	¿Está de acuerdo usted que su jefe inmediato escucha propuestas de mejora en el ambiente laboral?					
21	¿Está de acuerdo usted que cumple con las disposiciones dadas por su jefe inmediato?					

ANEXO 5: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

Experto 1: Carlos Enrique Minchola Lavado

Ficha de validación por juicio de expertos

Título: Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión logística	Aprovisionamiento	Requerimiento de bienes y servicios	1. ¿Está usted de acuerdo que la correcta formulación de los Términos de referencia (TDR) o Especificaciones técnicas (EETT) generan un mejor desempeño laboral?	1=Totalmente en Desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Indeciso. 4=De acuerdo. 5=Totalmente de Acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			2. ¿Está usted de acuerdo que los requerimientos solicitados guardan relación con las necesidades de cada área usuaria para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Cotización	3. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones presentadas oportunamente permiten el buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			4. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones cuentan con todos los requisitos por cada requerimiento para el buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Selección del proveedor	5. ¿Está usted de acuerdo que, al seleccionar el proveedor, este abastecerá en relación con calidad y precio para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Seguimiento del requerimiento	6. ¿Está usted de acuerdo con que el área usuaria hace seguimiento periódico de sus requerimientos en cada oficina para que realice un buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Almacenamiento	Recepción del producto	7. ¿Está de acuerdo que el proveedor cumple a cabalidad con los EETT de cada requerimiento para un óptimo desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			8. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén verifica correctamente si el contenido del bien guarda relación con la orden de Compra para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			


 Mg. Carlos Enrique Minchola Lavado
 DNI N° 44824541

		Control de existencias	9. ¿Está de acuerdo que el área de almacén realiza periódicamente inventarios para controlar el stock con el que cuenta para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
			10. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén corrobora el pedido con la orden de compra para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
	Distribución	Requerimiento verificado	11. ¿Está de acuerdo que el en cargado del almacén distribuye el bien con las medidas de seguridad necesarias para su preservación y así usted se desempeñe efectivamente?		X		X		X		X		
			12. ¿Está de acuerdo que el área usuaria verifica correctamente el bien con el TDR para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eficiencia	13. ¿Está de acuerdo que usted cuenta con las herramientas (útiles de escritorio, equipos informáticos, materiales, etc.) necesarias para cumplir con los objetivos, metas o actividades del área que permita mejorar gestión de logística?		X		X		X		X		
			14. ¿Está de acuerdo que los equipos informáticos deben estar operativo para la gestión de logística?		X		X		X		X		
		Eficacia	15. ¿Está de acuerdo que se debe contar con la experiencia y conocimiento sobre contrataciones con el Estado que permita mejorar la gestión logística?		X		X		X		X		
			16. ¿Está de acuerdo que se logra completar con las metas, objetivos o proyectos en el plazo establecido gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X		
	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones de trabajo	17. ¿Está de acuerdo que a usted cuenta con Equipo de Protección Personal referente a la covid19?		X		X		X		X		
			18. ¿Está de acuerdo usted que el área donde labora cuenta con la infraestructura adecuada?		X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	19. ¿Está usted de acuerdo que sus actividades diarias son realizadas en equipo gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X		


 Mg. Carlos Enrique Minchola Lavado
 DNI N° 44824541

			20. ¿Está usted de acuerdo que su jefe inmediato escucha propuestas de mejora en el ambiente laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Cumplimiento de órdenes	21. ¿Está usted de acuerdo que cumple con las disposiciones dadas por su jefe inmediato?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


 Mg. Carlos Enrique Minchola Lavado
 DNI N° 44824541

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre gestión logística y desempeño laboral de las oficinas de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Tiffany Maria Lopez Aguilar

II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos** Carlos Enrique Minchola Lavado
- 2.2. **Grado Académico**
- Maestría en Gestión Pública
 - Licenciado en Administración de empresas

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X


Mg. Carlos Enrique Minchola Lavado
DNI Nº 44824541

Experto 2: Ruth Edith Chinchayan Paredes

Ficha de validación por juicio de expertos

Título: Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión logística	Aprovisionamiento	Requerimiento de bienes y servicios	1. ¿Está usted de acuerdo que la correcta formulación de los Términos de referencia (TDR) o Especificaciones técnicas (EETT) generan un mejor desempeño laboral?	1=Totalmente en Desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Indeciso. 4=De acuerdo. 5=Totalmente de Acuerdo.	X		X		X		X		
			2. ¿Está usted de acuerdo que los requerimientos solicitados guardan relación con las necesidades de cada área usuaria para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
		Cotización	3. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones presentadas oportunamente permiten el buen desempeño laboral?		X		X		X		X		
			4. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones cuentan con todos los requisitos por cada requerimiento para el buen desempeño laboral?		X		X		X		X		
		Selección del proveedor	5. ¿Está usted de acuerdo que, al seleccionar el proveedor, este abastecerá en relación con calidad y precio para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
		Seguimiento del requerimiento	6. ¿Está usted de acuerdo con que el área usuaria hace seguimiento periódico de sus requerimientos en cada oficina para que realice un buen desempeño laboral?		X		X		X		X		
	Almacenamiento	Recepción del producto	7. ¿Está de acuerdo que el proveedor cumple a cabalidad con los EETT de cada requerimiento para un óptimo desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
			8. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén verifica correctamente si el contenido del bien guarda relación con la orden de Compra para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		



Mg. Ruth Edith Chinchayan Paredes
DNI N° 32739695

	Control de existencias	9. ¿Está de acuerdo que el área de almacén realiza periódicamente inventarios para controlar el stock con el que cuenta para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X			
		10. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén corrobora el pedido con la orden de compra para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X			
	Distribución	Requerimiento verificado	11. ¿Está de acuerdo que el en cargado del almacén distribuye el bien con las medidas de seguridad necesarias para su preservación y así usted se desempeñe efectivamente?		X		X		X		X		
			12. ¿Está de acuerdo que el área usuaria verifica correctamente el bien con el TDR para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X		
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eficiencia	13. ¿Está de acuerdo que usted cuenta con las herramientas (útiles de escritorio, equipos informáticos, materiales, etc.) necesarias para cumplir con los objetivos, metas o actividades del área que permita mejorar gestión de logística?		X		X		X		X		
			14. ¿Está de acuerdo que los equipos informáticos deben estar operativo para la gestión de logística?		X		X		X		X		
		Eficacia	15. ¿Está de acuerdo que se debe contar con la experiencia y conocimiento sobre contrataciones con el Estado que permita mejorar la gestión logística?		X		X		X		X		
			16. ¿Está de acuerdo que se logra completar con las metas, objetivos o proyectos en el plazo establecido gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X		
	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones de trabajo	17. ¿Está de acuerdo que a usted cuenta con Equipo de Protección Personal referente a la covid19?		X		X		X		X		
			18. ¿Está de acuerdo usted que el área donde labora cuenta con la infraestructura adecuada?		X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	19. ¿Está usted de acuerdo que sus actividades diarias son realizadas en equipo gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X		



Mg. Ruth Edith Chinchayan Paredes
DNI N° 32739695

			20. ¿Está usted de acuerdo que su jefe inmediato escucha propuestas de mejora en el ambiente laboral?		X		X		X		X		
		Cumplimiento de órdenes	21. ¿Está usted de acuerdo que cumple con las disposiciones dadas por su jefe inmediato?		X		X		X		X		


 Mg. Ruth Edith Chinchayan Paredes
 DNI N° 32739695

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre gestión logística y desempeño laboral de las oficinas de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Tiffany Maria Lopez Aguilar

II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos** Ruth Edith Chinchayan Paredes
- 2.2. **Grado Académico**
- Maestría en Administración
 - Licenciado en Administración

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X



Mg. Ruth Edith Chinchayan Paredes
DNI N° 32739695

Experto 3: Adolfo Hans vega Fajardo

Ficha de validación por juicio de expertos

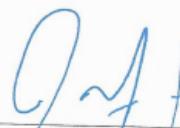
Título: Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión logística	Aprovisionamiento	Requerimiento de bienes y servicios	1. ¿Está usted de acuerdo que la correcta formulación de los Términos de referencia (TDR) o Especificaciones técnicas (EETT) generan un mejor desempeño laboral?	1=Totalmente en Desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Indeciso. 4=De acuerdo. 5=Totalmente de Acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. ¿Está usted de acuerdo que los requerimientos solicitados guardan relación con las necesidades de cada área usuaria para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cotización	3. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones presentadas oportunamente permiten el buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. ¿Está usted de acuerdo que las cotizaciones cuentan con todos los requisitos por cada requerimiento para el buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Almacenamiento	Selección del proveedor	5. ¿Está usted de acuerdo que, al seleccionar el proveedor, este abastecerá en relación con calidad y precio para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. ¿Está usted de acuerdo con que el área usuaria hace seguimiento periódico de sus requerimientos en cada oficina para que realice un buen desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Recepción del producto	7. ¿Está de acuerdo que el proveedor cumple a cabalidad con los EETT de cada requerimiento para un óptimo desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén verifica correctamente si el contenido del bien guarda relación con la orden de Compra para el buen desempeño de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI/Nº 00515273

		Control de existencias	9. ¿Está de acuerdo que el área de almacén realiza periódicamente inventarios para controlar el stock con el que cuenta para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X				
			10. ¿Está de acuerdo que el encargado de almacén corrobora el pedido con la orden de compra para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X				
	Distribución	Requerimiento verificado	11. ¿Está de acuerdo que el en cargado del almacén distribuye el bien con las medidas de seguridad necesarias para su preservación y así usted se desempeñe efectivamente?		X		X		X		X				
			12. ¿Está de acuerdo que el área usuaria verifica correctamente el bien con el TDR para el buen desempeño de sus labores?		X		X		X		X				
Desempeño laboral	Productividad laboral	Eficiencia	13. ¿Está de acuerdo que usted cuenta con las herramientas (útiles de escritorio, equipos informáticos, materiales, etc.) necesarias para cumplir con los objetivos, metas o actividades del área que permita mejorar gestión de logística?		X		X		X		X				
			14. ¿Está de acuerdo que los equipos informáticos deben estar operativo para la gestión de logística?		X		X		X		X				
		Eficacia	15. ¿Está de acuerdo que se debe contar con la experiencia y conocimiento sobre contrataciones con el Estado que permita mejorar la gestión logística?		X		X		X		X				
			16. ¿Está de acuerdo que se logra completar con las metas, objetivos o proyectos en el plazo establecido gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X				
	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones de trabajo	17. ¿Está de acuerdo que a usted cuenta con Equipo de Protección Personal referente a la covid19?		X		X		X		X				
			18. ¿Está de acuerdo usted que el área donde labora cuenta con la infraestructura adecuada?		X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	19. ¿Está usted de acuerdo que sus actividades diarias son realizadas en equipo gracias a la buena gestión logística?		X		X		X		X				
						X		X		X		X			
				1=Totalmente en Desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Indeciso. 4=De acuerdo. 5=Totalmente de Acuerdo.											


 Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
 DNI N° 00515273

			20. ¿Está usted de acuerdo que su jefe inmediato escucha propuestas de mejora en el ambiente laboral?		X		X		X		X		
		Cumplimiento de órdenes	21. ¿Está usted de acuerdo que cumple con las disposiciones dadas por su jefe inmediato?		X		X		X		X		



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre gestión logística y desempeño laboral de las oficinas de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Tiffany Maria Lopez Aguilar

II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos** Adolfo Hans Vega Fajardo
- 2.2. **Grado Académico**
- Doctor en Ingeniería de Sistemas.
 - Maestro en Ingeniería de Sistemas mención en Administración y Dirección de Tecnologías de la Información.

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X


Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo
DNI N° 00515273

ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE NUEVO CHIMBOTE
UN NUEVO COMIENZO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Nuevo Chimbote, 08 de Junio de 2022

OFICIO N° 40 -2022 -MDNCH-GM

Señora:

Dra. Rosa María Salas Sánchez

Jefa de la Escuela de Posgrado-UCV

Universidad César Vallejo- Filial Chimbote

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN DE ACCESO A INFORMACIÓN

Ref. : Exp. N° 11150-2022 -MDNCH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a fin de expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que, en mérito al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le brinde las facilidades para que la Alumna **TIFFANY MARIA LOPEZ AGUILAR**, identificado con DNI N° 73045052, estudiante de la Escuela del programa académico de Maestría en Gestión Pública, pueda acceder a información y aplicar sus instrumentos de recolección de datos para desarrollar su Tesis.

Al respecto de la revisión de la solicitud formulada por el recurrente, se manifiesta que, **SE AUTORIZA** al estudiante de Postgrado a realizar su investigación en esta entidad, brindándole las facilidades que el caso amerite, siempre que se cumpla con todos los protocolos requeridos para evitar los contagios por el COVID-19.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE
CPC. Arquímides Daniel César Bedroz
GERENTE MUNICIPAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20282911915
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE	
Nombre del Titular o Representante legal:	ARQUIMEZ DANIEL CUEVA HUARAZ
Nombres y Apellidos	DNI: 32978826

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
GESTION LOGISTICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS OFICINAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, ANCASH	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
TIFFANY MARIA LOPEZ AGUILAR	73045052

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE

CPC. Arquímides Daniel Cueva Huaraz
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f." Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA FAJARDO ADOLFO HANS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE LOGÍSTICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS OFICINAS DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE, ANCASH", cuyo autor es LOPEZ AGUILAR TIFFANY MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS DNI: 00515273 ORCID 0000-0002-9530-6787	Firmado digitalmente por: AVEGAF el 15-08-2022 14:19:27

Código documento Trilce: TRI - 0415775