



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso de desempeño y gestión logística en una unidad
ejecutora del MIDAGRI de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Venegas Blanco, Marilu Yanet (orcid.org/0009-0003-0123-3367)

ASESORES:

Dra. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón a mi esposo, pues sin él no lo habría logrado. Tus ánimos y entusiasmo por lo que hago me animan a lograr cumplir mis metas. Por eso te doy mi trabajo en ofenda a tu paciencia y amor incondicional, te Amo mi compañero eterno.

Agradecimiento

Antes que todo, agradezco a DIOS por darme siempre las fuerzas para continuar en las adversidades que me presentan día a día, gracias por guiarme en el camino de lo prudente y tener las ganas y deseos de mejorar profesionalmente cada día.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MARCO TEÓRICO.....	19
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	30
3.2 Variables y operacionalización	31
3.3 Población, muestra y muestreo	33
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5 Procedimientos.....	37
3.6 Método de análisis de datos.....	37
3.7 Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES.....	66
VII. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica del instrumento.....	35
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento.....	36
Tabla 3. Nivel de la variable Compromiso de desempeño.	39
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Compromiso de desempeño.	40
Tabla 5. Nivel de la variable Gestión logística.....	41
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Gestión logística.	42
Tabla 7. Análisis de la tabla cruzada de las variables compromiso de desempeño y la gestión logística	43
Tabla 8. Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión prevención	44
Tabla 9. Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión organización	45
Tabla 10. Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión control.....	47
Tabla 11. Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión ejecución	48
Tabla 12. Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	50
Tabla 13. Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	52
Tabla 14. Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	53
Tabla 15. Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	54
Tabla 16. Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	56

Resumen

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima en el año 2023. Se utiliza un enfoque de investigación cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 184 funcionarios y la muestra por 161 servidores de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, empleando un muestreo censal. La recolección de datos se realiza mediante encuestas utilizando cuestionarios de compromiso de desempeño y gestión logística. Los resultados descriptivos muestran un nivel medio de compromiso de desempeño con un 38% y un nivel alto de gestión logística con un 36%; por otro lado, los resultados inferenciales, con base en un p valor (0.000) inferior al nivel de significancia, se verifica que existe relación positiva significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística, lo que implica que un mayor compromiso de desempeño se relaciona con una mejor calidad de la gestión logística. Se concluye que existe relación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima en el año 2023.

Palabras clave: compromiso de desempeño, gestión logística, Unidad Ejecutora.

Abstract

This study aims to determine the relationship between performance commitment and logistics management in the MIDAGRI Executing Unit of Lima in the year 2023. A quantitative research approach is used, with a correlational descriptive design, a non-experimental and cutting design. cross. The population was made up of 184 officials and the sample was made up of 161 servers from the MIDAGRI Executing Unit of Lima, using a census sample. Data collection is done through surveys using performance commitment and logistics management questionnaires. The descriptive results show a medium level of performance commitment with 38% and a high level of logistics management with 36%; On the other hand, the inferential results, based on a p value (0.000) below the level of significance, it is verified that there is a significant positive relationship between performance commitment and logistics management, which implies that a greater performance commitment is It is related to a better quality of logistics management. It is concluded that there is a relationship between the performance commitment and logistics management in the MIDAGRI Executing Unit of Lima in the year 2023.

Keywords: performance commitment, logistics management, executive unit.

I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (2021) se ha pronunciado sobre la relevancia de la gestión logística efectiva en las organizaciones estatales y su impacto en la calidad y funcionalidad de los flujos públicos, destacando que una gestión logística eficaz es esencial para salvaguardar el suministro oportuno y eficiente de bienes y flujos indispensables para el funcionamiento de las entidades públicas, así como para la materialización de programas y proyectos.

La UNESCO (2022) hace hincapié en la importancia de la probidad y el rango de compromiso en la afluencia de adquisición de suministros y flujos en las entidades públicas, señalando que la ausencia de probidad y rango de compromiso en esta afluencia puede llevar a la corrupción y a una mala gestión de los recursos públicos.

La Organización Mundial del Comercio (2021) señala que en países europeos se identificaron diferentes factores que soliviantan al bajo desempeño logístico en las entidades públicas, como la ausencia de perfeccionamiento y profesionalización de los empleados, la ausencia de incentivos para optimizar la gestión logística, la ausencia de recursos y tecnologías adecuadas, y la ausencia de una cultura de optimización permanente. Por otro lado, Deloitte (2020) indica que en otros países como Estados Unidos, se han identificado problemas similares, incluyendo la ausencia de una directividad clara y comprometida en la gestión de la logística, la ausencia de colaboración y coordinación entre las diferentes agencias gubernamentales y la ausencia de probidad y rango de compromiso en la afluencia de adquisición de suministros y flujos.

En América Latina, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2022) el bajo compromiso de desempeño y gestión logística en las entidades públicas también es un problema común. Según un estudio realizado en México, una de las principales causas es la carencia de un marco legal y normativo claro y efectivo que promueva la probidad, el rango de compromiso y la funcionalidad en la afluencia de adquisición de bienes y flujos. Asimismo, la Organización Mundial de Aduanas (2020), indica que se ha identificado la ausencia de profesionalización y perfeccionamiento de los empleados, la ausencia de una cultura de optimización continua, y la ausencia

de recursos y tecnologías adecuadas como factores que soliviantan a este problema.

A nivel nacional, se ha identificado un bajo compromiso de desempeño y gestión logística en algunas entidades públicas. Esto es la razón que encuentra una variedad de factores que influyen en la eficacia y funcionalidad de una gestión logística en una organización estatal. Según el Ministerio de Desplazamientos y Comunicaciones (2022) uno de los principales desafíos identificados es la ausencia de profesionalización y perfeccionamiento en los empleados en la gestión logística, lo que puede llevar a errores y a una mala toma de decisiones. Además, se ha identificado una ausencia de prevención y de una gestión adecuada de los recursos, lo que ha llevado a la ausencia de suministros y flujos indispensables para el funcionamiento de las entidades públicas.

Conforme a la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2021) otro problema común es la ausencia de probidad y rango de compromiso en la afluencia de adquisición de suministros y flujos, lo que ha llevado a situaciones de corrupción y la indebida utilización de los recursos públicos. Este problema se ha agravado por la ausencia de un marco legal y normativo claro y efectivo que promueva la probidad y el rango de compromiso en la afluencia de adquisición de suministros y flujos.

Tal como indica el Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor (2021), se ha identificado una ausencia de coordinación y colaboración entre las diferentes agencias gubernamentales, lo que ha llevado a una duplicación de esfuerzos y una mala utilización de los recursos públicos. Por otro lado, la ausencia de tecnologías adecuadas y sistemas de perfeccionamiento eficientes ha dificultado la gestión logística en algunas entidades públicas de Perú.

El Gobierno central, a través de sus ministerios, ha materializado diversas medidas, como la optimización de la profesionalización y perfeccionamiento de los empleados en la gestión logística, la materialización de sistemas de perfeccionamiento y tecnologías adecuadas, y la promoción de una cultura de optimización permanente y probidad en la gestión logística. También se han implementado medidas para fortalecer el marco legal y normativo para la adquisición de suministros y flujos en el sector público.

A nivel local, el bajo compromiso de desempeño en una Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima podría manifestarse de diferentes maneras, mediante la ausencia de iniciativa, con una actitud pasiva y poco proactiva por parte de los trabajadores, esperando que se les indique qué hacer en lugar de buscar oportunidades para optimizar y aportar nuevas ideas; ausencia de rango de compromiso: los trabajadores podrían mostrar una actitud indiferente hacia las consignas de la organización, no sintiéndose comprometidos con su trabajo y no asumiendo el rango de compromiso de cumplir con sus tareas y metas asignadas; ausencia de motivación, ya que los colaboradores podrían estar desmotivados y desinteresados en su trabajo, lo que puede reflejarse en una baja productividad y calidad en su desempeño; y, ausentismo y tardanzas, ya que los trabajadores podrían mostrar una ausencia de compromiso con la puntualidad y la asistencia regular, afectando la continuidad y funcionalidad de las actividades de la organización.

De esta manera, se planteó la siguiente pregunta general: ¿De qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023? Asimismo, sus problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023? ¿De qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023? ¿De qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023? Y ¿De qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023?

La presente propuesta se justifica teóricamente porque facilitará profundizar en el conocimiento de estas dos variables y su vinculación en el contexto de una organización pública. Además, es relevante socialmente ya que la Unidad Ejecutora MIDAGRI tiene una gran relevancia para la economía del país y el bienestar de los ciudadanos, por lo que cualquier optimización en su desempeño y gestión logística tendrá un impacto positivo en la sociedad. Desde una perspectiva práctica, la investigación facilitará identificar los puntos fuertes y puntos críticos de la Unidad Ejecutora MIDAGRI, lo que facilitará la

materialización de estrategias y políticas para optimizar su funcionalidad y eficacia. Finalmente, desde una perspectiva metodológica, la investigación se realizará mediante un enfoque cuantitativo, lo que facilitará obtener datos consiguos y precisos que facilitarán el examen y comparación de los datos.

Estas cuestiones podrían ocasionar consecuencias desfavorables en la eficacia y funcionalidad de la organización, disminuyendo la calidad de los flujos que se ofrecen, aumentando los costos y afectando la imagen de la institución. Es primordial identificar y abordar estos problemas a través de estrategias y acciones que fomenten el compromiso de desempeño de los empleados en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima.

En ese sentido, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Y sus objetivos específicos derivados: Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima ,2023. Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Determinar de qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima ,2023. Y, determinar de qué manera se relaciona el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Por último, se plantea la siguiente hipótesis general: Hay vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Y sus hipótesis específicas derivadas: Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Y, existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los recursos bibliográficos a nivel internacional se consultó el trabajo de Rojas (2020) cuyo objetivo fue diseñar un modelo para la optimización de gestión logística. Investigación materializada, de corte explicativo y transversal. Se tomó muestra a una entidad pública. Se aplicó una metodología de diseño de elaboración de proyectos, aplicándose una ficha de cotejo y de observación. Los resultados apuntan a que existe un mal nivel de gestión logística (31%) en sus componentes de prevención (12%) y control (8%). Se concluye que el diseño de optimización optimizó el nivel de gestión logística dentro de la entidad.

Asimismo, se consigna el trabajo de Villamar (2018) cuyo objetivo fue diseñar un modelo para la optimización de los flujos logísticos para el incremento del ajuste del cliente. Investigación materializada, de corte explicativo y transversal. Se tomó muestra a una entidad privada. Se aplicó una metodología de diseño de elaboración de proyectos. El instrumento empleado fue el cuestionario de medición de desempeño KPI. Los resultados apuntan a que existe un bajo nivel de gestión logística (11%) y un nivel de ajuste (9%), siendo que después de la aplicación el nivel de gestión se incrementó a 13% y el nivel de ajuste a 15%. Se concluye el modelo para la optimización de los flujos logísticos incrementó de manera significativa el ajuste del cliente.

Por otro lado, se tiene el trabajo de Jairon (2021) cuyo objetivo fue diseñar un modelo para la optimización de la implicación laboral para incrementar el índice de flujos logísticos. Investigación materializada, de corte exploratorio y longitudinal. Se tomó muestra a una corporación de tamaño mediano. Se aplicó una metodología de diseño de optimización permanente de flujos. El instrumento empleado fue el cuadro de mando integral (CMI). Los resultados apuntan a que existe un mal nivel de implicación laboral (40%) en sus componentes de vinculación (15%) y compromiso (20%). Después de la aplicación del modelo de mejora, el nivel de implicación se incrementó a 60%. Se concluye que el modelo optimización la implicación laboral y el índice de flujos logísticos.

Además, se consultó el trabajo de Villena (2022) cuyo objetivo fue diseñar un modelo para mejorar la administración logística en una corporación de construcción. Investigación materializada, de corte explicativo y transversal. Se tomó muestra a una corporación de tamaño grande. Se aplicó una metodología de diseño de elaboración de proyectos. Los resultados apuntan a que existe un mal nivel de gestión logística (25%) en sus componentes de evaluación de proveedores (10%) y prevención de compras (15%). Se concluye que el diseño de optimización optimizó el nivel de gestión logística.

Por último, a nivel internacional, se consultó el trabajo de Figueroa (2019) cuyo objetivo fue diseñar un modelo para la optimización de la gestión de desplazamiento de una corporación de distribución de alimentos. Investigación materializada, de corte exploratorio y longitudinal. Se tomó muestra a una corporación de tamaño pequeño. Se aplicó una metodología de diseño de optimización permanente de flujos. El instrumento empleado fue el cuadro de mando integral (CMI). Los resultados apuntan a que existe un mal nivel de gestión de desplazamiento (50%) en sus componentes de programación (20%) y monitoreo (30%). Después de la aplicación del modelo de mejora, el nivel de gestión de desplazamiento se incrementó a 70%.

Entre los recursos bibliográficos a nivel nacional se consultó el trabajo de Mujica (2018) cuya consigna fue establecer una vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión de tipo logístico en una entidad pública. Metodología cuantitativa, nivel relacional, no experimental y trasversal. El elemento de muestra se integró por 38 colaboradores. Se aplicó un cuestionario para valorar compromiso de desempeño y un cuestionario de desempeño KPI. Los resultados apuntan a un nivel bajo de compromiso de desempeño (9%) y bajo de gestión de tipo logístico (12%), infiriendo a un p valor de 0.001 y un Rho de 0.846 que existe relación. Concluyéndose la vinculación relevante entre la vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión de tipo logístico.

Asimismo, se consigna el trabajo de Ataucuri (2018) cuya consigna fue analizar la influencia del perfeccionamiento en la optimización de la gestión logística en una corporación privada. Metodología cualitativa, nivel exploratorio, no experimental y transversal. El elemento de muestra se integró por 20 colaboradores. Se aplicó el cuestionario de cuadro de mango general (CMI). Los

resultados apuntan a una necesidad de perfeccionamiento en gestión logística por parte de los colaboradores (75%), identificando que existe una ausencia de conocimientos en cuanto a la prevención y control de la afluencia de valor. Se concluye que el perfeccionamiento en gestión logística tiene una influencia positiva en la optimización de los flujos y en el ajuste del cliente.

Por otro lado, se tiene el trabajo de Romaní (2020) cuya consigna fue analizar el impacto de la profesionalización en la gestión de la afluencia de valor de una corporación de tecnología. Metodología mixta, nivel exploratorio, no experimental y transversal. El elemento de muestra se integró por 50 colaboradores. Se aplicó una ficha de análisis de cadena de valor, así como una lista de cotejo con base a indicadores de las dimensiones. Los resultados apuntan a un nivel bajo de profesionalización en la gestión de la afluencia de valor (20%), identificándose una necesidad de optimizar el perfeccionamiento en áreas específicas. Concluyéndose la vinculación una vinculación significativa entre la profesionalización y la gestión de la afluencia de valor en la empresa.

Además, se consultó el trabajo de Quinchiz (2022) cuya consigna fue establecer una vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión de tipo logístico en una entidad pública. Metodología cuantitativa, nivel relacional, no experimental y trasversal. El elemento de muestra se integró por 105 colaboradores. Se aplicaron cuestionarios. El instrumento fueron dos cuestionarios escala Likert. Los resultados apuntan a un nivel bajo de compromiso de desempeño (11%) y medio de gestión de tipo logístico (21%), infiriendo a un p valor de 0.000 y un Rho de 0.648 que existe relación. Concluyéndose la vinculación relevante entre la vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión de tipo logístico.

Por último, a nivel nacional, se consultó el trabajo de Campos (2022) cuya consigna fue establecer una vinculación entre la profesionalización de loes empleados y el manejo de tipo logístico en una empresa privada. Metodología cualitativa, nivel exploratorio, no experimental y transversal. El elemento de muestra se integró por 25 colaboradores. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert y los resultados apuntan a un nivel medio de profesionalización de los empleados (50%) y un nivel bajo de gestión de tipo logístico (15%), infiriendo a un valor de 0.05 y un coeficiente de correlación de

Pearson de 0.673 que existe relación. Se llega a la conclusión de que hay una conexión significativa entre la profesionalización de los empleados y la gestión de tipo logístico.

En cuanto a la variable compromiso de desempeño, Alexander et al. (2019) la describen como el nivel en que el individuo se identifica y se involucra con su trabajo, y está dispuesto a esforzarse por lograr resultados óptimos en su desempeño laboral. Meyer & Allen (1997) han señalado que el compromiso de desempeño implica un estado mental positivo relacionado con el trabajo y una conexión emocional con la organización. Bakker et al. (2011) indican que este compromiso puede ser afectado por factores como el ajuste laboral, la cultura organizacional y la directividad.

Según Alalaw et al. (2020), el concepto de compromiso de desempeño ha sido ampliamente estudiado y se han identificado distintas dimensiones. Una de ellas es el compromiso afectivo, que se refiere al apego emocional y positivo que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización. Alexander et al. (2019) señalan que este tipo de compromiso implica un sentido de identificación y lealtad, así como sentimientos de satisfacción y orgullo por pertenecer a la organización.

Según Allina (2017), otra dimensión del compromiso de desempeño es el compromiso normativo, el cual se fundamenta en una sensación de obligación y deber hacia la organización. Los empleados con este tipo de compromiso se sienten moralmente obligados a permanecer en la organización y cumplir con sus responsabilidades laborales, aunque puedan no estar tan emocionalmente conectados. Asimismo, Garzón y Acevedo (2019) señalan que el compromiso continuativo es otra dimensión que se basa en los costos asociados con la renuncia al trabajo. Los empleados con este tipo de compromiso se mantienen en la organización debido a consideraciones prácticas, como la seguridad laboral, la compensación económica o la falta de oportunidades en otros lugares.

El grado de compromiso de desempeño puede ser influenciado por diversos factores. Por ejemplo, Fombona et al. (2020) indican que el ajuste laboral entre las necesidades y valores de los empleados y las características del trabajo y la organización puede tener un impacto en el compromiso. Además,

Cabero et al. (2019) destacan que la cultura organizacional, que engloba los valores, normas y prácticas de la organización, puede generar un ambiente propicio para el compromiso de desempeño.

Según Allina (2017), el liderazgo desempeña un papel importante en el compromiso de desempeño. Los líderes que fomentan la participación, la comunicación abierta y la retroalimentación positiva pueden promover un mayor compromiso por parte de los empleados. Por otro lado, Baragash et al. (2020) señalan que un estilo de liderazgo autocrático o poco motivador puede afectar negativamente el compromiso de desempeño.

El compromiso de desempeño es crucial para cualquier organización, ya que representa el grado de dedicación y compromiso que los empleados tienen hacia sus labores y los objetivos de la empresa. Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de desempeño se refleja en una actitud positiva hacia el trabajo y la organización, lo cual se traduce en un esfuerzo adicional y una mayor perseverancia en la consecución de los objetivos. Así, Vidal (2022) señalan que un alto compromiso de desempeño puede generar mayor productividad, ajuste laboral y retención de talento en la organización.

Por otro lado, una baja percepción de compromiso de desempeño puede tener consecuencias negativas para la organización. Un estudio realizado por Baragash et al. (2020) encontró que los empleados con bajo compromiso de desempeño tienen más probabilidades de abandonar la organización y de ausentarse del trabajo. Según Vidal (2022), un compromiso de desempeño insuficiente puede afectar negativamente la calidad del trabajo, la atención al cliente y la imagen de la organización.

Además, Pellas et al. (2019) indica que un compromiso de desempeño insuficiente puede tener un impacto directo en la calidad del trabajo realizado por los empleados. Según Meletiou et al., (2019) cuando los empleados no se sienten comprometidos con su trabajo, es menos probable que realicen su labor con dedicación, precisión y atención a los detalles. Según Marques & Pombo (2021) esto puede llevar a una disminución en la excelencia de los productos o servicios proporcionados por la organización, lo que a su vez puede influir en la satisfacción de los clientes y la reputación de la empresa.

Asimismo, López & Gutiérrez (2019) indican que un bajo compromiso de desempeño puede influir en la atención al cliente. Los empleados comprometidos suelen mostrar una actitud más positiva y proactiva hacia los clientes, brindando un mejor servicio y generando una experiencia satisfactoria. Por el contrario, Johnson et al. (2019) señalan que cuando los empleados carecen de compromiso, es menos probable que se esfuercen en atender de manera eficiente las demandas o requerimientos de los clientes, lo que podría llevar a una reducción en la satisfacción del cliente y en última instancia a perder clientes y oportunidades de negocio.

Según Huang & Liaw (2018) además de las consecuencias externas, un bajo compromiso de desempeño puede tener un efecto en el ambiente laboral y en la motivación de otros empleados. Cuando los miembros del equipo perciben que algunos de sus colegas carecen de compromiso, esto puede generar desmotivación y descontento en el entorno de trabajo.

Otra teoría primordial es la Teoría de la Equidad propuesta por Adams en 1965, la cual sugiere que los individuos comparan su situación laboral con la de otros y buscan equidad en términos de recompensas y costos. Según Sahin y Yilmaz (2020), si un sujeto percibe que su esfuerzo y desempeño no son recompensados de manera justa en comparación con otros, puede disminuir su compromiso y desempeño en el trabajo.

Además, la Teoría de la Expectativa propuesta por Pedraza (2020) sugiere que la motivación de un sujeto para realizar una tarea y comprometerse con ella depende de tres factores: expectativa, instrumentalidad y valencia. Según Scherer et al. (2020), la expectativa se refiere a la percepción del individuo sobre su capacidad para llevar a cabo una tarea, la instrumentalidad se refiere a la percepción de cómo el desempeño en la tarea se relaciona con las recompensas, y la valencia se refiere a la importancia personal de esas recompensas.

Según Sirakaya & Sirakaya (2018), en esta teoría, un sujeto tendrá un mayor compromiso y desempeño en el trabajo si percibe que tiene la capacidad para realizar la tarea, que su desempeño está relacionado con recompensas significativas y que estas recompensas son importantes para él.

Otra teoría primordial es la Teoría de la Equidad propuesta por Adams en 1965, la cual sugiere que los individuos comparan su situación laboral con la de otros y buscan equidad en términos de recompensas y costos. Según Sahin y Yilmaz (2020), si un sujeto percibe que su esfuerzo y desempeño no son recompensados de manera justa en comparación con otros, puede disminuir su compromiso y desempeño en el trabajo.

Además, la Teoría de la Expectativa propuesta por Pedraza (2020) sugiere que la motivación de un sujeto para realizar una tarea y comprometerse con ella depende de tres factores: expectativa, instrumentalidad y valencia. Según Scherer et al. (2020), la expectativa se refiere a la percepción del individuo sobre su capacidad para llevar a cabo una tarea, la instrumentalidad se refiere a la percepción de cómo el desempeño en la tarea se relaciona con las recompensas, y la valencia se refiere a la importancia personal de esas recompensas.

Según Scherer et al. (2020), en esta teoría, un sujeto tendrá un mayor compromiso y desempeño en el trabajo si percibe que tiene la potencialidad para realizar la tarea, que su desempeño se relaciona con recompensas significativas y que estas recompensas son primordiales.

La variable compromiso de desempeño es altamente compleja, por lo que es conveniente dimensionarla con base en a los aportes de Vidal (2022): a) El compromiso normativo hace referencia al nivel en el que los empleados se identifican con los valores y metas de la organización y están dispuestos a actuar en consecuencia; b) el compromiso de continuidad hace referencia al nivel en el que los empleados se comprometen a permanecer en la organización durante un período de tiempo determinado; y, c) el compromiso instrumental hace referencia al nivel en el que los empleados perciben que su trabajo solivianta a su desarrollo personal y profesional, y que se les ofrece una recompensa justa por su desempeño.

En cuanto a la variable gestión logística es un concepto que ha sido abordado por diversos autores en el siglo XX. Según Pedraza (2020), la gestión logística es la afluencia de prevención, materialización y control eficiente y efectivo de la afluencia y depósito de productos o mercancías, flujos e

perfeccionamiento relacionado, desde el lugar de origen hasta el destino final, con el propósito de copar las demandas del cliente.

Según Sahin y Yilmaz (2020), la gestión logística abarca una serie de actividades y procesos, como el transporte, el almacenamiento, la distribución, el control de inventario, la gestión de pedidos y el manejo de la información. Su objetivo principal es optimizar red de abastecimiento y asegurar que los productos o servicios sean entregados puntualmente, eficiente y en las condiciones adecuadas.

Además, Spiteri y Tundgren (2020) destacan que la gestión logística tiene como finalidad garantizar que los bienes o servicios se lleguen a entregar a tiempo y forma, garantizando la satisfacción del cliente y la eficiencia en la cadena de suministro. Esto implica una planificación cuidadosa, coordinación efectiva y uso adecuado de recursos para lograr la entrega de manera óptima.

Según Pedraza (2020), el enfoque de la gestión logística se centra en la coordinación y sincronización de las actividades logísticas en todas las etapas del proceso, desde la adquisición de materias primas hasta la entrega final al cliente. Esto implica la planificación y control de los flujos de bienes y servicios, así como la gestión de los recursos y la infraestructura necesarios para llevar a cabo estas operaciones de manera efectiva.

Además, Sulaiman y Al-Samarraie (2020) destacan que la gestión logística se preocupa por la optimización de costos y la mejora continua de los procesos logísticos. Esto implica identificar y eliminar actividades innecesarias o ineficientes, así como implementar estrategias para mejorar la eficiencia, la calidad y la satisfacción del cliente.

Según Sahin y Yilmaz (2020) en un entorno empresarial altamente competitivo, la gestión logística desempeña un papel crucial en la capacidad de una organización para cumplir con las expectativas del cliente, reducir los costos operativos y mantener una ventaja competitiva. Según Scherer et al. (2020) una gestión logística eficiente puede mejorar la eficiencia operativa, reducir los tiempos de entrega, optimizar la utilización de los recursos y garantizar la satisfacción del cliente.

Por otro lado, Sulaiman & Al-Samarraie (2020) definen la gestión logística como la parte de la afluencia de valor que planea, implementa y controla el afluencia y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, flujos y perfeccionamiento relacionada desde el punto de origen hasta el punto de consumo con el fin de copar las demandas del cliente.

De igual manera, Vargas (2022) describe la gestión logística como la integración de las actividades de desplazamiento, almacenamiento, manejo de materiales, empaque y procesamiento de órdenes en toda la afluencia de valor.

Según Johnson et al. (2019), la gestión logística se ha vuelto un componente esencial en la administración pública debido a su importancia para el correcto funcionamiento de las entidades y el logro de sus objetivos. Una gestión logística efectiva implica la planificación, implementación y control de los flujos de bienes, información y servicios desde su origen hasta su destino final, con el fin de satisfacer las demandas de los ciudadanos y los procesos de la administración pública.

Además, Zelada (2022) destaca que la gestión logística en el ámbito de la administración pública implica la prevención, gestión y control de los flujos de bienes, información y procesos, garantizando su eficiencia y cumplimiento de las necesidades de los ciudadanos y las exigencias de la administración.

Garzón y Acevedo (2019) señalan que, en el contexto de la administración pública, la gestión logística desempeña un papel fundamental para garantizar el acceso a servicios públicos de calidad, en los plazos y condiciones establecidos, lo que contribuye a mejorar la confianza de los ciudadanos en las entidades gubernamentales. Además, según Vargas et al. (2022), una buena gestión logística permite reducir los costos operativos y optimizar los recursos, lo que tiene un impacto positivo en la gestión del presupuesto público y en la maximización del valor agregado de los flujos y bienes ofrecidos.

Por otro lado, según Baragash et al. (2020) la gestión logística también es relevante en el contexto de la gestión de peligros y la gestión de emergencias. Tal como señala Paricahua (2022) la potencialidad de las entidades públicas para responder de manera eficiente ante situaciones de emergencia, desastres naturales o crisis sanitarias depende en gran medida de su potencialidad para

gestionar de manera efectiva los flujos logísticos de bienes, flujos y personal necesario.

Existen diversas teorías que han surgido en el campo de la gestión logística, y que han ayudado a optimizar los flujos y resultados en las organizaciones. Según Sánchez-Rodríguez (1996) una de estas teorías es la Logística Integral, la cual aboga por la integración de la logística con otras áreas de la empresa, como la producción, el marketing y las finanzas, con el fin de optimizar el desempeño y la funcionalidad de la organización en su conjunto.

Otra teoría primordial en el campo de la gestión logística es la Teoría de las Restricciones, desarrollada por Sahin & Yilmaz (2020), la cual se centra en identificar y eliminar los cuellos de botella en los flujos de la empresa, con el fin de optimizar la funcionalidad y el rendimiento. Según Huang & Liaw (2019) la Teoría de las Restricciones ha sido ampliamente materializada en el campo de la logística, especialmente en la gestión de inventarios y la prevención de la producción.

Asimismo, la teoría del Lean Management, profundizada por Vargas (2022) también ha sido ampliamente materializada en la gestión logística. Esta teoría se centra en la supresión de los flujos y actividades que no agregan valor al cliente, y en la búsqueda de la funcionalidad y la supresión de desperdicios en la afluencia de valor.

Según Haesen & Van De Put (2018) La gestión logística es una afluencia integral que abarca múltiples dimensiones, incluyendo la prevención, organización, control y ejecución de las actividades logísticas. Acorde al criterio de Garzón & Acevedo (2019) la prevención logística implica la identificación de los recursos indispensables para copar las demandas del cliente, la definición de los consignas y metas logísticas, y la elaboración de planes y programas para la consecución de dichas consignas.

Según Sahin & Yilmaz (2020), la prevención es una de las dimensiones más críticas de la gestión logística, ya que se relaciona directamente con la potencialidad de la organización para copar las expectativas del cliente y mantener la competitividad en el mercado.

La gestión logística, según Vargas (2022), se puede dimensionar en cuatro componentes. El primero es la prevención, que implica anticiparse y evitar posibles problemas en la cadena de suministro. Esto se logra mediante medidas para prevenir eventos adversos que puedan afectar la entrega, calidad y satisfacción del cliente. El segundo componente es la organización logística, que involucra la estructuración de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos, incluyendo la asignación de roles, recursos y sistemas de control.

El tercer componente es el control logístico, que implica el seguimiento y evaluación de las actividades logísticas para detectar desviaciones y tomar medidas correctivas. Por último, la ejecución logística se refiere a la realización de las actividades logísticas de acuerdo con los planes establecidos, incluyendo la gestión de recursos, el flujo logístico y la evaluación de resultados obtenidos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Según Holgado, Arias, Tafur y Vásquez (2022), la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo. Este enfoque es una metodología de investigación utilizada para recolectar y analizar datos numéricos con el objetivo de obtener conclusiones estadísticas y generalizables. Se basa en la medición precisa y sistemática de variables para obtener resultados objetivos y precisos.

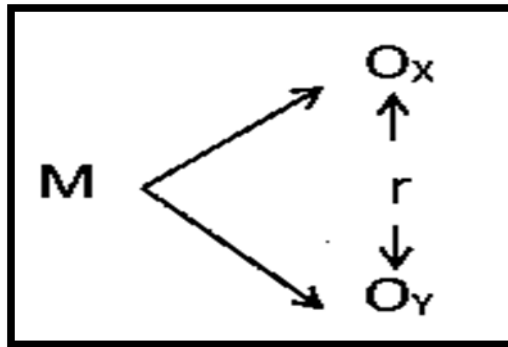
En cuanto al tipo de investigación, Romero, Real y Ordoñez (2022) señalan que es de tipo aplicada, el cual busca dar solución a un problema socialmente relevante a través de la aplicación empírica del conocimiento teórico.

Por otro lado, el método empleado en la presente investigación fue el hipotético deductivo, el cual, según Arias et al. (2022), se define como un enfoque de investigación que parte de la formulación de hipótesis y busca contrastarlas mediante la recolección y análisis de datos empíricos.

En relación al nivel de investigación, Holgado, Arias, Tafur y Vásquez (2022) indican que es correlacional, el cual busca establecer la vinculación existente entre dos o más variables sin afirmar una relación causa-efecto. En este nivel se utilizan técnicas estadísticas para determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

En cuanto al diseño de la investigación, Llanos (2022) menciona que es no experimental y transversal. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento en el tiempo, sin manipular variables independientes, sino midiendo las variables tal como se presentan naturalmente. Su objetivo principal es describir y analizar las relaciones entre las variables en un momento dado.

El diseño se puede diagramar de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O1= Compromiso de desempeño

O2 = Gestión logística

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso de desempeño

Definición conceptual: Alexander et al. (2019), en cuanto a la variable compromiso de desempeño, se puede definir como el grado en que un sujeto se identifica y se involucra con su trabajo, y está dispuesto a esforzarse por lograr resultados óptimos en su desempeño laboral.

Definición operacional: El compromiso de desempeño hace referencia al nivel en el que los empleados se conectan emocionalmente con su trabajo, se identifica con los objetivos de la organización y muestra disposición para esforzarse en alcanzar resultados óptimos en su desempeño laboral. Esta variable se medirá con base a una escala Likert conformada por 20 ítems y tomando en cuenta sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso instrumental.

Dimensiones: La variable compromiso de desempeño es altamente compleja, por lo que es conveniente dimensionarla con base en los aportes de Vidal (2022): a) El compromiso normativo hace referencia al nivel en el que los empleados se identifican con los valores y metas de la organización y están dispuestos a actuar en consecuencia; b) el compromiso de continuidad se refiere al grado en que los empleados se comprometen a permanecer en la organización durante un período de tiempo determinado; y, c) el compromiso instrumental se

refiere al grado en que los empleados perciben que su trabajo solivianta a su desarrollo personal y profesional, y que se les ofrece una recompensa justa por su desempeño.

Variable 2: Gestión logística

Definición conceptual: En cuanto a la variable gestión logística es un concepto que ha sido abordado por diversos autores en el siglo XX. Según Pedraza (2020), la gestión logística es la afluencia de prevención, materialización y control eficiente y efectivo del afluencia y almacenamiento de bienes, flujos e perfeccionamiento relacionado, desde el punto de origen hasta el punto de consumo, con el fin de copar las demandas del cliente.

Definición operacional: La gestión logística implica la planificación, implementación y supervisión eficiente y efectiva de la afluencia y almacenamiento de bienes y servicios, desde su origen hasta su destino final, con el objetivo de copar las necesidades y demandas del cliente. Esto incluye medidas de prevención, asegurando un control adecuado y optimizando los procesos implicados en la cadena de suministro. Esta variable se medirá con base a una escala Likert conformada por 20 ítems y tomando en cuenta sus dimensiones: prevención, organización, control y ejecución.

Dimensiones: La variable gestión logística, con base en los aportes de Vargas (2022), se puede dimensionar en los siguientes componentes: a) prevención, se refiere a la capacidad de anticiparse y evitar posibles problemas, peligros o interrupciones en la cadena de suministro. Implica implementar medidas y acciones para prevenir eventos adversos que puedan afectar el afluencia de productos, la entrega puntual, la calidad, la funcionalidad y la ajuste del cliente; b) organización logística se refiere a la estructuración de los recursos logísticos disponibles de manera tal que se alcancen las consignas previamente definidas, incluyendo la definición de los roles y rango de compromiso es, la asignación de recursos, y la materialización de los sistemas de perfeccionamiento y control indispensables para asegurar el correcto funcionamiento de las operaciones logísticas; c) control logístico se refiere al seguimiento y evaluación de las actividades logísticas con el fin de detectar desviaciones respecto a las consignas establecidas y tomar medidas correctivas

para corregir las mismas; y, d) ejecución logística se refiere a la materialización de las actividades logísticas de acuerdo a los planes y programas previamente definidos, incluyendo la gestión de los recursos humanos y materiales, la materialización de los flujos logísticos, y el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población se relaciona al conjunto completo de individuos, objetos o eventos que se estudian en una investigación. Según Hernández et al (2021), la población es el universo o conjunto de individuos, objetos o eventos que comparten una o varias características comunes y se consideran relevantes para el estudio.

Por otro lado, la muestra es una selección representativa de individuos, objetos o eventos extraídos de la población, con el propósito de realizar una investigación y obtener conclusiones sobre la población. De acuerdo con Creswell (2014), la muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para el estudio. La población está integrada por la totalidad de servidores de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023, cifra que asciende a 184.

Muestra

Para la selección de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, tal como se detalla a continuación:

Donde:

n= Tamaño de la muestra	n =?
Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	Z = 1.96
N = Universo	N =184
P = Posibilidad de éxito (50%)	P =0.5
Q = Posibilidad de error (50%)	Q =0.5
E = Error muestral (1-10)	E =0.05

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{3.84 * 184 * 1 * 1}{183 + 3.84 * 1 * 1}$$

$$n = 161$$

De esta manera, la muestra estará integrada conformada por 161 servidores de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Muestreo

En cuanto al muestreo empleado en la presente investigación, esta corresponde al tipo probabilístico ya que se aplicará un método matemático el cual se fundamenta en la aleatoriedad.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Una técnica de investigación, en el contexto de la encuesta, se refiere a los procedimientos sistemáticos y estandarizados que se utilizan para recopilar datos de una población o muestra determinada. Según Hernández et al. (2021), las técnicas de investigación son los procedimientos estandarizados y rigurosos que se utilizan para la recolección, procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

Por otro lado, los instrumentos de investigación, específicamente los cuestionarios, son herramientas diseñadas para recopilar información específica de los participantes de una encuesta. Según Babbie (2016) los instrumentos de investigación son herramientas de recolección de datos, como cuestionarios, entrevistas, escalas de medición, que se utilizan para recopilar información de los participantes.

Los cuestionarios serán diseñados por la investigadora:

Cuestionario sobre el nivel de compromiso de desempeño: Este recurso para la recabación de datos, tendrá por finalidad llevar a cabo una categorización del rango de compromiso de desempeño con base en 20 ítems politómicos, redactados en forma de afirmación y dentro de un esquema Likert; por otro lado,

se llevará a cabo una medición desagregada de sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso instrumental.

Tabla 1.

Ficha técnica del instrumento

Dominio	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el rango de compromiso de desempeño.
Autor(a):	Investigadora.
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario sobre el rango de compromiso de desempeño.
Objetivo del estudio:	Establecer el rango de compromiso de desempeño.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual / Físico.
Duración:	25 a 30 minutos.
Muestra:	Servidores públicos.
Dimensiones:	Compromiso normativo Compromiso de continuidad Compromiso instrumental
Escala valorativa:	Escala ordinal.
Validez de contenido:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach.

Nota. Elaboración propia.

Cuestionario sobre el nivel de gestión logística: Este recurso para la recabación de datos, tendrá por finalidad llevar a cabo una categorización del rango de gestión logística con base en 20 ítems politómicos, redactados en forma

de afirmación y dentro de un esquema Likert; por otro lado, se llevará a cabo una medición desagregada de sus dimensiones: prevención, organización, control y ejecución.

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento.

Dominio	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el rango de gestión logística.
Autor(a):	Investigadora.
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario sobre el rango de gestión logística.
Objetivo del estudio:	Establecer el rango de gestión logística.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual / Físico.
Duración:	25 a 30 minutos.
Muestra:	Servidores públicos.
Dimensiones:	Prevención
	Organización
	Control
	Ejecución
Escala valorativa:	Escala ordinal.
Validez de contenido:	Juicio de expertos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach.

Nota. Elaboración propia.

Validez: la validez se obtendrá a través del juicio o dictamen de tres jueces expertos, quienes ofrecerán su opinión técnica sobre la aplicabilidad del instrumento.

Confiabilidad: con base en la estructura de los ítems, se efectuó a cabo la aplicación del estadístico de estabilidad Alfa de Cronbach, arrojando valores de 0,908 para la primera variable y 0,914 para la segunda variable, concluyendo que existe una fiabilidad excelente.

3.5 Procedimientos

Inicialmente, se solicitó la carta de presentación a la Universidad con la finalidad de entablar una comunicación con la Entidad de administración pública participante. Por otro lado, se trabajó en la comunicación con los servidores para informarles sobre el estudio y solicitar su participación voluntaria. Se les informó sobre el objetivo de la investigación, la importancia de sus respuestas, el tiempo que tomaría completar los cuestionarios, y las garantías de anonimato y confidencialidad.

Los cuestionarios fueron distribuidos personalmente a cada servidor en un lugar específico y en un horario conveniente, o se enviaron por correo o correo electrónico. Se estableció un plazo para la recolección de los cuestionarios. Una vez que los servidores completaron los cuestionarios, estos fueron recogidos en persona o por correo. Luego, se verificó que los datos recopilados fueran completos y estuvieran correctamente registrados. Se revisó cada encuesta para garantizar de que todas las interrogantes hubieran sido respondidas y que no hubiera errores o inconsistencias. Una vez que se verificaron los datos, estos se codificaron para facilitar el análisis posterior y finalmente se almacenaron de manera segura y confidencial para proteger la privacidad de los servidores.

3.6 Método de análisis de datos

Los métodos de análisis considerados con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación fueron los siguientes: Los datos recopilados se organizaron en una hoja de cálculo o software estadístico para facilitar el análisis. Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para obtener información general sobre los datos, determinando el rango por variable y dimensión. Además, se plantearon hipótesis que fueron comprobadas mediante pruebas

estadísticas, utilizando en este caso el Rho de Spearman como método tentativo. Se realizó un análisis relacional para examinar las relaciones entre las variables y determinar posibles correlaciones o causalidades. Una vez completados los análisis, los resultados fueron interpretados de manera clara y precisa. Los hallazgos se presentaron en tablas y gráficos con el fin de hacerla más comprensible y fácil de analizar.

3.7 Aspectos éticos

Asimismo, se consideraron los siguientes aspectos éticos: Antes de que los participantes se involucraran en el estudio, se les proporcionaron consentimientos informados que detallaban el propósito de la investigación, la trascendencia de sus respuestas, la duración estimada de los cuestionarios y las garantías de anonimato y confidencialidad. Además, se les informó sobre las medidas tomadas para proteger su privacidad y evitar la divulgación no autorizada de su información personal. La investigadora se comprometió a utilizar la información recopilada únicamente con fines de investigación y no para fines comerciales u otros sin el consentimiento de los participantes, asegurando así el uso ético de los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En este informe, se mostrarán los hallazgos en dos secciones. En primer lugar, se presentarán los resultados estadísticos de manera descriptiva, dividiéndolos por dimensiones y una variable global. En segundo lugar, se expondrán los resultados inferenciales, que incluirán la prueba de normalidad y la contrastación de las hipótesis.

Variable independiente: Compromiso de desempeño

Tabla 3.

Nivel de la variable Compromiso de desempeño.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	45	28%
	Medio	61	38%
	Bajo	55	34%
	Total	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

La Tabla 3 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes para los niveles de la variable "Compromiso de desempeño". El análisis se basa en una muestra de 161 participantes.

Se visualiza que el nivel de compromiso de desempeño varía entre los participantes. El 28% de los participantes presentan un nivel alto de compromiso, lo que representa 45 casos. Esto indica que un grupo significativo de individuos está altamente comprometido con su desempeño.

Por otro lado, el 38% de los participantes muestra un nivel medio de compromiso, lo que equivale a 61 casos. Esto implica que una proporción considerable de participantes tiene un compromiso moderado con su desempeño.

En contraste, el 34% de los participantes exhibe un nivel bajo de compromiso, con 55 casos registrados. Esto sugiere que un segmento

significativo de individuos tiene un nivel de compromiso bajo o limitado en relación con su desempeño.

Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Compromiso de desempeño.

Niveles	D1: Compromiso normativo		D2: Clima		D3: Apoyo Pedagógico	
	F	%	F	%	F	%
	Alto	35	22%	39	24%	21
Medio	41	25%	41	25%	51	32%
Bajo	85	53%	81	50%	89	55%
Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

La Tabla 4 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes para los niveles de las dimensiones del compromiso de desempeño: Compromiso normativo, Clima y Apoyo Pedagógico. Estos datos se basan en una muestra de 161 participantes.

En relación al Compromiso normativo, se observa que el 22% de los participantes exhiben un nivel alto de compromiso, representado por 35 casos. Esto indica que un porcentaje significativo de individuos muestra un fuerte compromiso basado en normas y valores.

En cuanto al Clima, el 25% de los participantes se encuentra en el nivel alto de compromiso, con 39 casos registrados. Esto sugiere que un grupo considerable de participantes percibe un ambiente positivo y favorable que promueve su compromiso.

En la dimensión del Apoyo Pedagógico, el 13% de los participantes muestra un nivel alto de compromiso, con 21 casos reportados. Esto indica que una proporción relativamente menor de participantes percibe un sólido respaldo pedagógico en su entorno.

En general, los resultados revelan una variabilidad en los niveles de compromiso en cada una de las dimensiones evaluadas. Estos hallazgos proporcionan información valiosa sobre la distribución del compromiso de desempeño en el contexto estudiado y ayudan a comprender las distintas dimensiones que influyen en este constructo.

Variable dependiente: Gestión logística

Tabla 5.

Nivel de la variable Gestión logística.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	58	36%
	Medio	31	19%
	Bajo	72	45%
	Total	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

La Tabla 5 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes para los niveles de la variable Gestión logística en una muestra de 161 participantes.

En relación al nivel alto de Gestión logística, se observa que el 36% de los participantes, equivalente a 58 casos, se encuentra en este nivel. Esto indica que un porcentaje significativo de individuos percibe una gestión logística eficiente y efectiva en el contexto evaluado.

Por otro lado, el nivel medio de Gestión logística representa al 19% de los participantes, con 31 casos. Esto sugiere que una proporción menor de individuos considera que la gestión logística se encuentra en un nivel promedio.

En cuanto al nivel bajo de Gestión logística, se evidencia que el 45% de los participantes, correspondiente a 72 casos, se encuentra en este nivel. Esto indica que un porcentaje considerable de participantes percibe una gestión logística deficiente o insatisfactoria.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Gestión logística.

Niveles	D1: Prevención		D2: Organización		D3: Control		D4: Ejecución	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	24	15%	21	13%	19	12%	18	11%
Medio	59	37%	67	42%	78	48%	94	58%
Bajo	78	48%	73	45%	64	40%	49	30%
Total	161	100%	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

La Tabla 6 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes para los niveles de las dimensiones de Gestión logística en una muestra de 161 participantes.

En relación a la dimensión Prevención, se observa que el 15% de los participantes, equivalente a 24 casos, se encuentra en el nivel alto de esta dimensión. Esto indica que un porcentaje relativamente bajo de individuos considera que se han implementado medidas adecuadas de prevención en la gestión logística.

En la dimensión Organización, el nivel medio es el más representado, con un 42% de los participantes (67 casos). Esto sugiere que una proporción considerable de individuos percibe que la organización en la gestión logística se encuentra en un nivel promedio.

En cuanto a la dimensión Control, se evidencia que el nivel medio es el más prevalente, con un 48% de los participantes (78 casos). Esto indica que una proporción significativa de individuos percibe que el control en la gestión logística se encuentra en un nivel promedio.

En la dimensión Ejecución, el nivel bajo es el más predominante, con un 30% de los participantes (49 casos). Esto sugiere que una proporción considerable de individuos percibe que la ejecución en la gestión logística es deficiente o insatisfactoria.

En general, los resultados muestran una variabilidad en los niveles de las dimensiones de Gestión logística entre los participantes. Estos hallazgos proporcionan información valiosa sobre la percepción de la prevención, organización, control y ejecución en la gestión logística en el contexto estudiado.

Análisis de tablas cruzadas

Tabla 7.

Análisis de la tabla cruzada de las variables compromiso de desempeño y la gestión logística

		Gestión logística					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Compromiso de desempeño	Alto	34	21%	39	24%	29	18%
	Medio	41	25%	44	27%	51	32%
	Bajo	86	53%	78	48%	81	50%
	Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

El análisis de la tabla cruzada de las variables "compromiso de desempeño" y "gestión logística" nos proporciona información sobre la relación entre estas dos variables en la muestra estudiada.

En cuanto al compromiso de desempeño, se observa que, de un total de 161 participantes, 34 (21%) tienen un compromiso de desempeño alto, 41 (25%) tienen un compromiso de desempeño medio y 86 (53%) tienen un compromiso de desempeño bajo.

En relación a la gestión logística, encontramos que de los 161 participantes, 39 (24%) tienen una gestión logística clasificada como alta, 44 (27%) tienen una gestión logística media y 78 (48%) tienen una gestión logística baja.

Al analizar la tabla cruzada, podemos observar las frecuencias absolutas y relativas para cada combinación de niveles de compromiso de desempeño y gestión logística. Por ejemplo, de los participantes con un compromiso de desempeño alto, el 21% tiene una gestión logística alta, el 24% tiene una gestión logística media y el 18% tiene una gestión logística baja.

Asimismo, podemos notar que, del grupo de participantes con un compromiso de desempeño medio, el 25% muestra una gestión logística alta, el 27% muestra una gestión logística media y el 32% muestra una gestión logística baja.

Por último, entre los participantes con un compromiso de desempeño bajo, el 53% presenta una gestión logística alta, el 48% presenta una gestión logística media y el 50% presenta una gestión logística baja.

Estos resultados nos permiten inferir que hay un vínculo entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en la muestra estudiada. En general, se observa que a medida que el compromiso de desempeño disminuye, la proporción de participantes con una gestión logística baja tiende a aumentar. Por el contrario, a medida que el compromiso de desempeño aumenta, la proporción de participantes con una gestión logística alta también tiende a aumentar.

Tabla 8.

Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión prevención

		Prevención					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Compromiso de desempeño	Alto	29	18%	35	22%	44	27%
	Medio	44	27%	31	19%	49	30%
	Bajo	88	55%	95	59%	68	42%
	Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

El análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión prevención nos brinda información sobre la relación entre estas dos variables en la muestra estudiada.

En relación al compromiso de desempeño, se puede observar que de un total de 161 participantes, 29 (18%) tienen un compromiso de desempeño alto, 44 (27%) tienen un compromiso de desempeño medio y 88 (55%) tienen un compromiso de desempeño bajo.

En cuanto a la dimensión prevención, encontramos que de los 161 participantes, 35 (22%) tienen una valoración alta en prevención, 31 (19%) tienen una valoración media y 95 (59%) tienen una valoración baja.

Al analizar la tabla cruzada, podemos observar las frecuencias absolutas y relativas para cada combinación de niveles de compromiso de desempeño y dimensión prevención. Por ejemplo, de los participantes con un compromiso de desempeño alto, el 18% tiene una valoración alta en prevención, el 22% tiene una valoración media y el 27% tiene una valoración baja en prevención.

Asimismo, podemos notar que, del grupo de participantes con un compromiso de desempeño medio, el 27% muestra una valoración alta en prevención, el 19% muestra una valoración media y el 30% muestra una valoración baja.

Por último, entre los participantes con un compromiso de desempeño bajo, el 55% presenta una valoración alta en prevención, el 59% presenta una valoración media y el 42% presenta una valoración baja.

Estos resultados nos permiten inferir que hay un vínculo entre el compromiso de desempeño y la dimensión prevención en la muestra estudiada. En general, se observa que a medida que el compromiso de desempeño disminuye, la proporción de participantes con una valoración baja en prevención tiende a aumentar. Por el contrario, a medida que el compromiso de desempeño aumenta, la proporción de participantes con una valoración alta en prevención también tiende a aumentar.

Tabla 9.

Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión organización

		Organización					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Compromiso de desempeño	Alto	34	21%	25	16%	20	12%
	Medio	41	25%	41	25%	54	34%
	Bajo	86	53%	95	59%	87	54%
	Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

El análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión organización nos proporciona información sobre la relación entre estas dos variables en la muestra analizada.

En relación al compromiso de desempeño, podemos observar que, de un total de 161 participantes, 34 (21%) tienen un compromiso de desempeño alto, 41 (25%) tienen un compromiso de desempeño medio y 86 (53%) tienen un compromiso de desempeño bajo.

En cuanto a la dimensión organización, encontramos que, de los 161 participantes, 25 (16%) tienen una valoración alta en organización, 41 (25%) tienen una valoración media y 95 (59%) tienen una valoración baja.

Al examinar la tabla cruzada, podemos observar las frecuencias absolutas y relativas para cada combinación de niveles de compromiso de desempeño y dimensión organización. Por ejemplo, de los participantes con un compromiso de desempeño alto, el 21% muestra una valoración alta en organización, el 16% muestra una valoración media y el 12% muestra una valoración baja en organización.

Asimismo, podemos notar que, del grupo de participantes con un compromiso de desempeño medio, el 25% presenta una valoración alta en organización, el 25% presenta una valoración media y el 34% presenta una valoración baja.

Por último, entre los participantes con un compromiso de desempeño bajo, el 53% muestra una valoración alta en organización, el 59% muestra una valoración media y el 54% muestra una valoración baja.

Estos resultados nos permiten inferir que hay una relación entre el compromiso de desempeño y la dimensión organización en la muestra estudiada. En general, se observa que a medida que el compromiso de desempeño disminuye, la proporción de participantes con una valoración baja en organización tiende a aumentar. Por el contrario, a medida que el compromiso de desempeño aumenta, la proporción de participantes con una valoración alta en organización también tiende a aumentar.

Tabla 10.

Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión control

		Control					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Compromiso de desempeño	Alto	29	18%	36	22%	31	19%
	Medio	54	34%	50	31%	61	38%
	Bajo	78	48%	75	47%	69	43%
	Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

El análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión control nos proporciona información sobre la relación entre estas dos variables en la muestra analizada.

En relación al compromiso de desempeño, podemos observar que de un total de 161 participantes, 29 (18%) tienen un compromiso de desempeño alto, 54 (34%) tienen un compromiso de desempeño medio y 78 (48%) tienen un compromiso de desempeño bajo.

En cuanto a la dimensión control, encontramos que de los 161 participantes, 36 (22%) tienen una valoración alta en control, 50 (31%) tienen una valoración media y 75 (47%) tienen una valoración baja.

Al examinar la tabla cruzada, podemos observar las frecuencias absolutas y relativas para cada combinación de niveles de compromiso de desempeño y dimensión control. Por ejemplo, de los participantes con un compromiso de desempeño alto, el 18% muestra una valoración alta en control, el 22% muestra una valoración media y el 19% muestra una valoración baja en control.

Asimismo, podemos notar que del grupo de participantes con un compromiso de desempeño medio, el 34% presenta una valoración alta en control, el 31% presenta una valoración media y el 47% presenta una valoración baja.

Por último, entre los participantes con un compromiso de desempeño bajo, el 48% muestra una valoración alta en control, el 47% muestra una valoración media y el 43% muestra una valoración baja.

Estos resultados nos permiten inferir que hay una relación entre el compromiso de desempeño y la dimensión control en la muestra estudiada. En general, se observa que a medida que el compromiso de desempeño aumenta, la proporción de participantes con una valoración alta en control también tiende a aumentar. Por el contrario, a medida que el compromiso de desempeño disminuye, la proporción de participantes con una valoración baja en control tiende a aumentar.

Tabla 11.

Análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión ejecución

		Ejecución					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Compromiso de desempeño	Alto	38	24%	49	30%	29	18%
	Medio	49	30%	57	35%	44	27%
	Bajo	74	46%	55	34%	88	55%
	Total	161	100%	161	100%	161	100%

Nota. Elaborado en base a los datos recopilados por el investigador.

El análisis de la tabla cruzada de la variable compromiso de desempeño y la dimensión ejecución nos proporciona información sobre la relación entre estas dos variables en la muestra analizada.

En relación al compromiso de desempeño, podemos observar que de un total de 161 participantes, 38 (24%) tienen un compromiso de desempeño alto, 49 (30%) tienen un compromiso de desempeño medio y 74 (46%) tienen un compromiso de desempeño bajo.

En cuanto a la dimensión ejecución, encontramos que de los 161 participantes, 49 (30%) tienen una valoración alta en ejecución, 57 (35%) tienen una valoración media y 88 (55%) tienen una valoración baja.

Al examinar la tabla cruzada, podemos observar las frecuencias absolutas y relativas para cada combinación de niveles de compromiso de desempeño y

dimensión ejecución. Por ejemplo, de los participantes con un compromiso de desempeño alto, el 24% muestra una valoración alta en ejecución, el 30% muestra una valoración media y el 18% muestra una valoración baja en ejecución.

Asimismo, podemos notar que del grupo de participantes con un compromiso de desempeño medio, el 30% presenta una valoración alta en ejecución, el 35% presenta una valoración media y el 34% presenta una valoración baja.

Por último, entre los participantes con un compromiso de desempeño bajo, el 46% muestra una valoración alta en ejecución, el 27% muestra una valoración media y el 55% muestra una valoración baja.

Estos resultados nos permiten inferir que hay una relación entre el compromiso de desempeño y la dimensión ejecución en la muestra estudiada. En general, se observa que a medida que el compromiso de desempeño aumenta, la proporción de participantes con una valoración alta en ejecución también tiende a aumentar. Por el contrario, a medida que el compromiso de desempeño disminuye, la proporción de participantes con una valoración baja en ejecución tiende a aumentar.

4.2. Resultados inferenciales

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó para evaluar la normalidad de las variables Compromiso de desempeño y Gestión logística. El estadístico de prueba obtenido para Compromiso de desempeño fue de 0.418, mientras que para Gestión logística fue de 0.591.

En el caso de Compromiso de desempeño, el p-valor asociado a la prueba fue de 0.005, mientras que para Gestión logística fue de 0.002.

Bajo la hipótesis nula de normalidad, se espera que los valores de Kolmogorov-Smirnov estén cerca de cero y los p-valores sean mayores que 0.05. Sin embargo, en este caso, los valores de Kolmogorov-Smirnov son superiores a cero y los p-valores son menores que 0.05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal.

Estos resultados sugieren que tanto el Compromiso de desempeño como la Gestión logística no presentan una distribución normal en la muestra estudiada. Esto implica que las suposiciones que se basan en la normalidad de los datos pueden no ser válidas para el análisis estadístico posterior. Es importante tener en cuenta esta falta de normalidad al interpretar los resultados y seleccionar los métodos estadísticos adecuados para el análisis de estas variables.

Con base en la evidencia se decide rechazar H0, procediéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman (Anexo 6).

Contraste de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de toma de decisiones: Si $p < 0.05$, se rechaza H0, se admite H1

Contraste - Rho de Spearman:

Tabla 12.

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman.

Prueba Rho de Spearman		Compromiso de desempeño	Gestión logística
Rho de Spearman	Compromiso de desempeño	de	
		Coeficiente de correlación	1
	Sig. (bilateral)	,617	
	N	161	
Gestión logística	de		
	Coeficiente de correlación	,617	
Sig. (bilateral)	0,000		
N	161		

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla 12 presenta los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Compromiso de desempeño y "Gestión logística". La muestra utilizada para el análisis consistió en 161 casos.

La correlación entre "Compromiso de desempeño" y "Gestión logística" es positiva y significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,617, lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. El valor de p (0,000) es menor que el nivel de significancia establecido, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

Estos resultados sugieren que hay una relación positiva entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en el contexto estudiado. Es decir, a medida que aumenta el compromiso de desempeño, también tiende a aumentar la calidad de la gestión logística. Esto podría indicar que un mayor compromiso de los individuos con su desempeño se relaciona con una mejor gestión logística en la organización.

Por tanto, se verifica que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Primera hipótesis específica

Ho: No hay vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

H1: Hay vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de toma de decisiones: Si $p < 0.05$, se rechaza H0, se admite H1

Contraste - Rho de Spearman:

Tabla 13.

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Prueba Rho de Spearman		Compromiso de desempeño	Prevención	
Rho de Spearman	Compromiso de desempeño	Coeficiente de correlación	1	,508
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	161	161
	Prevención	Coeficiente de correlación	,508	1
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	161	161

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 13 presenta los resultados de la Prueba Rho de Spearman que evalúa la correlación entre las variables "Compromiso de desempeño" y "Prevención". Los resultados muestran que existe una correlación positiva significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,508, lo que indica una relación moderada entre ambas variables. El valor p (sig.) asociado es de 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia usual de 0,05, lo que indica que la correlación observada no es atribuible al azar.

Estos resultados sugieren que a medida que aumenta el nivel de compromiso de desempeño, también aumenta el nivel de prevención en el contexto evaluado. Esto podría indicar que existe una relación positiva entre el compromiso de desempeño y la implementación de medidas de prevención. En cambio, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad, y otros factores pueden estar influyendo en esta relación. Es necesario realizar un análisis más detallado y considerar otras variables para comprender mejor la naturaleza de esta asociación.

Por tanto, se verifica que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

H1: Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de toma de decisiones: Si $p < 0.05$, se rechaza H0, se admite H1

Contraste - Rho de Spearman:

Tabla 14.

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman.

Prueba Rho de Spearman		Compromiso de desempeño	Organización	
Rho de Spearman	Compromiso de desempeño	de		
		Coefficiente de correlación	1	,745
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	161	161
	Organización			
		Coefficiente de correlación	,745	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	161	161

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 14 presenta los logros de la Prueba Rho de Spearman que evalúa la correlación entre las variables "Compromiso de desempeño" y "Organización". Los resultados muestran que existe una correlación positiva altamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,745, lo que indica una fuerte relación entre ambas variables. El valor p (sig.) asociado es de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia usual de 0,05, lo que indica que la correlación observada no es atribuible al azar.

Estos resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso de desempeño y el nivel de organización en el contexto evaluado. Esto podría indicar que a medida que aumenta el compromiso de desempeño, también se observa un mayor grado de organización en las tareas y actividades relacionadas. Esta correlación puede sugerir que el compromiso de desempeño puede influir positivamente en la organización de las actividades y procesos de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad y que otros factores pueden estar influyendo en esta relación.

Por tanto, se verifica que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

H1: Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de toma de decisiones: Si $p < 0.05$, se rechaza H0, se admite H1

Contraste - Rho de Spearman:

Tabla 15.

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman.

Prueba Rho de Spearman			Compromiso de desempeño	Control
Rho de Spearman	Compromiso de desempeño	de	1	,584
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0,000
	Control	N	161	161
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,584	0,000
		N	161	161

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 15 presenta los resultados de la Prueba Rho de Spearman que evalúa la correlación entre las variables Compromiso de desempeño y Control. Los resultados muestran que existe una correlación positiva significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,584, lo que indica una relación moderada entre ambas variables. El valor p (sig.) asociado es de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia usual de 0,05, lo que indica que la correlación observada no es atribuible al azar.

Estos resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso de desempeño y el nivel de control en el contexto evaluado. Esto podría indicar que a medida que aumenta el compromiso de desempeño, también se observa un mayor nivel de control en las tareas y actividades relacionadas. Es posible que un mayor compromiso de desempeño esté asociado con una mayor capacidad para mantener el control y la organización en la ejecución de tareas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad y que otros factores pueden estar influyendo en esta relación.

Por tanto, se verifica que hay vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

H1: Existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de toma de decisiones: Si $p < 0.05$, se rechaza H0, se admite H1

Contraste - Rho de Spearman:

Tabla 16.

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Prueba Rho de Spearman		Compromiso de desempeño	Ejecución
Rho de Spearman	Compromiso de desempeño	Coeficiente de correlación	,806
		Sig. (bilateral)	0,000
	Ejecución	N	161
		Coeficiente de correlación	,806
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	161

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 16 muestra los efectos de la Prueba Rho de Spearman que evalúa la correlación vinculada a las variables Compromiso de desempeño y Ejecución. Los resultados indican que existe una correlación positiva y altamente significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,806, lo cual sugiere una fuerte relación entre el compromiso de desempeño y la ejecución de tareas.

El valor p (sig.) asociado es de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia usual de 0,05, indicando que la correlación observada no es atribuible al azar. Estos hallazgos sugieren que a medida que se incrementa el compromiso de desempeño, también se observa una mayor ejecución en las tareas y actividades evaluadas.

Estos resultados pueden indicar que un mayor compromiso de desempeño se traduce en una mayor motivación y dedicación para lograr una ejecución efectiva y eficiente de las tareas. Por otro lado, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad y que otros factores pueden influir en esta relación. Es necesario considerar otras variables y realizar un análisis más

exhaustivo para comprender completamente la relación entre el compromiso de desempeño y la ejecución.

Por tanto, se verifica que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general se verifica, con base a un valor de p (0,000) menor al nivel de significancia establecido, que hay una conexión positiva entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en el contexto estudiado. Es decir, a medida que aumenta el compromiso de desempeño, también tiende a aumentar la calidad de la gestión logística.

Los resultados presentados en el estudio de Romaní (2020) coinciden con los hallazgos de los otros dos estudios, tanto el de Quinchiz (2022) como el de Campos (2022), en términos de encontrar niveles bajos de desempeño en ciertos aspectos de la gestión. Sin embargo, difieren en los enfoques de sus investigaciones: Romaní se centró en la profesionalización y la gestión del flujo de valor en una corporación de tecnología, mientras que Quinchiz se enfocó en el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública, y Campos analizó la profesionalización de los empleados y el manejo logístico en una empresa privada a nivel nacional.

En cuanto a los resultados, se observa una relación significativa entre la profesionalización y la gestión del flujo de valor en la empresa estudiada por Romaní. Esto indica que mejorar el nivel de profesionalización en áreas específicas puede tener un impacto positivo en la gestión del flujo de valor.

Por otro lado, el estudio de Quinchiz reveló un vínculo significativo entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública. Aunque se encontró un nivel bajo de compromiso de desempeño, el nivel de gestión logística fue considerado medio. Esto sugiere que existe margen para mejorar el compromiso de desempeño y optimizar la gestión logística en la entidad estudiada.

En el estudio de Campos, se encontró un nivel medio de profesionalización de los empleados y un nivel bajo de gestión logística en la empresa privada a nivel nacional. Esto indica que, aunque los empleados cuentan con cierto grado de profesionalización, es necesario mejorar la gestión logística en la organización.

En comparación con estos resultados, el estudio de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima encontró una relación positiva entre el compromiso de

desempeño y la gestión logística. A medida que aumenta el compromiso de desempeño, también tiende a aumentar la calidad de la gestión logística.

Aunque los estudios consultados se enfocaron en diferentes contextos y variables, se puede notar que en todos ellos se estableció un vínculo significativo entre las variables estudiadas. Esto respalda la importancia de la profesionalización, el compromiso de desempeño y la gestión logística en diferentes organizaciones y sectores.

En cuanto al primer objetivo específico se verifica, con base a un valor de p (0,001) menor al nivel de significancia establecido, que hay relación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión prevención en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Los resultados presentados en el estudio de Villena (2022) coinciden con los hallazgos de los otros dos estudios, tanto el de Figueroa (2019) como el de Mujica (2018), en términos de encontrar niveles bajos de gestión logística en ciertos componentes analizados. Sin embargo, difieren en sus enfoques y contextos de estudio: Villena se centró en la gestión logística en una corporación de construcción, Figueroa analizó la gestión de desplazamiento en una corporación de distribución de alimentos a nivel internacional, y Mujica estudió la vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública.

En el estudio de Villena, se observó un nivel bajo de gestión logística en los componentes de evaluación de proveedores y prevención de compras. Sin embargo, después de aplicar el modelo de mejora diseñado, se logró aumentar el nivel de gestión logística en la corporación de construcción.

En el estudio de Figueroa, se identificó un mal nivel de gestión de desplazamiento en los componentes de programación y monitoreo en la corporación de distribución de alimentos a nivel internacional. Sin embargo, después de aplicar el modelo de mejora propuesto, se logró incrementar el nivel de gestión de desplazamiento.

En el trabajo de Mujica, se encontró un nivel bajo de compromiso de desempeño y gestión logística en la entidad pública estudiada. Esto indica la

necesidad de mejorar tanto el compromiso de desempeño como la gestión logística en la organización.

Por otro lado, el estudio de Ataucuri (2018) se centró en analizar la influencia del perfeccionamiento en la optimización de la gestión logística en una corporación privada. Los resultados revelaron una necesidad de perfeccionamiento en gestión logística por parte de los colaboradores, especialmente en el área de prevención y control del flujo de valor. Se concluyó que el perfeccionamiento en gestión logística tiene una influencia positiva en la optimización de los flujos y en la complacencia del cliente.

Comparando con los estudios anteriores, se puede observar que Ataucuri se enfocó específicamente en la influencia del perfeccionamiento en la gestión logística, mientras que los otros estudios analizaron diferentes aspectos relacionados con la gestión logística, como el compromiso de desempeño y la profesionalización. Sin embargo, todos los estudios concuerdan en la importancia de mejorar y optimizar la gestión logística para alcanzar mejores resultados y satisfacer las necesidades de los clientes.

En comparación con estos resultados, el estudio de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima encontró una vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en su dimensión de prevención. Esto implica que hay una relación significativa entre el compromiso de desempeño y la capacidad de prevenir problemas o riesgos en la gestión logística.

Aunque los estudios mencionados abordan diferentes contextos y variables, se puede destacar la importancia de optimizar la gestión logística, mejorar el compromiso de desempeño y fortalecer el perfeccionamiento en áreas específicas en diversas organizaciones. Estos aspectos están interrelacionados y pueden contribuir a mejorar la eficiencia y calidad de las operaciones logísticas.

En cuanto al segundo objetivo específico se verifica, con base a un valor de p (0,000) menor al nivel de significancia establecido, que hay vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión organización la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Los resultados presentados en el estudio de Rojas (2020) coinciden con la necesidad de mejorar la gestión logística en una entidad pública, especialmente en los aspectos de prevención y control. Después de aplicar un modelo de optimización, se logró mejorar el nivel de gestión logística en la entidad. Esto resalta la importancia de implementar enfoques y herramientas que puedan impulsar una mejor gestión logística en el sector público.

En el estudio de Villamar (2018), se buscaba optimizar los flujos logísticos para aumentar el ajuste del cliente en una entidad privada. Los resultados mostraron un bajo nivel de gestión logística y ajuste. Sin embargo, después de aplicar un modelo de optimización, se logró mejorar tanto la gestión logística como el ajuste del cliente. Esto subraya la importancia de adoptar enfoques estratégicos para mejorar la gestión logística y satisfacer las necesidades del cliente en el sector privado.

En el trabajo de Jairon (2021), se diseñó un modelo para mejorar la implicación laboral y el índice de flujos logísticos en una corporación de tamaño mediano. Los resultados iniciales mostraron un mal nivel de implicación laboral, especialmente en los componentes de vinculación y compromiso. Sin embargo, después de aplicar el modelo de mejora, se logró aumentar el nivel de implicación laboral. Esto enfatiza la importancia de promover la implicación y la dedicación de los empleados para alcanzar una gestión logística más eficiente y efectiva.

En el estudio de Villena (2022), se buscaba mejorar la gestión logística en una corporación de construcción. Los resultados iniciales indicaron un mal nivel de gestión logística, especialmente en los componentes de evaluación de proveedores y prevención de compras. Sin embargo, después de aplicar un modelo de mejora diseñado específicamente para este propósito, se logró optimizar el nivel de gestión logística en la corporación. Esto demuestra que la implementación de enfoques y prácticas efectivas puede generar un efecto positivo en la administración logística y contribuir al éxito de la corporación en el sector de la construcción.

En el estudio de Figueroa (2019), se enfocó en optimizar la gestión de desplazamiento en una corporación de distribución de alimentos a nivel

internacional. Los resultados iniciales revelaron un mal nivel de gestión de desplazamiento, especialmente en los componentes de programación y monitoreo. Sin embargo, después de aplicar un modelo de mejora específicamente diseñado para abordar estos aspectos, se logró aumentar el nivel de gestión de desplazamiento en la corporación. Esto destaca la importancia de implementar prácticas efectivas y herramientas de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia de la distribución de alimentos en el contexto internacional.

En comparación con estos resultados, el estudio de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima encontró una vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en su dimensión de organización. Esto implica que existe una relación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en términos de la organización de las actividades logísticas.

Aunque los estudios mencionados abordan diferentes contextos y variables, se puede resaltar la importancia de optimizar la gestión logística, el compromiso de desempeño y la implicación laboral en diversas organizaciones. Estos aspectos están interrelacionados y pueden contribuir a mejorar la eficiencia, calidad y ajuste del cliente en las operaciones logísticas.

En cuanto al tercer objetivo específico se verifica, con base a un valor de p (0,000) menor al nivel de significancia establecido, que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión control en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Los resultados presentados en el estudio de Villena (2022) respaldan la importancia de mejorar la gestión logística en una corporación de construcción. Se identificó un mal nivel de gestión logística, específicamente en los componentes de evaluación de proveedores y prevención de compras. Sin embargo, al aplicar el modelo de optimización diseñado en el estudio, se logró optimizar el nivel de gestión logística en la corporación. Esto demuestra que la implementación de enfoques y prácticas efectivas puede tener un impacto positivo en la gestión logística y contribuir al éxito de la corporación en el sector de la construcción.

En el estudio de Figueroa (2019), se abordó la optimización de la gestión de desplazamiento en una corporación de distribución de alimentos. Se encontró un mal nivel de gestión de desplazamiento, especialmente en los componentes de programación y monitoreo. No obstante, al aplicar el modelo de mejora diseñado en el estudio, se logró aumentar el nivel de gestión de desplazamiento en la corporación. Esto destaca la importancia de implementar prácticas efectivas y herramientas de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia de la distribución de alimentos en la corporación.

En el trabajo de Mujica (2018), se estableció una vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública. Los resultados revelaron un nivel bajo tanto de compromiso de desempeño como de gestión logística en la entidad. Estos hallazgos indican la necesidad de mejorar el compromiso de desempeño y la gestión logística en la entidad pública. Además, se encontró una relación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística, lo que subraya la importancia de promover un compromiso sólido por parte de los empleados para lograr una gestión logística efectiva.

En el estudio de Ataucuri (2018), se examinó cómo el perfeccionamiento en gestión logística influye en la optimización de una corporación privada. Se identificó una necesidad de mejora en el perfeccionamiento de los colaboradores en el área de prevención y control del flujo de valor. Los hallazgos indicaron que el perfeccionamiento en gestión logística tiene un impacto positivo en la optimización de los flujos y en el ajuste del cliente. Esto resalta la importancia de proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y conocimientos de los colaboradores en la gestión logística y, a su vez, mejorar la eficiencia y la satisfacción del cliente.

En el trabajo de Romaní (2020), se examinó el efecto de la profesionalización en la gestión del flujo de valor en una corporación de tecnología. Los resultados mostraron un nivel bajo de profesionalización en la gestión del flujo de valor, indicando la necesidad de mejorar el perfeccionamiento en áreas específicas. Además, se encontró una relación significativa entre la profesionalización y la gestión del flujo de valor en la empresa. Esto sugiere que mejorar la profesionalización de los colaboradores puede tener un impacto

positivo en la gestión eficiente del flujo de valor, lo que puede llevar a mejores resultados en términos de calidad, eficiencia y satisfacción del cliente.

En comparación con estos resultados, el estudio de la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima encontró una vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en su dimensión de control. Esto implica que existe una relación significativa entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en términos de control de las actividades logísticas.

Aunque los estudios mencionados abordan diferentes contextos y variables, se puede destacar la importancia de optimizar la gestión logística, el compromiso de desempeño y la profesionalización en diversas organizaciones. Estos aspectos están interrelacionados y pueden contribuir a mejorar la eficiencia, calidad y ajuste del cliente en las operaciones logísticas.

En cuanto al cuarto objetivo específico se verifica, con base a un valor de p (0,000) menor al nivel de significancia establecido, que existe vinculación significativa entre el compromiso de desempeño y gestión logística en su dimensión ejecución en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023.

Los resultados presentados son consistentes con el estudio de Figueroa (2019), que se centró en mejorar la gestión de desplazamiento en una corporación de distribución de alimentos. Se identificó un nivel deficiente de gestión de desplazamiento en los aspectos de programación y monitoreo. Sin embargo, después de implementar el modelo de mejora propuesto, se logró aumentar el nivel de gestión de desplazamiento, lo que indica que el modelo fue efectivo para optimizar esta área específica de la gestión logística en la corporación.

En el trabajo de Mujica (2018), se encontró una vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública. Los resultados revelaron un nivel bajo de compromiso de desempeño y una gestión logística también deficiente. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer el compromiso de desempeño de los empleados y mejorar la gestión logística para lograr mejores resultados en términos de eficiencia y calidad en la entidad pública.

El estudio de Romaní (2020) se centró en el impacto de la profesionalización en la gestión del flujo de valor en una corporación de tecnología. Se encontró un bajo nivel de profesionalización en la gestión del flujo de valor, lo que resalta la necesidad de mejorar las habilidades y conocimientos específicos en esta área. Además, se observó una vinculación significativa entre la profesionalización y la gestión del flujo de valor en la corporación, lo que implica que un mayor nivel de profesionalización puede conducir a una mejor gestión del flujo de valor y, por lo tanto, a una mayor eficiencia y calidad en los procesos.

Además, se hizo referencia al trabajo de Quinchiz (2022), donde se estableció una vinculación entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en una entidad pública. Se encontró un nivel bajo de compromiso de desempeño y un nivel medio de gestión logística. Estos resultados destacan la importancia de mejorar el compromiso de desempeño y la gestión logística para obtener mejores resultados en la entidad pública.

Por último, se mencionó el trabajo de Campos (2022), que abordó la vinculación entre la profesionalización de los empleados y la gestión logística en una empresa privada. Se encontró un nivel medio de profesionalización de los empleados y un nivel bajo de gestión logística. Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar la profesionalización de los empleados y fortalecer la gestión logística para lograr una mayor eficiencia y calidad en los procesos de la empresa privada.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva significativa ($r=0,617$) entre el compromiso de desempeño y la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Esto significa que a medida que aumenta el compromiso de desempeño de los participantes, se observa una mejora en la calidad de la gestión logística. Los resultados obtenidos, con un valor de p significativo ($p < 0,05$) respaldan la idea de que un mayor compromiso de desempeño se traduce en una gestión logística más eficiente y efectiva.
2. En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa ($r=0,508$) entre el compromiso de desempeño y la dimensión prevención de la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Esto implica que un mayor compromiso de desempeño se asocia con una mayor atención y enfoque en la prevención de problemas y riesgos en el ámbito logístico. Los resultados obtenidos, con un valor de p significativo ($p < 0,05$), respaldan la importancia de fomentar el compromiso de desempeño para mejorar la prevención en la gestión logística.
3. En relación al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa ($r=0,745$) entre el compromiso de desempeño y la dimensión organización de la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Esto significa que un mayor compromiso de desempeño se relaciona con una mejor organización en las actividades logísticas. Los resultados obtenidos, con un valor de p significativamente ($p < 0,05$), destacan la importancia de promover el compromiso de desempeño para mejorar la organización en la gestión logística.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa ($r=0,584$) entre el compromiso de desempeño y la dimensión control de la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Esto implica que un mayor compromiso de desempeño se asocia con

un mayor control y supervisión en las actividades logísticas. Los resultados obtenidos, con un valor de p significativamente ($p < 0,05$), enfatizan la importancia de fomentar el compromiso de desempeño para mejorar el control en la gestión logística.

5. En relación al cuarto objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa ($r=0,806$) entre el compromiso de desempeño y la dimensión ejecución de la gestión logística en la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima, 2023. Esto significa que un mayor compromiso de desempeño se relaciona con una mayor eficiencia y efectividad en la ejecución de las actividades logísticas. Los resultados obtenidos, con un valor de p significativamente ($p < 0,05$), resaltan la importancia de promover el compromiso de desempeño para mejorar la ejecución en la gestión logística.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima implementar programas y acciones que promuevan y refuercen el compromiso de desempeño de los colaboradores. Esto puede incluir incentivos, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional. Un mayor compromiso de desempeño contribuirá al mejoramiento de la calidad de la gestión logística. Un mayor compromiso de desempeño entre los colaboradores de la Unidad Ejecutora MIDAGRI tendrá un impacto positivo en la calidad de la gestión logística. Los empleados comprometidos se esforzarán por cumplir con excelencia sus tareas y responsabilidades, lo que se traducirá en una mejora en la eficiencia operativa, la optimización de recursos y la satisfacción del cliente. Asimismo, el compromiso de desempeño contribuirá a crear un clima laboral positivo y motivador, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo, aspectos esenciales para una gestión logística exitosa.
2. Se recomienda a la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima establecer sistemas y protocolos que enfatizan la importancia de la prevención de problemas y riesgos en las operaciones logísticas. Capacitar al personal en identificación temprana de situaciones potencialmente adversas y en la implementación de medidas preventivas adecuadas. La gestión logística implica numerosas actividades y procesos que pueden presentar desafíos y riesgos. Desde el transporte y almacenamiento de productos hasta la distribución y control de inventario, es crucial estar preparado para prevenir problemas y mitigar riesgos. Esto implica contar con sistemas y protocolos claros que establezcan procedimientos para identificar posibles situaciones problemáticas y tomar medidas preventivas antes de que se conviertan en situaciones críticas.
3. Se recomienda a la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima implementar métodos y herramientas que mejoren la organización de las actividades logísticas. Esto puede incluir la estandarización de procesos, la utilización de tecnología adecuada y la asignación clara de responsabilidades. Un mayor enfoque en la organización contribuirá a la eficiencia y efectividad de la gestión logística. Esto implica establecer procedimientos claros y

consistentes para llevar a cabo cada etapa de la cadena de suministro. Al estandarizar los procesos, se reduce la posibilidad de errores, se mejora la comunicación y se optimiza la coordinación entre los diferentes actores involucrados en las operaciones logísticas. Además, la estandarización permite una mayor eficiencia y repetibilidad, lo que a su vez facilita la identificación de áreas de mejora y la implementación de mejores prácticas.

4. Se recomienda a la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima establecer mecanismos de control y supervisión efectivos en las operaciones logísticas. Esto puede incluir la implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real, la revisión periódica de indicadores de desempeño y la retroalimentación constante a los responsables. Un mayor control permitirá identificar y corregir posibles desviaciones de manera oportuna. Una de las estrategias recomendadas es la implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real. Estos sistemas permiten tener una visibilidad instantánea de las actividades logísticas, lo que facilita la detección temprana de cualquier anomalía o inconveniente que pueda surgir durante el proceso. Con la capacidad de monitorear en tiempo real, se pueden tomar medidas correctivas de manera inmediata, minimizando el impacto de las desviaciones en la cadena de suministro.
5. Se recomienda a la Unidad Ejecutora MIDAGRI de Lima brindar capacitación y recursos adecuados para optimizar la ejecución de las actividades logísticas. Esto implica asegurar que los colaboradores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios, así como con las herramientas y equipos adecuados para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Una ejecución eficiente contribuirá a la satisfacción de los usuarios y al mejoramiento global de la gestión logística. Además de la capacitación, es esencial proporcionar los recursos adecuados a los colaboradores. Esto implica garantizar que dispongan de las herramientas, equipos y tecnología necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Por ejemplo, asegurarse de que se disponga de sistemas de información y software logístico actualizados, equipos de transporte en buen estado y adecuados para las necesidades específicas,

así como sistemas de almacenamiento y manipulación de productos eficientes. Al brindar los recursos adecuados, se facilita la ejecución de las tareas logísticas y se minimizan los obstáculos y retrasos que podrían afectar negativamente la gestión.

REFERENCIAS

- Alalwan, N., Cheng, L., Al-Samarraie, H., Yousef, R., Alzahrani, A. & Sarsam, S. (2020). Challenges and Prospects of Virtual Reality and Augmented Reality Utilization among Primary School Teachers: A Developing Country Perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 66(100876). <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100876>
- Alexander, B., Ashford-Rowe, K., Barajas-Murphy, N., Dobbin, G., Knott, J., McCormack, M., ... Weber, N. (2019). *EDUCAUSE Horizon Report 2019: Higher Education Edition*. EDUCAUSE. Retrieved from <https://library.educause.edu>
- Allina, B. (2017). The development of STEAM educational policy to promote student creativity and social empowerment. *Arts Education Policy Review*, 119(2), 77–87. <https://doi.org/10.1080/10632913.2017.1296392>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Azuma, R., Baillet, Y., Baillet, Y., Feiner, S., Julier, S. & Macintyre, B. (2001). Recent advances in augmented reality. *I(Johnson et al., 2019) Computer Graphics and Applications*, 21(6), 34–47. <https://doi.org/10.1109/38.963459>
- Baragash, R., Al-Samarraie, H., Ibrahim, A. A. & Alfarraj, O. (2020). Augmented reality in special education: a meta-analysis of single-subject design studies. *European Journal of Special Needs Education*, 35(3), 382–397. <https://doi.org/10.1080/08856257.2019.1703548>
- Barroso, J., Cabero, J., García, F., Calle, F., Gallego, Ó. & Casado, I. (2017). *Diseño, producción, evaluación y utilización educativa de la Realidad Aumentada*. Sevilla, Andalucía, España. Retrieved from <https://grupotecnologiaeducativa.es>

- Becker, A., Brown, S., Dahlstrom, M., Davis, E., Depaul, A., Diaz, K., Pomerantz, V. & J. (2018). *NMC Horizon Report: 2018 Higher Education Edition*. EDUCAUSE. Retrieved from <https://library.educause.edu>
- Berlinski, S. & Busso, M. (2017). Challenges in educational reform: An experiment on active learning in mathematics. *Economics Letters* (156), 172–175. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.05.007>
- Blázquez, F., Alonso, L. & Yuste, R. (2017). *La evaluación en la era digital* (1st ed.). Síntesis.
- Brown, M., McCormack, M., Reeves, J., Brooks, C., Grajek, G., Alexander, B., Bali, M., Bulger, S., Dark, S., Engelbert, N., Gannon, K., Gauthier, A., Gibson, D., Gibson, R., Lundin, B., Veletsianos, G. & Weber, N. (2020). *2020 EDUCAUSE Horizon Report, Teaching and Learning Edition*. Retrieved from <https://library.educause.edu>
- Bulman, G. & Fairlie, R. (2016). Technology and Education: Computers, Software, and the Internet. *Handbook of the Economics of Education*, 5, 239–280.
- Cabero, J. & Barroso, J. (2016). The educational possibilities of Augmented Reality. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(1), 44–50. <https://doi.org/10.7821/naer.2016.1.140>
- Cabero, J., Barroso, J. & Gallego, Ó. (2018). La producción de objetos de aprendizaje en realidad aumentada por los estudiantes. Los estudiantes como prosumidores de información. *Ciencia y Educación* (11), 15–16.
- Cabero-Almenara, J., Barroso-Osuna, J., Llorente-Cejudo, C. & Fernández, M. (2019). Educational Uses of Augmented Reality (AR): Experiences in Educational Science. *Sustainability*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11184990>
- Cabero-Almenara, J., Llorente-Cejudo, C. & Gutiérrez-Castillo, J. (2017). Evaluación por y desde los usuarios: objetos de aprendizaje con Realidad Aumentada. *Revista De Educación a Distancia (RED)*, 17(53). Retrieved from <https://revistas.um.es>

- Cai, S., Chiang, F.-K., Sun, Y., Lin, C. & Lee, J. (2017). Applications of augmented reality-based natural interactive learning in magnetic field instruction. *Interactive Learning Environments*, 25(6), 778–791. <https://doi.org/10.1080/10494820.2016.1181094>
- Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor. (2021). *Innovación en logística y cadena de suministro*. <https://cide.pucp.edu.pe/innovacion-en-logistica-y-cadena-de-suministro/>
- Cheng, K.-H. & Tsai, C.-C. (2013). Affordances of Augmented Reality in Science Learning: Suggestions for Future Research. *Journal of Science Education and Technology*, 22(4), 449–462. <https://doi.org/10.1007/s10956-012-9405-9>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Deloitte. (2020). *Tendencias de la industria automotriz 2020*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/manufactura/mx-mfg-tendencias-industria-automotriz-2020.pdf>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fombona, J., Pascual, M. A. & Pérez, M. (2020). Analysis of the Educational Impact of M-Learning and Related Scientific Research. *Journal of New*

Approaches in Educational Research, 9(2), 167–180. <https://doi.org/10.7821/naer.2020.7.470>

- Gandolfi, E., Ferdig, R. & Immel, Z. (2018). Educational Opportunities for Augmented Reality. In J. Voogt, , G. Knezek, , R. Christensen, & y K.-W. Lai, (Eds.), *Second Handbook of Information Technology in Primary and Secondary Education*. (pp. 967–979). Springer. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-3-319-53803-7_112-1
- Garzón, J. & Acevedo, J. (2019). Meta-analysis of the impact of Augmented Reality on students' learning gains. *Educational Research Review*, 27, 244–260. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.04.001>
- Garzón, J., Pavón, J. & Baldiris, S. (2019). Systematic review and meta-analysis of augmented reality. *Virtual Reality*, 23, 447–459. <https://doi.org/10.1007/s10055-019-00379-9>
- Haesen, S. & Van De Put, E. (2018). *STEAM Education in Europe: A Comparative Analysis Report*. EuroSTEAM. Retrieved from <http://www.eurosteamproject.eu> <http://www.eurosteamproject.eu>
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning, EMEA.
- Hattie, J. & Yates, G. (2014). *Visible Learning and the Science of How We Learn*. Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7a ed.). McGraw-Hill Education.
- Huang, H.-M. & Liaw, S.-S. (2018). The International Review of Research in Open and Distributed Learning. *An Analysis of Learners' Intentions Toward Virtual Reality Learning Based on Constructivist and Technology Acceptance Approaches*, 19(1). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i1.2503>
- Ibáñez, M., Serio, Á. D., Villarán, D. & Delgado, C. (2014). Experimenting with electromagnetism using augmented reality: Impact on flow student

- experience and educational effectiveness. *Computers & Education*, 71, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.03.002>
- Johnson, H., McNally, S., Rolfe, H., Ruiz-Valenzuela, J., Savage, R., Vousden, J. & Wood, C. (2019). Teaching Assistants, Computers and Classroom Management. *Labour Economics*, 58, 21–36. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.006>
- Johnson, L., Becker, A., Cummins, S., Estrada, M., Freeman, V., Hall, A. & C. (2016). *NMC Informe Horizon 2016 Edición Superior de Educación*. The New Media Consortium.
- Laine, T., Nygren, E., Dirin, A. & Suk, H.-J. (2016). Science Spots AR: a platform for science learning games with augmented reality. *Educational Technology Research and Development* (64)507–531. <https://doi.org/10.1007/s11423-015-9419-0>
- León, O. & Montero, I. (2015). *Métodos de investigación en Psicología y Educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa*. McGraw-Hill.
- Liu, E., Li, Y., Cai, S. & Li, X. (2018). The Effect of Augmented Reality in Solid Geometry Class on Students' Learning Performance and Attitudes. In Auer, & Langmann, (Eds.) *Smart Industry & Smart Education. REV 2018. Lecture Notes in Networks and Systems*. (Vol. 47, pp. 549-558). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95678-7_61
- López-Aguado, M. & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1–14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057c>
- Marques, M. & Pombo, L. (2020). Game-Based Mobile Learning with Augmented Reality: Are Teachers Ready to Adopt It. *Project and Design Literacy as Cornerstones of Smart Education*, 158, 207–218.
- Marques, M. & Pombo, L. (2021). The Impact of Teacher Training Using Mobile Augmented Reality Games on Their Professional Development. *Education Sciences* (404)11. <https://doi.org/10.3390/educsci11080404>

- Meletiou-Mavrotheris, M., En, M., Peters, Y. R. & Heraud, (2019). Augmented Reality in STEAM Education. In *Encyclopedia of Educational Innovation*. (pp. 1–6). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-2262-4_128-1
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2022). *Plan Nacional de Transporte 2022-2032*. <https://www.gob.pe/institucion/mtc/normas-legales/1692225-124-2021-mtc-01-02-22>
- Moorhouse, N., Dieck, M. & Jung, T. (2019). An experiential view to children learning in museums with Augmented Reality. *Museum Management and Curatorship*, 34(4), 402–418. <https://doi.org/10.1080/09647775.2019.1578991>
- Nieto, E. (2016). El papel de las tecnologías en el desarrollo de los aprendizajes y en la mejora del rendimiento académico. In M. Rodríguez, E. Nieto, & R. Sumozas, (Eds.), *Las tecnologías en educación. Hacia la calidad educativa*. (pp. 17-33). Síntesis.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Informe Mundial de la UNESCO: hacia la ciencia abierta*. https://es.unesco.org/sites/default/files/unesco-sowp-2021-esp_0.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://es.unesco.org/themes/educacion-ods>
- Organización Mundial de Aduanas. (2020). *Estudio de la OMA sobre el comercio electrónico transfronterizo*. https://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/topics/facilitation/activities-and-programmes/ecommerce/crossborder_eshopping_spa_oma_study_es.asx?la=es&hash=6D03457EE23E7EC711C8CF42CF0AE9A13AE19E7F
- Organización Mundial del Comercio. (2021). *Informe sobre el comercio mundial*. https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/wtr2021_s.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). *La economía digital a la luz de la pandemia*. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/la-economia-digital-a-la-luz-de-la-pandemia_893a4b3c-es

- Paricahua Laura, H. R. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62), 67–75. <https://doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179>
- Paricahua Laura, Helen Rossi. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62), 67-75. 2022.<https://dx.doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179>
- Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pellas, N., Fotaris, P., Kazanidis, I. & Wells, D. (2019). Augmenting the learning experience in primary and secondary school. *Virtual Reality*, 23(4), 329–346. <https://doi.org/10.1007/s10055-018-0347-2>
- Perignat, E. & Katz-Buonincontro, J. (2019). STEAM in practice and research: An integrative literature review. *Thinking Skills and Creativity*, 31(43). <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.10.002>
- Sáez, J. (2017). *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. UNED.
- Sahin, D. & Yilmaz, R. (2020). The effect of Augmented Reality Technology on middle school students. *Computers & Education*, 144(103710). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103710>
- Scherer, R., Siddiq, F. & Tondeur, J. (2020). All the same or different? Revisiting measures of teachers' technology acceptance. *Computers & Education*, 143.
- Sirakaya, M. & Sirakaya, D. (2018). Trends in Educational Augmented Reality Studies: A Systematic Review. *Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 6(2), 60–74. <https://doi.org/10.17220/mojet.2018.02.005>

- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2021). *La importancia del comercio exterior para el desarrollo económico del Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/la-importancia-del-comercio-exterior-para-el-desarrollo-economico-del-peru/>
- Spiteri, M. & Rundgren, S.-N.-C. (2020). Literature Review on the Factors Affecting Primary Teachers' Use of Digital Technology. *Technology, Knowledge and Learning*, 25, 115–128. <https://doi.org/10.1007/s10758-018-9376-x>
- Sulaiman, R., Al-Samarraie, H., Moody, L. & Zaqout, F. (2020). Augmented Reality and Functional Skills Acquisition Among Individuals with Special Needs: A Meta-Analysis of Group Design Studies. *Journal of Special Education Technology*, 37(1), 1–8. <https://doi.org/10.1177/0162643420910413>
- Vargas-Pérez, J. (2022). Análisis de la Gestión de Abastecimiento en la Logística Hospitalaria. *Revista Científica Anfibios*, 5(2), 110-125. <https://doi.org/10.37979/afb.2022v5n2.117>
- Vargas-Pilla, A., Romero-Fernández, A., & Suárez-Torres, C. E. (2022). Modelo de gestión logística para pequeñas empresas agrícolas. *CIENCIAMATRIA*, 8(15), 4-22. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i15.820>
- Vidal Rischmoller, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Zelada Flórez, E. A. (2022). Gestión logística y atención al cliente en una empresa industrial del rubro alimentos, Lima 2021. *Economía & Negocios*, 4(2), 57–79. <https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1338>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable compromiso de desempeño

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Compromiso de desempeño	Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de desempeño es una actitud positiva hacia el trabajo y la organización, que se manifiesta en un esfuerzo adicional y una mayor perseverancia en la consecución de las consignas.	Actitud positiva que los empleados tienen hacia su trabajo y su organización, la cual se manifiesta en el esfuerzo adicional y la perseverancia extra que ponen en la realización de sus tareas y objetivos.	Compromiso normativo	Respeto a las normas y reglamentos de la organización	1	Ordinal
				Identificación con los valores y principios éticos de la organización	2	
				Cumplimiento de las responsabilidades asignadas con diligencia y compromiso	3	
				Preocupación por el bienestar y el éxito de la organización	4	
				Apoyo y colaboración en la implementación de políticas y programas de la organización	5	
				Lealtad y compromiso con la imagen pública de la organización	6	
				Participación activa en actividades y eventos de la organización.	7	
			Compromiso de continuidad	Interés en el desarrollo personal y profesional a largo plazo en la organización	8	
				Planificación y ejecución de tareas a largo plazo con el objetivo de asegurar la continuidad de la organización	9	
				Disposición a invertir tiempo y esfuerzo en proyectos que beneficien la estabilidad y el crecimiento de la organización	10	
				Identificación con la visión y misión de la organización a largo plazo	11	
				Evaluación y ajuste constante de los procesos y prácticas para asegurar la continuidad de la organización	12	
				Propuesta y apoyo	13	

				de medidas de contingencia para situaciones de crisis que puedan afectar la continuidad de la organización		
				Compromiso con el mantenimiento y mejoramiento de las relaciones con los stakeholders de la organización.	14	
			Compromiso instrumental	Identificación y adaptación a los objetivos y metas de la organización	15	
				Utilización adecuada y eficiente de los recursos y herramientas de la organización	16	
				Contribución activa a la mejora de los procesos y prácticas de la organización	17	
				Adaptación a las nuevas tecnologías y herramientas para optimizar el desempeño	18	
				Identificación y resolución de problemas en el trabajo con rapidez y eficiencia	19	
				Propuesta y ejecución de soluciones innovadoras para optimizar la funcionalidad y calidad de los resultados	20	

Operacionalización de la variable gestión logística

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión logística	Lambert y Cooper (2000) definen la gestión logística como la parte de la afluencia de valor que planea, implementa y controla el afluencia y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, flujos e perfeccionamiento relacionada desde el punto de origen hasta el punto de consumo con el fin de copar las demandas del cliente.	La gestión logística se refiere a la planificación, implementación y control del afluencia y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, servicios y mejoras desde el punto de origen hasta el punto de consumo, con el objetivo de copar las necesidades y demandas de los clientes.	Prevención	Identificación de posibles peligros y amenazas para la cadena de suministro y la logística de la organización.	1	Ordinal
				Diseño de medidas preventivas para minimizar los peligros identificados en la cadena de suministro y la logística.	2	
				Establecimiento de planes de contingencia para situaciones de emergencia que puedan afectar la logística de la organización.	3	
				Seguimiento y evaluación constante de los procesos logísticos para detectar posibles fallos y prevenir su aparición.	4	
				Análisis de los datos históricos y tendencias del mercado para anticipar posibles peligros y amenazas en la cadena de suministro.	5	
			Organización	Planificación y diseño de un sistema logístico que optimice la cadena de suministro y reduzca los costos de la organización.	6	
				Establecimiento de políticas y procedimientos claros y bien definidos para la gestión de la logística.	7	
				Definición de roles y responsabilidades de los integrantes del equipo encargado de la gestión logística.	8	
				Organización y coordinación de la cadena de suministro para asegurar la entrega eficiente y oportuna de los productos y servicios.	9	
				Seguimiento y monitoreo constante de los procesos logísticos para detectar posibles fallos y prevenir su aparición.	10	

				Establecimiento de indicadores de desempeño para medir la funcionalidad y efectividad de los procesos logísticos.	11	
				Monitoreo constante de los indicadores de desempeño para identificar posibles desviaciones y tomar acciones correctivas.	12	
			Control	Implementación de sistemas de control de calidad para garantizar la entrega de productos y servicios de alta calidad.	13	
				Verificación de la legalidad y cumplimiento de las regulaciones en la cadena de suministro y logística.	14	
				Control de los costos y presupuestos asignados para la gestión logística.	15	
				Implementación de planes y estrategias para llevar a cabo las actividades logísticas de manera eficiente y efectiva.	16	
			Ejecución	Ejecución de los procesos logísticos de manera oportuna y eficiente para cumplir con los demandas del cliente.	17	
				Coordinación y comunicación constante con los integrantes de la cadena de suministro para asegurar una ejecución sin contratiempos.	18	
				Gestión adecuada de los recursos y herramientas disponibles para la ejecución de las actividades logísticas.	19	
				Adaptación y flexibilidad ante cambios en los demandas de los clientes y las condiciones.	20	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA SOBRE COMPROMISO DE DESEMPEÑO

PRESENTACION

Le extiendo un grato saludo y hago de su conocimiento que, a continuación, le presentaremos 20 preguntas con la finalidad de conocer sus apreciaciones acerca del Compromiso de desempeño.

Para ello, contarás con las siguientes cinco alternativas:

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

INSTRUCCIONES

- Solo podrás marcar una alternativa con un ASPA (X).
- No debes dejar ningún ítem sin responder.
- Debes responder con la alternativa que más se asemeje a tu percepción sobre el tema.

Las categorías de valoración son las siguientes:

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

Ítems		Escala de valoración				
1	Me siento obligado/a a cumplir con las normas y reglamentos de mi organización.					
2	Creo que es importante seguir las políticas de mi organización, incluso si no estoy de acuerdo con ellas.					

3	Siento que es mi deber apoyar los objetivos de mi organización.					
4	Me preocupo por lo que piensan los demás acerca de mi trabajo en la organización.					
5	Me siento comprometido/a con los de mi organización.					
6	Me siento identificada con los de mi organización.					
7	Me siento parte de la comunidad de mi organización.					
8	Planeo quedarme en mi trabajo actual durante mucho tiempo.					
9	Me siento leal a mi organización.					
10	Espero seguir trabajando en mi organización en el futuro.					
11	Me preocupa la posibilidad de perder mi trabajo.					
12	Me gusta mi trabajo y no tengo planes de buscar otro empleo.					
13	Creo que mi trabajo actual me ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.					
14	Estoy dispuesto/a a hacer sacrificios personales para mantener mi empleo actual.					
15	Estoy motivado/a por las recompensas que ofrece mi trabajo.					
16	Me interesa alcanzar objetivos específicos en mi trabajo.					
17	Me siento competente en las tareas que realizo.					
18	Creo que mi trabajo es importante para el bienestar de la sociedad.					
19	Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.					
20	Me gusta trabajar en un ambiente donde las decisiones se basan en la evidencia y el análisis.					

ESCALA SOBRE GESTION LOGÍSTICA

PRESENTACIÓN

Le extiendo un grato saludo y hago de su conocimiento que, a continuación, presentaremos 20 preguntas con la finalidad de conocer sus apreciaciones sobre la gestión logística.

Para ello, contarás con las siguientes cinco alternativas:

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

INSTRUCCIONES

- Solo podrás marcar una alternativa con un ASPA (X).
- No debes dejar ningún ítem sin responder.
- Debes responder con la alternativa que más se asemeje a tu percepción sobre el tema.

Las categorías de valoración son las siguientes:

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

Ítems		Escala de valoración				
1	Se llevan a cabo las medidas preventivas para garantizar la seguridad en la gestión logística.					
2	Se realizan evaluaciones de peligros periódicas para identificar posibles problemas en la gestión logística.					
3	Existen planes de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia					

	en la gestión logística.					
4	Se capacita a los trabajadores en medidas de prevención en la gestión logística.					
5	Se realizan inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención en la gestión logística.					
6	Se cuenta con un sistema organizado para la gestión de los recursos logísticos.					
7	Se establecen plazos claros para las actividades de Gestión Logística.					
8	Se asignan responsabilidades claras a los trabajadores en la gestión logística.					
9	Se cuenta con un sistema de seguimiento y control de las actividades de gestión logística.					
10	Se cuenta con un sistema de comunicación efectivo para la gestión logística.					
11	Se realizan controles periódicos de la gestión logística para verificar su cumplimiento.					
12	Se establecen procedimientos claros para la verificación de los recursos logísticos.					
13	Se utilizan herramientas de control para la gestión logística, como sistemas de seguimiento y registro.					
14	Se cuenta con un sistema de retroalimentación para optimizar la gestión logística.					
15	Se realizan auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de los estándares de gestión logística.					
16	Las actividades de gestión logística se llevan a cabo de manera eficiente y efectiva.					
17	Se cumplen los plazos establecidos para las actividades de gestión logística.					
18	Se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de gestión logística.					
19	Se llevan a cabo las actividades de gestión logística con un alto nivel de calidad.					
20	Se realizan mejoras continuas en la ejecución de las actividades de gestión logística.					

Anexo 4. Validez de contenido

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño” y “Cuestionario sobre Gestión Logística”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Torres, Leveau Franz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión Pública (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Gobierno Regional
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Investigación de posgrado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Primer instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Compromiso de desempeño
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Logística
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso de desempeño	Compromiso normativo Compromiso de continuidad Compromiso instrumental	Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de desempeño es una actitud positiva hacia el trabajo y la organización, que se manifiesta en un esfuerzo adicional y una mayor perseverancia en la consecución de las consignas.
Gestión logística	Prevención Organización Control Ejecución	Lambert y Cooper (2000) definen la gestión logística como la parte del flujo de valor que planea, implementa y controla el flujo y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, flujos e perfeccionamiento relacionada desde el punto de origen hasta el punto de consumo con el fin de satisfacer los requerimientos del cliente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Compromiso de desempeño” y el “Cuestionario sobre gestión logística” elaborado por Marilú Yanet Venegas Blanco en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño"

- Primera dimensión: Compromiso normativo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento obligado/a a cumplir con las normas y reglamentos de mi organización.	1	3	4	4	Ninguna
Creo que es importante seguir las políticas de mi organización, incluso si no estoy de acuerdo con ellas.	2	4	4	4	Ninguna
Siento que es mi deber apoyar los objetivos de mi organización.	3	4	3	4	Ninguna
Me preocupo por lo que piensan los demás acerca de mi trabajo en la organización.	4	4	3	4	Ninguna
Me siento comprometido/a con los valores de mi organización.	5	4	4	4	Ninguna
Me siento identificado/a con la misión de mi organización.	6	4	4	4	Ninguna
Me siento parte de la comunidad de mi organización.	7	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeo quedarme en mi trabajo actual durante mucho tiempo.	8	4	4	4	Ninguna
Me siento leal a mi organización.	9	4	4	4	Ninguna
Espero seguir trabajando en mi organización en el futuro.	10	4	4	4	Ninguna
Me preocupa la posibilidad de perder mi trabajo.	11	4	4	4	Ninguna
Me gusta mi trabajo y no tengo planes de buscar	12	4	4	4	Ninguna

otro empleo.					
Creo que mi trabajo actual me ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	13	4	4	4	Ninguna
Estoy dispuesto/a a hacer sacrificios personales para mantener mi empleo actual.	14	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Compromiso instrumental.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy motivado/a por las recompensas que ofrece mi trabajo.	15	4	4	4	Ninguna
Me interesa alcanzar objetivos específicos en mi trabajo.	16	4	4	4	Ninguna
Me siento competente en las tareas que realizo.	17	4	4	4	Ninguna
Creo que mi trabajo es importante para el bienestar de la sociedad.	18	4	4	4	Ninguna
Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.	19	4	4	4	Ninguna
Me gusta trabajar en un ambiente donde las decisiones se basan en la evidencia y el análisis.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Torres Leveau, Franz
Magister en Gestión Pública
DNI 70746702

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Gestión logística"

• Primera dimensión: Prevención.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se llevan a cabo medidas preventivas para garantizar la seguridad en la gestión logística.	1	4	4	4	Ninguna
Se realizan evaluaciones de riesgos periódicas para identificar posibles problemas en la gestión logística.	2	4	4	4	Ninguna
Existen planes de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia en la gestión logística.	3	4	4	4	Ninguna
Se capacita a los trabajadores en medidas de prevención en la gestión logística.	4	4	4	4	Ninguna
Se realizan inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención en la gestión logística.	5	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con un sistema organizado para la gestión de los recursos logísticos.	6	4	4	4	Ninguna
Se establecen plazos claros para las actividades de gestión logística.	7	4	4	4	Ninguna
Se asignan responsabilidades claras a los trabajadores en la gestión logística.	8	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de seguimiento y control de las actividades de gestión logística.	9	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de comunicación efectivo para la gestión logística.	10	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Control.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se realizan controles periódicos de la gestión logística para verificar su cumplimiento.	11	4	4	4	Ninguna
Se establecen procedimientos claros para la verificación de los recursos logísticos.	12	4	4	4	Ninguna
Se utilizan herramientas de control para la gestión logística, como sistemas de seguimiento y registro.	13	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de retroalimentación para mejorar la gestión logística.	14	4	4	4	Ninguna
Se realizan auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de los estándares de gestión logística.	15	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Ejecución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las actividades de gestión logística se llevan a cabo de manera eficiente y efectiva.	16	4	4	4	Ninguna
Se cumplen los plazos establecidos para las actividades de gestión logística.	17	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de gestión logística.	18	4	4	4	Ninguna
Se llevan a cabo las actividades de gestión logística con un alto nivel de calidad.	19	4	4	4	Ninguna
Se realizan mejoras continuas en la ejecución de las actividades de gestión logística.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Torres Leveau, Franz
Magister en Gestión Pública
DNI 70746702

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño” y “Cuestionario sobre Gestión Logística”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vargas Panduro, Ivania
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión Pública (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Gobierno Regional
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Investigación de posgrado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Primer instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Compromiso de desempeño
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Logística
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso de desempeño	Compromiso normativo Compromiso de continuidad Compromiso instrumental	Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de desempeño es una actitud positiva hacia el trabajo y la organización, que se manifiesta en un esfuerzo adicional: una mayor perseverancia en la consecución de las consignas.
Gestión logística	Prevención Organización Control Ejecución	Lambert y Cooper (2000) definen la gestión logística como la parte del flujo de valor que planea, implementa y controla el flujo y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, flujos e perfeccionamiento relacionada desde el punto de origen hasta el punto de consumo con el fin de satisfacer los requerimientos del cliente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Compromiso de desempeño” y el “Cuestionario sobre gestión logística” elaborado por Marilú Yanet Venegas Blanco en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño"

• Primera dimensión: Compromiso normativo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento obligado/a a cumplir con las normas y reglamentos de mi organización.	1	3	4	4	Ninguna
Creo que es importante seguir las políticas de mi organización, incluso si no estoy de acuerdo con ellas.	2	4	4	4	Ninguna
Siento que es mi deber apoyar los objetivos de mi organización.	3	4	3	4	Ninguna
Me preocupo por lo que piensan los demás acerca de mi trabajo en la organización.	4	4	3	4	Ninguna
Me siento comprometido/a con los valores de mi organización.	5	4	4	4	Ninguna
Me siento identificado/a con la misión de mi organización.	6	4	4	4	Ninguna
Me siento parte de la comunidad de mi organización.	7	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeo quedarme en mi trabajo actual durante mucho tiempo.	8	4	4	4	Ninguna
Me siento leal a mi organización.	9	4	4	4	Ninguna
Espero seguir trabajando en mi organización en el futuro.	10	4	4	4	Ninguna
Me preocupa la posibilidad de perder mi trabajo.	11	4	4	4	Ninguna
Me gusta mi trabajo y no tengo planes de buscar	12	4	4	4	Ninguna

otro empleo.					
Creo que mi trabajo actual me ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	13	4	4	4	Ninguna
Estoy dispuesto/a a hacer sacrificios personales para mantener mi empleo actual.	14	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Compromiso instrumental.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy motivado/a por las recompensas que ofrece mi trabajo.	15	4	4	4	Ninguna
Me interesa alcanzar objetivos específicos en mi trabajo.	16	4	4	4	Ninguna
Me siento competente en las tareas que realizo.	17	4	4	4	Ninguna
Creo que mi trabajo es importante para el bienestar de la sociedad.	18	4	4	4	Ninguna
Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.	19	4	4	4	Ninguna
Me gusta trabajar en un ambiente donde las decisiones se basan en la evidencia y el análisis.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Vargas Panduro, Ivania
Magister en Gestión Pública
DNI 42752074

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Gestión logística"

• Primera dimensión: Prevención.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se llevan a cabo medidas preventivas para garantizar la seguridad en la gestión logística.	1	4	4	4	Ninguna
Se realizan evaluaciones de riesgos periódicas para identificar posibles problemas en la gestión logística.	2	4	4	4	Ninguna
Existen planes de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia en la gestión logística.	3	4	4	4	Ninguna
Se capacita a los trabajadores en medidas de prevención en la gestión logística.	4	4	4	4	Ninguna
Se realizan inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención en la gestión logística.	5	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con un sistema organizado para la gestión de los recursos logísticos.	6	4	4	4	Ninguna
Se establecen plazos claros para las actividades de gestión logística.	7	4	4	4	Ninguna
Se asignan responsabilidades claras a los trabajadores en la gestión logística.	8	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de seguimiento y control de las actividades de gestión logística.	9	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de comunicación efectivo para la gestión logística.	10	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Control.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se realizan controles periódicos de la gestión logística para verificar su cumplimiento.	11	4	4	4	Ninguna
Se establecen procedimientos claros para la verificación de los recursos logísticos.	12	4	4	4	Ninguna
Se utilizan herramientas de control para la gestión logística, como sistemas de seguimiento y registro.	13	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de retroalimentación para mejorar la gestión logística.	14	4	4	4	Ninguna
Se realizan auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de los estándares de gestión logística.	15	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Ejecución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las actividades de gestión logística se llevan a cabo de manera eficiente y efectiva.	16	4	4	4	Ninguna
Se cumplen los plazos establecidos para las actividades de gestión logística.	17	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de gestión logística.	18	4	4	4	Ninguna
Se llevan a cabo las actividades de gestión logística con un alto nivel de calidad.	19	4	4	4	Ninguna
Se realizan mejoras continuas en la ejecución de las actividades de gestión logística.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Vargas Panduro, Ivania
Magister en Gestión Pública
DNI 42752074

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño” y “Cuestionario sobre Gestión Logística”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lopez Pinedo, Victor Rodolfo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión Pública (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Independiente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Investigación de posgrado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Primer instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Compromiso de desempeño
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión Logística
Autora:	Marilú Yanet Venegas Blanco
Procedencia:	Perú
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso de desempeño	Compromiso normativo Compromiso de continuidad Compromiso instrumental	Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de desempeño es una actitud positiva hacia el trabajo y la organización, que se manifiesta en un esfuerzo adicional y una mayor perseverancia en la consecución de las consignas.
Gestión logística	Prevención Organización Control Ejecución	Lambert y Cooper (2000) definen la gestión logística como la parte del flujo de valor que planea, implementa y controla el flujo y almacenamiento eficiente y efectivo de bienes, flujos e perfeccionamiento relacionada desde el punto de origen hasta el punto de consumo con el fin de satisfacer los requerimientos del cliente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Compromiso de desempeño” y el “Cuestionario sobre gestión logística” elaborado por Marilú Yanet Venegas Blanco en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	3. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Compromiso de Desempeño"

• Primera dimensión: Compromiso normativo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento obligado/a a cumplir con las normas y reglamentos de mi organización.	1	3	4	4	Ninguna
Creo que es importante seguir las políticas de mi organización, incluso si no estoy de acuerdo con ellas.	2	4	4	4	Ninguna
Siento que es mi deber apoyar los objetivos de mi organización.	3	4	3	4	Ninguna
Me preocupo por lo que piensan los demás acerca de mi trabajo en la organización.	4	4	3	4	Ninguna
Me siento comprometido/a con los valores de mi organización.	5	4	4	4	Ninguna
Me siento identificado/a con la misión de mi organización.	6	4	4	4	Ninguna
Me siento parte de la comunidad de mi organización.	7	4	4	4	Ninguna


• Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeo quedarme en mi trabajo actual durante mucho tiempo.	8	4	4	4	Ninguna
Me siento leal a mi organización.	9	4	4	4	Ninguna
Espero seguir trabajando en mi organización en el futuro.	10	4	4	4	Ninguna
Me preocupa la posibilidad de perder mi trabajo.	11	4	4	4	Ninguna

Me gusta mi trabajo y no tengo planes de buscar otro empleo.	12	4	4	4	Ninguna
Creo que mi trabajo actual me ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	13	4	4	4	Ninguna
Estoy dispuesto/a a hacer sacrificios personales para mantener mi empleo actual.	14	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Compromiso instrumental.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy motivado/a por las recompensas que ofrece mi trabajo.	15	4	4	4	Ninguna
Me interesa alcanzar objetivos específicos en mi trabajo.	16	4	4	4	Ninguna
Me siento competente en las tareas que realizo.	17	4	4	4	Ninguna
Creo que mi trabajo es importante para el bienestar de la sociedad.	18	4	4	4	Ninguna
Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.	19	4	4	4	Ninguna
Me gusta trabajar en un ambiente donde las decisiones se basan en la evidencia y el análisis.	20	4	4	4	Ninguna


 Mg. Lopez Pinedo, Victor Rodolfo
 Magister en Gestión Pública
 DNI 41919557

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Gestión logística"

• Primera dimensión: Prevención.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se llevan a cabo medidas preventivas para garantizar la seguridad en la gestión logística.	1	4	4	4	Ninguna
Se realizan evaluaciones de riesgos periódicas para identificar posibles problemas en la gestión logística.	2	4	4	4	Ninguna
Existen planes de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia en la gestión logística.	3	4	4	4	Ninguna
Se capacita a los trabajadores en medidas de prevención en la gestión logística.	4	4	4	4	Ninguna
Se realizan inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención en la gestión logística.	5	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con un sistema organizado para la gestión de los recursos logísticos.	6	4	4	4	Ninguna
Se establecen plazos claros para las actividades de gestión logística.	7	4	4	4	Ninguna
Se asignan responsabilidades claras a los trabajadores en la gestión logística.	8	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de seguimiento y	9	4	4	4	Ninguna

control de las actividades de gestión logística.					
Se cuenta con un sistema de comunicación efectivo para la gestión logística.	10	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Control.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se realizan controles periódicos de la gestión logística para verificar su cumplimiento.	11	4	4	4	Ninguna
Se establecen procedimientos claros para la verificación de los recursos logísticos.	12	4	4	4	Ninguna
Se utilizan herramientas de control para la gestión logística, como sistemas de seguimiento y registro.	13	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con un sistema de retroalimentación para mejorar la gestión logística.	14	4	4	4	Ninguna
Se realizan auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de los estándares de gestión logística.	15	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Ejecución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las actividades de gestión logística se llevan a cabo de manera eficiente y efectiva.	16	4	4	4	Ninguna

Se cumplen los plazos establecidos para las actividades de gestión logística.	17	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de gestión logística.	18	4	4	4	Ninguna
Se llevan a cabo las actividades de gestión logística con un alto nivel de calidad.	19	4	4	4	Ninguna
Se realizan mejoras continuas en la ejecución de las actividades de gestión logística.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Lopez Pinedo, Victor Rodolfo
Magister en Gestión Pública
DNI 41919557

Anexo 7. Confiabilidad

CONFIABILIDAD V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendente a 0.908 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración "excelente", por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra de estudio.

CONFIABILIDAD V2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendente a 0.914 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración "excelente", por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra.

Anexo 8. Prueba de normalidad

Prueba normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Los puntajes de las variables siguen una distribución normal

Hi: Los puntajes de las variables tienen una distribución diferente a la normal

Nivel de significancia

Alfa = 1 – Nivel de confianza=1-0.95=0.05 bilateral

Evidencia estadística

Pruebas de Normalidad de las variables Compromiso de desempeño y Gestión logística.

Variables	Kolmogorov – Smirnov	p-valor
Compromiso de desempeño	0.418	.005
Gestión logística	0.591	.002

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó para evaluar la normalidad de las variables Compromiso de desempeño y Gestión logística. El estadístico de prueba obtenido para Compromiso de desempeño fue de 0.418, mientras que para Gestión logística fue de 0.591.

En el caso de Compromiso de desempeño, el p-valor asociado a la prueba fue de 0.005, mientras que para Gestión logística fue de 0.002.

Bajo la hipótesis nula de normalidad, se espera que los valores de Kolmogorov-Smirnov estén cerca de cero y los p-valores sean mayores que 0.05. Sin embargo, en este caso, los valores de Kolmogorov-Smirnov son superiores a cero y los p-valores son menores que 0.05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal.

Estos resultados sugieren que tanto el Compromiso de desempeño como la Gestión logística no presentan una distribución normal en la muestra estudiada. Esto implica que las suposiciones que se basan en la normalidad de los datos pueden no ser válidas para el análisis estadístico posterior. Es importante tener en cuenta esta falta de normalidad al interpretar los resultados y seleccionar los métodos estadísticos adecuados para el análisis de estas variables.

Con base en la evidencia se decide rechazar H0, procediéndose a medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Anexo 7. Base de datos

	Variable: Compromiso de desempeño																				D1	D2	D3	D4
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	D1	D2	D3	D4
1	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	5	2	5	3	2	5	1	3	5	2	15	15	17	16
2	1	5	2	3	1	1	3	1	2	2	2	5	4	5	1	2	4	1	4	5	12	9	17	16
3	3	1	2	4	4	1	4	4	4	5	1	3	4	1	4	3	1	3	1	2	14	18	13	10
4	5	5	2	3	2	1	3	2	5	4	4	5	5	2	2	1	4	4	2	3	17	15	18	14
5	5	1	3	2	2	2	5	3	4	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	13	15	13	9
6	4	2	4	1	4	4	4	4	1	2	5	1	2	3	4	2	4	3	2	4	15	15	15	15
7	4	1	5	2	3	2	2	4	5	4	4	2	4	2	5	5	5	5	1	1	15	17	17	17
8	2	5	2	2	4	4	4	5	1	5	5	5	5	3	3	4	4	3	2	3	15	19	21	16
9	2	4	2	5	1	2	1	1	4	2	4	4	5	2	2	5	2	5	2	5	14	10	17	19
10	1	3	4	5	5	1	3	5	1	3	3	4	3	5	2	2	1	5	5	3	18	13	17	16
11	4	4	3	4	1	2	3	3	2	3	2	5	3	1	1	4	1	2	1	2	16	13	12	10
12	3	2	4	3	2	2	4	4	5	1	2	5	1	5	1	5	4	5	4	4	14	16	14	22
13	5	4	1	5	4	5	1	3	5	2	3	2	3	1	5	3	3	1	2	1	19	16	14	10
14	1	2	3	5	2	4	2	5	5	5	5	4	1	5	3	3	5	2	5	1	13	21	18	16
15	1	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	1	1	2	1	4	3	4	2	4	13	16	9	17
16	1	5	4	4	4	2	1	3	5	1	5	2	2	5	1	2	5	2	2	5	18	12	15	16
17	1	3	4	1	4	3	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	1	1	3	5	13	20	20	14
18	2	2	1	1	1	5	4	5	4	2	5	5	3	4	5	4	5	2	1	5	7	20	22	17
19	2	2	3	3	5	2	3	2	4	1	4	1	4	2	4	5	5	1	3	5	15	12	15	19
20	2	5	1	5	1	2	1	4	5	3	4	4	5	2	3	4	3	1	3	4	14	15	18	15
21	4	2	4	5	4	3	5	2	1	1	3	3	4	4	1	3	5	1	4	5	19	12	15	18
22	2	4	3	2	5	4	4	3	3	4	1	3	2	3	1	5	3	5	2	4	16	18	10	19
23	5	3	4	3	4	5	1	5	5	5	4	2	5	3	4	2	2	4	3	4	19	21	18	15
24	3	1	1	5	4	4	3	1	3	5	2	4	2	5	4	5	5	5	1	5	14	16	17	21
25	5	5	2	3	3	5	1	2	1	4	1	3	4	2	1	3	5	1	2	5	18	13	11	16
26	4	2	3	5	2	1	5	2	5	1	2	5	3	1	1	4	4	5	4	1	16	14	12	18
27	1	4	5	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	4	5	3	2	4	2	4	16	8	14	15
28	1	3	5	4	4	4	2	3	1	5	5	3	1	5	1	4	2	5	2	4	17	15	15	17
29	4	2	5	5	4	1	1	1	2	3	4	2	4	1	1	1	3	3	1	5	20	8	12	13
30	2	5	4	1	4	1	5	1	2	4	1	1	5	1	2	4	3	3	1	4	16	13	10	15
31	5	5	1	4	5	2	5	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	20	12	13	20
32	3	1	1	3	1	5	4	3	4	1	4	3	4	4	5	2	1	1	4	5	9	17	20	13
33	4	5	2	5	4	1	3	2	3	2	2	4	2	1	5	5	5	4	3	3	20	11	14	20
34	1	3	3	3	4	5	5	1	1	1	2	5	5	3	3	2	2	5	3	1	14	13	18	13
35	4	1	5	2	1	2	4	1	1	1	4	1	2	3	5	3	2	2	2	5	13	9	15	14
36	3	4	1	3	4	5	2	5	5	4	4	3	1	4	5	3	3	2	1	2	15	21	17	11
37	4	5	5	3	4	1	2	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	3	5	3	21	13	15	15
38	4	2	5	1	3	2	1	1	2	3	4	3	3	3	4	5	1	4	5	3	15	9	17	18
39	5	4	5	4	1	5	2	4	5	2	3	2	4	2	4	4	5	5	2	2	19	18	15	18
40	3	5	5	1	5	5	1	1	1	1	2	2	4	2	5	2	1	4	3	5	19	9	15	15
41	5	5	4	1	3	5	4	5	3	2	1	3	3	1	5	2	4	2	2	5	18	19	13	15
42	3	4	2	3	2	5	5	5	5	5	1	1	4	3	2	5	5	3	1	3	14	25	11	17

43	2	2	3	5	2	4	5	5	3	3	1	3	4	2	3	2	2	2	2	1	14	20	13	9
44	1	1	3	4	2	3	2	2	1	3	1	5	1	1	4	1	3	3	2	4	11	11	12	13
45	1	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	2	3	1	2	5	1	3	4	14	21	16	15
46	5	3	2	1	2	1	3	1	3	3	5	1	4	2	1	2	2	2	4	3	13	11	13	13
47	1	2	5	3	5	3	1	2	1	5	2	4	2	1	5	1	1	3	5	5	16	12	14	15
48	5	4	4	3	5	1	3	3	3	5	3	4	5	3	1	1	3	5	2	5	21	15	16	16
49	5	5	2	4	3	4	1	4	5	3	5	3	4	3	5	4	1	5	3	2	19	17	20	15
50	4	2	5	5	5	3	4	1	3	1	5	1	3	5	5	3	3	1	4	5	21	12	19	16
51	4	5	2	3	3	5	3	2	1	5	2	1	2	3	5	3	3	4	5	3	17	16	13	18
52	3	3	2	3	1	4	2	2	3	2	1	1	5	4	5	3	4	3	2	3	12	13	16	15
53	4	2	2	4	1	2	5	2	5	2	1	5	4	5	1	2	4	2	4	3	13	16	16	15
54	3	5	2	2	2	4	4	2	4	4	5	2	1	1	1	3	3	1	3	2	14	18	10	12
55	1	2	3	3	1	1	3	3	5	2	3	4	4	3	1	2	1	5	5	5	10	14	15	18
56	4	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	5	2	1	4	5	2	4	3	4	13	10	15	18
57	1	2	1	1	2	2	4	4	5	3	1	4	1	2	3	4	5	4	3	1	7	18	11	17
58	1	3	5	3	1	3	3	5	2	1	2	4	4	2	3	1	1	1	4	1	13	14	15	8
59	4	2	3	1	3	4	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	5	1	2	3	13	15	10	13
60	5	2	4	2	4	1	2	2	3	5	1	5	1	1	3	5	3	2	4	3	17	13	11	17
61	4	3	5	1	2	1	2	4	5	5	3	2	5	2	5	1	2	3	5	1	15	17	17	12
62	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	2	5	1	5	3	4	2	1	4	3	17	9	16	14
63	4	1	3	4	1	3	2	1	1	5	3	5	2	5	1	2	3	3	2	3	13	12	16	13
64	2	1	3	3	5	4	2	2	4	5	5	2	1	4	5	4	2	3	2	1	14	17	17	12
65	2	4	2	1	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	1	14	19	19	13
66	4	3	4	5	5	5	4	4	1	3	4	5	5	2	1	1	1	1	4	2	21	17	17	9
67	3	4	3	2	2	3	1	4	1	4	4	1	1	2	4	5	4	1	1	2	14	13	12	13
68	1	5	3	2	1	2	4	4	4	2	4	1	3	3	5	2	2	1	3	1	12	16	16	9
69	5	4	3	5	1	5	3	5	1	5	2	1	3	5	5	2	4	2	4	1	18	19	16	13
70	2	3	3	2	4	1	2	1	2	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	2	14	11	21	20
71	1	4	5	4	5	4	4	4	2	3	1	3	3	5	5	1	3	5	3	5	19	17	17	17
72	3	5	2	5	3	1	2	2	2	5	1	4	4	4	4	2	1	5	5	1	18	12	17	14
73	3	1	4	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	13	11	9	11
74	1	5	1	5	3	3	5	3	3	4	1	2	3	3	5	2	4	2	2	3	15	18	14	13
75	3	1	5	4	5	3	1	4	3	2	5	5	3	5	1	4	3	2	2	5	18	13	19	16
76	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	5	3	16	17	11	13
77	2	5	1	1	5	4	4	5	2	2	4	4	3	1	2	3	5	4	4	3	14	17	14	19
78	4	2	3	5	2	2	2	4	3	1	1	5	5	2	3	4	2	1	5	5	16	12	16	17
79	3	3	1	2	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	1	2	4	2	1	13	14	17	10
80	4	3	3	3	2	4	5	2	3	1	1	1	1	4	2	2	2	3	4	5	15	15	9	16
81	1	2	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	4	1	5	3	3	5	3	4	9	17	16	18
82	1	4	3	3	5	3	4	1	3	3	5	5	3	2	2	5	3	4	5	1	16	14	17	18
83	4	5	2	2	3	1	5	4	3	4	2	4	5	2	5	3	5	4	1	2	16	17	18	15
84	4	5	5	2	5	4	5	2	3	3	3	1	5	4	2	5	4	5	4	5	21	17	15	23
85	1	1	2	3	4	3	4	2	5	1	4	5	4	4	2	5	4	2	3	4	11	15	19	18
86	2	1	4	1	3	2	1	5	1	2	2	3	1	3	3	1	3	5	2	2	11	11	12	13
87	2	4	2	4	5	2	5	4	3	3	5	4	2	2	4	1	4	1	5	1	17	17	17	12
88	3	2	3	2	2	1	1	1	3	4	2	3	2	4	2	5	4	3	5	4	12	10	13	21

89	2	2	1	4	5	1	2	3	4	5	2	3	5	2	5	4	5	1	2	3	14	15	17	15
90	5	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	3	2	3	2	4	1	2	3	3	22	19	14	13
91	5	5	4	5	1	4	3	2	2	2	2	5	1	5	4	2	5	1	3	4	20	13	17	15
92	3	4	1	1	1	2	1	4	2	1	2	5	3	1	3	1	4	1	3	2	10	10	14	11
93	5	5	2	1	2	5	5	3	1	2	3	4	4	1	1	4	5	1	2	4	15	16	13	16
94	5	2	3	4	5	1	5	2	2	2	4	1	4	1	4	2	2	2	4	1	19	12	14	11
95	4	5	2	5	2	1	5	1	1	5	1	5	4	3	2	5	2	5	1	2	18	13	15	15
96	4	4	3	5	5	1	3	5	3	5	4	2	3	3	5	2	4	2	4	3	21	17	17	15
97	1	3	2	3	3	5	4	1	4	1	4	4	1	3	2	4	4	2	5	2	12	15	14	17
98	3	2	2	2	2	5	3	5	4	4	2	4	3	1	5	1	2	1	4	5	11	21	15	13
99	2	2	4	5	2	5	2	1	2	1	1	2	3	4	1	1	4	4	1	4	15	11	11	14
100	4	1	4	1	3	4	4	1	5	5	5	3	3	5	1	2	5	3	2	4	13	19	17	16
101	3	4	1	4	3	4	2	3	4	4	3	4	1	1	3	1	1	3	4	1	15	17	12	10
102	4	3	2	5	1	2	2	3	1	1	1	2	4	3	1	3	4	3	4	1	15	9	11	15
103	1	1	1	1	1	5	1	2	4	5	3	1	1	2	3	5	5	5	4	1	5	17	10	20
104	5	1	1	4	3	3	1	3	5	1	1	2	1	1	2	3	1	4	5	2	14	13	7	15
105	5	2	1	4	5	4	1	5	5	2	5	1	3	5	3	1	5	3	3	4	17	17	17	16
106	1	3	4	3	2	4	1	5	4	5	3	4	2	3	3	2	5	4	4	5	13	19	15	20
107	5	3	5	1	4	2	5	4	1	1	2	4	5	2	4	4	5	2	1	1	18	13	17	13
108	2	2	4	1	2	1	1	2	5	2	3	4	4	2	1	1	3	2	1	3	11	11	14	10
109	2	3	3	3	2	4	3	5	3	5	3	5	3	2	3	4	4	3	4	3	13	20	16	18
110	1	2	1	3	2	5	3	2	3	5	1	1	1	3	2	1	5	2	4	3	9	18	8	15
111	5	4	4	2	5	2	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	2	2	20	14	17	12
112	5	5	5	1	2	3	4	1	5	1	2	1	5	5	4	5	3	1	3	5	18	14	17	17
113	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2	5	4	3	2	1	5	2	5	23	20	18	15
114	4	4	5	5	5	1	2	5	5	3	1	2	3	2	5	2	1	1	1	3	23	16	13	8
115	1	1	5	3	5	5	5	4	1	5	5	4	4	1	3	1	5	3	2	2	15	20	17	13
116	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	1	2	2	5	4	3	4	1	5	21	22	15	17
117	5	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	1	5	1	3	5	15	17	15	15
118	1	3	2	4	4	3	2	2	4	3	5	3	3	1	3	2	3	3	2	5	14	14	15	15
119	4	3	4	2	4	4	3	3	1	5	5	5	4	1	5	1	4	4	3	1	17	16	20	13
120	2	3	3	3	3	5	2	2	3	5	5	3	3	1	3	1	5	5	5	3	14	17	15	19
121	2	3	1	1	5	2	3	5	4	5	2	2	3	2	4	5	3	1	3	2	12	19	13	14
122	5	3	4	2	2	1	1	1	3	4	4	1	4	1	5	1	2	1	3	5	16	10	15	12
123	4	3	5	5	3	4	4	2	1	3	3	4	2	1	4	4	4	1	3	3	20	14	14	15
124	3	1	2	1	2	3	2	1	4	4	2	4	1	3	2	5	4	2	2	2	9	14	12	15
125	1	1	5	2	3	1	1	4	4	2	3	3	5	4	4	2	3	5	4	5	12	12	19	19
126	2	5	5	1	4	1	1	5	1	5	1	2	1	3	4	5	2	5	3	1	17	13	11	16
127	5	2	4	5	2	5	1	4	5	1	2	2	3	4	1	3	1	5	3	2	18	16	12	14
128	3	5	2	5	2	3	5	5	2	5	5	5	3	5	3	4	2	5	3	2	17	20	21	16
129	1	1	4	5	1	5	5	5	1	2	2	3	2	4	2	4	5	1	5	5	12	18	13	20
130	3	3	4	1	4	5	5	1	2	4	3	5	5	5	2	1	3	5	2	5	15	17	20	16
131	3	1	2	3	5	4	2	2	3	1	2	3	5	1	3	3	4	1	4	1	14	12	14	13
132	2	2	1	2	4	4	4	3	3	1	1	4	4	5	5	5	3	2	1	4	11	15	19	15
133	3	5	1	5	5	1	4	4	1	2	2	1	4	3	4	5	2	5	1	3	19	12	14	16
134	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	3	3	3	1	2	3	15	20	15	12

135	2	4	3	2	3	5	5	4	1	2	1	5	3	2	2	4	2	3	4	3	14	17	13	16
136	1	2	3	1	4	4	1	2	5	4	2	2	4	5	1	2	4	3	1	3	11	16	14	13
137	4	3	3	1	2	5	1	2	2	1	2	5	1	3	2	5	1	3	1	2	13	11	13	12
138	2	2	2	2	5	3	1	5	4	2	5	5	1	2	1	2	3	3	5	4	13	15	14	17
139	5	2	1	1	4	2	5	5	5	1	2	4	2	3	4	1	1	1	2	3	13	18	15	8
140	2	4	1	5	3	2	1	1	4	4	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	15	12	16	23
141	3	3	3	4	5	1	3	4	2	2	2	3	5	4	3	1	1	1	2	1	18	12	17	6
142	3	1	5	5	1	2	1	4	2	4	3	4	2	3	1	1	1	2	4	4	15	13	13	12
143	2	3	3	1	1	4	1	4	3	5	5	1	5	1	1	4	1	3	2	2	10	17	13	12
144	2	4	5	2	5	5	4	3	1	2	4	4	3	5	4	1	4	1	1	5	18	15	20	12
145	3	5	3	5	4	2	2	4	1	3	3	5	1	4	2	1	5	5	5	3	20	12	15	19
146	5	1	3	5	1	5	1	1	5	5	3	3	1	1	1	2	4	3	5	3	15	17	9	17
147	3	3	3	2	5	2	5	1	4	2	5	2	3	2	2	5	2	3	5	2	16	14	14	17
148	5	3	3	2	5	3	2	2	4	5	3	5	4	1	3	1	1	5	5	2	18	16	16	14
149	2	3	5	2	1	1	3	5	2	1	3	3	3	1	4	2	5	4	2	3	13	12	14	16
150	3	5	1	5	3	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	5	5	3	2	17	7	8	16
151	4	2	5	3	5	1	2	2	2	1	4	2	5	1	2	1	5	4	5	2	19	8	14	17
152	2	2	1	1	4	5	5	5	2	3	5	4	1	4	5	3	5	1	3	4	10	20	19	16
153	5	5	2	2	2	3	2	1	3	4	4	2	3	5	2	3	1	2	2	3	16	13	16	11
154	3	2	4	3	5	2	1	4	3	2	3	2	3	2	1	4	3	4	2	4	17	12	11	17
155	4	1	3	2	2	5	4	1	4	3	4	5	5	1	5	3	3	2	2	2	12	17	20	12
156	3	3	3	2	2	5	4	4	2	2	1	1	3	3	5	1	1	5	3	3	13	17	13	13
157	4	4	1	4	5	4	2	1	3	5	4	2	4	4	5	2	1	3	2	5	18	15	19	13
158	5	5	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	3	1	2	2	4	1	2	17	13	15	11
159	5	5	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	23	10	17	15
160	1	3	2	5	4	3	2	4	4	1	4	2	2	3	4	5	1	4	5	3	15	14	15	18
Sum a	49 0	49 2	48 3	48 0	49 9	48 6	46 2	48 1	47 3	47 9	47 3	49 2	49 9	44 8	48 1	45 6	49 2	46 7	47 5	49 8	24 44	23 81	23 93	23 88
Vari anza	2, 02	1, 93	1, 84	2, 08	2, 03	2, 07	2, 03	2, 02	2, 03	2, 26	1, 99	2, 04	1, 83	1, 85	2, 19	2, 05	2, 03	2, 15	1, 78	1, 94	11, 23	11, 58	8, 73	9, 63

Variable 2: Gestión logística																							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	D1	D2	D3
1	2	3	3	2	1	3	1	3	5	4	5	1	4	3	5	2	4	3	1	5	15	25	20
2	1	5	4	3	5	2	5	4	1	3	3	3	5	1	3	4	5	1	1	5	25	20	19
3	1	5	3	1	2	4	1	2	5	1	3	3	2	5	1	4	4	1	5	4	17	21	19
4	3	5	2	1	3	2	2	3	2	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	18	18	20
5	2	3	5	4	5	3	5	1	5	3	3	1	2	5	3	4	1	2	5	1	27	20	16
6	4	1	5	2	2	4	2	4	3	5	3	1	5	2	2	2	4	5	3	1	20	23	17
7	3	3	4	5	5	4	1	2	4	3	2	2	5	4	5	1	2	4	4	2	25	22	18
8	4	5	2	2	4	1	2	5	3	4	5	2	5	5	4	5	2	1	3	5	20	29	20
9	1	3	3	2	5	1	5	1	2	1	3	1	3	2	5	3	1	3	5	5	20	13	22
10	1	2	1	3	5	2	5	3	2	1	3	3	4	5	1	2	2	1	4	2	19	21	12
11	3	2	3	2	3	4	3	5	5	2	1	2	1	3	4	4	1	3	4	3	20	19	19
12	2	2	3	2	3	4	1	1	1	5	5	5	1	2	5	1	1	2	1	1	17	20	11
13	3	3	1	5	2	5	5	5	3	4	1	5	4	5	1	5	4	3	4	3	24	27	20
14	2	1	5	1	2	4	4	5	1	5	3	2	4	5	1	1	4	5	4	3	19	25	18
15	1	5	5	3	3	4	3	3	1	1	1	1	4	4	1	5	5	2	5	4	24	15	22
16	1	2	4	1	1	1	5	1	1	4	3	4	2	5	5	1	1	2	5	2	15	20	16
17	4	5	2	1	4	4	4	3	1	1	2	2	1	1	4	2	3	5	3	4	24	11	21
18	4	1	3	1	4	5	2	2	2	4	4	2	1	1	1	5	4	1	5	3	20	16	19
19	5	1	5	5	3	3	2	4	4	1	1	4	1	2	3	3	2	3	1	2	24	17	14
20	4	1	1	5	1	1	5	1	1	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	18	10	20
21	1	5	1	4	2	3	3	5	3	2	2	4	5	5	5	2	2	2	1	3	19	26	15
22	5	1	4	4	2	1	1	5	5	3	5	4	3	1	5	3	1	4	1	1	18	26	15
23	4	3	3	3	2	1	5	2	1	4	1	5	1	5	2	3	2	2	5	3	21	19	17
24	5	3	2	2	5	3	3	4	5	4	1	1	2	3	1	1	5	4	3	5	23	20	19
25	4	3	4	4	3	2	5	3	4	1	1	1	5	3	4	5	5	5	2	1	25	18	22
26	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	1	5	4	3	2	4	2	4	3	2	24	21	17
27	3	4	1	1	5	4	1	4	1	2	1	1	1	1	4	5	4	1	1	5	19	11	20
28	3	1	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	20	17	10
29	5	5	1	5	2	5	2	4	2	4	3	5	3	5	1	2	3	3	3	4	25	26	16
30	3	1	5	1	3	1	1	4	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	4	15	18	13
31	1	2	1	1	4	4	1	4	3	2	2	4	5	4	1	3	2	3	3	5	14	24	17
32	1	3	2	1	1	4	2	4	3	1	5	3	3	4	1	1	5	1	4	5	14	23	17
33	1	1	4	2	1	4	5	2	1	2	2	1	5	1	2	3	4	4	5	2	18	14	20
34	3	1	4	4	5	5	5	2	1	4	3	2	4	3	1	3	1	3	2	2	27	19	12
35	5	1	5	5	3	1	3	5	5	5	1	5	3	5	3	5	4	2	5	5	23	29	24
36	3	1	3	2	1	3	4	4	1	2	4	1	2	4	2	5	2	5	2	5	17	18	21
37	5	1	2	3	3	4	3	5	4	3	2	5	3	5	5	2	3	2	2	3	21	27	17
38	3	4	4	5	2	5	1	4	4	4	1	4	5	2	1	1	5	3	4	3	24	24	17
39	2	3	2	1	2	3	3	1	4	2	3	1	4	1	5	2	3	5	5	3	16	16	23
40	3	3	4	2	2	5	1	3	5	2	2	3	2	5	1	1	4	5	5	3	20	22	19
41	3	3	5	2	1	4	1	3	2	1	3	2	4	1	2	5	2	5	4	3	19	16	21
42	2	2	1	5	1	4	4	1	2	2	2	5	1	3	2	5	2	2	3	5	19	16	19
43	5	3	1	4	2	2	4	4	2	3	5	5	3	3	4	1	3	3	3	2	21	25	16
44	1	1	3	3	4	5	3	2	4	5	2	2	1	5	1	3	2	1	3	2	20	21	12

45	1	3	5	1	1	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	3	1	4	1	4	17	26	16
46	3	3	5	2	3	5	5	2	5	3	2	4	2	2	4	5	1	2	2	5	26	20	19
47	3	4	3	1	4	2	5	5	4	4	2	1	2	5	4	4	4	3	4	1	22	23	20
48	2	4	2	3	3	1	2	5	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	17	24	13	
49	2	5	4	5	3	1	2	3	4	4	5	5	2	2	4	4	4	1	1	4	22	25	18
50	4	3	2	3	5	1	1	2	1	5	2	4	2	2	3	3	3	4	3	1	19	18	17
51	3	2	4	1	1	3	1	1	4	5	1	4	4	5	2	2	5	5	3	4	15	24	21
52	2	5	5	1	2	3	5	1	3	2	5	4	4	2	2	4	1	4	2	2	23	21	15
53	1	5	1	5	2	3	5	2	5	1	1	3	4	5	2	1	2	5	1	1	22	21	12
54	4	1	2	1	3	2	3	2	5	2	5	3	3	3	1	2	5	1	4	2	16	23	15
55	5	5	4	3	5	1	3	5	2	4	2	4	2	5	5	3	3	5	3	3	26	24	22
56	3	3	5	1	3	3	4	2	1	1	3	3	4	2	1	5	1	4	1	3	22	16	15
57	5	1	2	1	1	1	2	3	1	4	4	1	5	4	3	5	1	5	5	4	13	22	23
58	1	4	1	1	3	2	5	3	1	5	1	5	1	3	5	2	3	2	2	4	17	19	18
59	1	2	1	1	1	3	5	5	1	5	5	2	5	3	3	1	5	1	5	2	14	26	17
60	4	2	2	5	4	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	21	12	11
61	5	2	4	1	2	3	2	4	1	1	2	2	2	1	4	3	5	5	1	3	19	13	21
62	3	5	1	5	1	1	1	3	2	2	3	2	4	5	5	3	4	3	1	1	17	21	17
63	1	3	1	5	2	1	1	5	5	4	1	2	1	4	4	5	2	5	5	1	14	22	22
64	4	1	4	5	2	2	1	4	2	4	4	2	1	2	3	3	4	1	5	3	19	19	19
65	2	1	1	5	4	2	1	1	3	1	4	3	2	3	3	5	3	1	3	4	16	17	19
66	3	1	2	5	5	1	3	3	3	3	5	3	3	5	4	2	5	1	5	5	20	25	22
67	4	5	1	2	3	1	5	3	1	4	5	1	3	5	4	2	3	3	2	2	21	22	16
68	1	1	1	3	2	3	5	4	1	5	5	3	1	2	3	3	5	2	5	3	16	21	21
69	3	2	2	2	5	5	1	2	3	1	2	2	1	4	2	2	1	1	2	4	20	15	12
70	1	1	4	2	1	5	1	2	5	4	2	1	1	1	4	5	1	2	1	1	15	16	14
71	1	5	5	1	1	3	3	3	5	2	4	5	3	1	3	5	2	1	1	3	19	23	15
72	5	2	3	2	4	4	4	5	1	2	4	3	5	4	1	3	5	2	3	4	24	24	18
73	1	1	2	2	3	2	5	1	4	5	4	4	2	5	2	5	2	5	5	2	16	25	21
74	5	1	2	2	2	2	5	4	5	1	4	5	2	5	3	5	5	2	2	2	19	26	19
75	4	2	1	5	3	1	3	5	2	4	1	1	3	4	2	4	2	1	3	4	19	20	16
76	5	2	4	3	3	5	3	1	1	3	1	5	3	3	3	5	4	2	1	3	25	17	18
77	2	2	3	3	2	1	4	1	5	1	5	2	5	2	5	2	1	2	5	1	17	21	16
78	3	2	3	2	5	2	4	1	4	2	3	3	2	4	3	5	5	1	2	1	21	19	17
79	5	4	1	5	4	2	5	3	4	1	3	4	2	4	2	4	1	3	4	4	26	21	18
80	1	1	1	5	2	2	1	1	5	3	3	3	1	3	1	3	1	5	2	2	13	19	14
81	1	3	1	1	1	1	3	3	1	5	2	2	4	1	2	1	2	3	4	1	11	18	13
82	5	2	3	3	3	1	5	3	2	5	1	1	2	2	5	4	1	4	2	2	22	16	18
83	2	3	2	2	5	4	4	1	1	1	4	4	5	1	1	5	5	2	2	1	22	17	16
84	2	5	2	4	1	4	2	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	3	2	3	20	18	14
85	2	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	1	4	5	3	2	3	5	3	24	24	21
86	3	5	2	1	2	4	3	5	5	5	3	5	1	3	3	4	4	2	3	2	20	27	18
87	5	3	1	4	1	2	5	5	3	5	1	4	4	5	1	3	4	1	1	2	21	27	12
88	1	2	2	1	5	2	3	5	2	2	4	4	1	4	5	3	5	5	1	3	16	22	22
89	1	5	5	1	5	3	4	2	1	2	3	1	3	2	5	1	3	4	5	2	24	14	20
90	2	1	2	4	1	3	2	4	3	5	1	5	5	1	5	1	3	2	5	3	15	24	19

91	4	5	2	2	1	3	2	1	3	1	2	4	4	2	3	1	4	1	1	2	19	17	12
92	2	1	5	4	3	2	2	4	4	1	5	2	2	2	2	3	2	4	1	3	19	20	15
93	4	5	5	3	1	4	4	5	3	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3	4	26	21	20
94	3	4	3	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	5	3	24	11	16
95	4	5	2	2	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	2	5	3	1	3	23	28	19
96	3	4	1	1	3	2	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	3	2	5	18	23	20
97	3	1	3	3	3	1	1	3	4	2	2	2	4	3	1	1	3	5	2	1	15	20	13
98	3	3	4	2	2	2	4	2	1	5	2	3	5	5	4	4	3	5	4	4	20	23	24
99	3	2	4	4	4	4	5	5	3	1	4	3	2	5	5	5	4	4	3	5	26	23	26
100	5	2	5	1	5	3	4	1	5	3	5	3	5	4	2	1	2	4	5	5	25	26	19
101	2	1	3	5	2	5	1	5	5	5	5	4	4	5	1	3	5	3	2	4	19	33	18
102	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	1	1	4	4	1	2	1	3	1	21	21	12
103	5	5	2	4	3	3	5	4	5	2	3	2	4	3	2	3	4	4	1	1	27	23	15
104	3	1	3	1	3	4	4	4	5	2	4	4	2	5	5	2	1	1	2	5	19	26	16
105	4	1	2	4	5	5	5	2	5	5	1	2	5	1	4	2	4	3	3	3	26	21	19
106	5	1	2	5	2	4	1	4	2	4	5	5	5	3	2	2	3	1	4	2	20	28	14
107	4	2	4	2	4	1	3	2	3	4	5	3	2	2	3	4	1	3	3	4	20	21	18
108	3	2	1	4	3	1	3	2	4	2	5	3	5	5	1	5	2	2	1	4	17	26	15
109	1	3	3	5	5	2	3	3	4	1	2	4	4	5	5	5	1	2	2	4	22	23	19
110	3	4	2	2	3	1	4	3	3	2	3	4	2	2	5	1	2	1	1	2	19	19	12
111	1	3	2	4	4	3	3	2	1	5	5	1	5	2	5	5	4	2	5	3	20	21	24
112	1	5	1	2	1	5	3	1	1	5	1	4	1	1	4	4	3	5	5	5	18	14	26
113	3	4	2	1	3	1	3	5	4	2	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	17	21	18
114	5	4	2	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	3	4	4	1	3	4	3	23	16	19
115	1	3	3	3	1	4	3	3	5	2	1	2	3	5	5	3	4	4	2	5	18	21	23
116	5	3	3	4	4	1	1	2	2	3	4	1	5	2	2	1	2	1	3	4	21	19	13
117	3	2	5	2	3	4	2	1	2	2	4	1	2	3	5	2	5	5	1	2	21	15	20
118	5	2	1	1	2	5	4	2	1	5	3	2	3	2	2	1	3	1	3	3	20	18	13
119	5	5	5	3	2	1	3	1	5	1	5	1	3	3	4	4	2	2	4	3	24	19	19
120	4	4	2	5	2	1	4	1	5	5	4	4	4	5	2	2	2	4	1	4	22	28	15
121	3	3	1	1	1	4	2	1	2	5	2	3	1	3	4	2	2	5	5	2	15	17	20
122	3	2	2	3	4	4	5	2	4	3	1	1	2	2	3	4	3	4	1	3	23	15	18
123	4	5	1	2	5	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	2	1	4	1	1	25	27	12
124	4	2	1	3	2	4	2	3	4	3	5	2	4	5	4	5	3	2	4	3	18	26	21
125	2	4	3	1	4	4	3	2	2	5	3	5	2	3	3	2	1	5	3	1	21	22	15
126	3	5	3	5	2	4	1	1	2	4	2	2	5	3	3	2	3	3	4	4	23	19	19
127	1	1	2	1	4	3	1	5	4	2	3	5	4	2	5	5	3	5	2	4	13	25	24
128	3	2	5	3	5	2	5	3	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	3	4	25	19	16
129	5	2	5	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	5	1	4	28	27	20
130	5	3	4	1	4	4	2	3	1	3	3	5	1	5	1	2	1	3	1	5	23	21	13
131	3	2	3	5	5	2	2	4	3	2	2	2	1	5	5	5	1	3	2	5	22	19	21
132	4	2	3	5	4	2	3	5	1	4	3	1	3	1	1	5	2	2	1	3	23	18	14
133	2	1	4	5	1	4	4	5	1	1	4	3	1	4	2	1	4	1	1	2	21	19	11
134	1	1	4	5	4	4	3	1	4	3	3	5	3	1	4	3	1	5	5	2	22	20	20
135	4	2	5	5	3	4	2	4	2	2	5	2	4	3	1	5	4	2	1	3	25	22	16
136	4	4	4	3	1	4	2	3	5	1	5	5	5	4	4	1	1	5	3	5	22	28	19

137	3	2	5	1	4	5	5	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	5	4	1	25	15	19
138	4	2	4	5	1	2	3	2	4	2	5	2	1	4	2	2	3	1	4	4	21	20	16
139	5	3	4	4	2	4	3	3	5	2	5	3	3	3	2	3	1	4	2	2	25	24	14
140	5	1	2	2	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	5	3	3	5	2	4	15	16	22
141	1	5	5	4	4	2	2	5	4	1	2	4	3	3	4	4	5	3	4	3	23	22	23
142	5	5	4	2	2	1	1	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	1	4	20	23	14
143	2	1	1	3	3	2	1	5	3	4	5	1	1	3	2	2	4	1	5	1	13	22	15
144	4	4	2	4	1	2	5	4	1	4	2	4	4	4	4	5	3	3	2	2	22	23	19
145	3	5	3	4	4	2	1	3	1	2	5	3	1	3	2	2	4	2	3	2	22	18	15
146	3	3	4	3	5	2	3	3	2	2	1	3	4	4	2	4	5	4	3	5	23	19	23
147	3	3	5	1	1	4	2	2	1	5	3	5	3	5	5	2	4	2	1	3	19	24	17
148	5	4	3	3	3	1	5	5	2	4	4	4	5	3	5	2	3	5	5	2	24	27	22
149	5	1	5	2	2	2	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	5	4	1	2	21	25	19
150	5	1	2	5	5	1	5	2	2	3	5	3	2	2	3	2	4	4	4	5	24	19	22
151	5	1	1	1	5	4	4	4	5	4	1	4	2	3	4	3	4	3	1	3	21	23	18
152	1	2	3	4	4	4	1	2	1	5	3	4	3	1	4	5	5	2	1	4	19	19	21
153	1	5	1	3	1	4	3	3	2	1	4	2	1	2	4	5	1	4	1	2	18	15	17
154	3	4	1	3	4	1	5	2	5	3	1	4	3	5	2	3	1	4	5	5	21	23	20
155	3	5	4	5	1	5	1	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	4	24	26	21
156	3	5	1	1	3	4	1	4	5	2	5	1	3	2	1	2	5	5	2	5	18	22	20
157	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	5	2	5	3	2	5	1	5	21	22	21
158	4	2	4	3	3	5	5	3	2	1	2	5	3	3	4	4	4	5	4	1	26	19	22
159	4	5	3	2	1	4	3	4	1	2	1	2	2	2	1	3	4	5	5	2	22	14	20
160	4	2	4	2	4	1	5	2	2	1	3	1	4	3	2	4	1	4	1	5	22	16	17
Suma	48	44	45	45	46	46	48	48	46	47	48	46	46	50	48	48	46	47	45	48	326	333	285
Varianza	1,9	2,1	1,9	2,2	1,9	1,9	2,1	1,9	2,2	2,2	1,9	2,2	1,9	2,2	1,9	2,2	1,9	2,2	1,9	2,2	13	18	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso de desempeño y gestión logística en una Unidad Ejecutora del MIDAGRI de Lima,2023", cuyo autor es VENEGAS BLANCO MARILU YANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 11- 08-2023 07:55:52

Código documento Trilce: TRI - 0609599