



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los  
colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja,  
2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Leon La Rosa, Miguel Fernando ([orcid.org/0009-0002-6580-5486](https://orcid.org/0009-0002-6580-5486))

**ASESORES:**

Dr. Godoy Caso, Juan ([orcid.org/0000-0003-3011-7245](https://orcid.org/0000-0003-3011-7245))

Dr. Garay Flores, German Vicente ([orcid.org/0000-0002-7118-6477](https://orcid.org/0000-0002-7118-6477))  
Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz ([orcid.org/0000-0002-4187-106X](https://orcid.org/0000-0002-4187-106X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi querida madre, cuya dedicación y amor han sido la base de mi vida y éxito académico. Sin tu apoyo incondicional y tus sabias palabras, esta tesis no habría sido posible. Gracias por ser mi guía, mi refugio y mi inspiración en cada paso del camino. Deseo que estas páginas sean un tributo a tu amor y sacrificio, y espero hacerte sentir orgullosa con este logro.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, por haberme dado la vida, acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi luz en mi camino y por darme la sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

Gracias a la Universidad Cesar Vallejo, que me brindaron una educación inmejorable.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, JUAN GODOY CASO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022", cuyo autor es LEON LA ROSA MIGUEL FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JUAN GODOY CASO <b>DNI:</b> 43297741 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 09- 08-2023 19:36:43

Código documento Trilce: TRI - 0631221



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LEON LA ROSA MIGUEL FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LEON LA ROSA MIGUEL FERNANDO <b>DNI:</b> 44089651 <b>ORCID:</b> 0009-0002-6580-5486	Firmado electrónicamente por: MLAR010 el 06-09- 2023 23:57:52

Código documento Trilce: INV - 1291123

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos.	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Frecuencia y niveles de la gestión del abastecimiento .....	20
Tabla 2.Frecuencia y niveles de las dimensiones de gestión del abastecimiento .	21
Tabla 3.Frecuencia y niveles del rendimiento de colaboradores de oficina .....	22
Tabla 4. Frecuencia y niveles de las dimensiones del rendimiento de colaboradores de oficina .....	23
Tabl 5. Relación estadística de gestión del abastecimiento y la relación de colaboradores de oficina. ....	24
Tabla 6. Relación estadística de la dimensión planeación del abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina.....	25
Tabla 7. Relación estadística de la dimensión proceso de abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina.....	26
Tabla 8. Relación estadística de la dimensión seguimiento y control del abastecimiento, y el rendimiento de colaboradores de oficina. ....	27

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figure 1. Niveles de gestión del abastecimiento en el municipio de San Borja.....	20
Figure 2. Niveles de las dimensiones de gestión de abastecimiento en el municipio de San Borja.....	21
Figure 3. Niveles de rendimiento de colaboradores de oficina en el municipio de San Borja.....	22
Figure 4. Niveles de las dimensiones del rendimiento de colaboradores de oficina en el municipio de San Borja.....	23

## RESUMEN

Esta investigación tuvo el objetivo de establecer la asociación de la gestión de abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja. De esta manera, la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño no experimental; la población estuvo conformada por 62 trabajadores que laboran en el municipio por medio del censo, se les aplicó la técnica de la encuesta para su análisis.

De acuerdo a los resultados se encontró que se observa una correlación favorable positiva a nivel moderado. Se concluyó que la relación de la gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina del municipio es significativa, en el sentido de obtener el resultado de significancia menor a 0.05, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar una variable hace que la otra también mejore, a razón de Rho de 0.512.

**Palabras clave:** Gestión, abastecimiento, rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

This research had the objective of establishing the association of supply management with the performance of office employees in the municipality of San Borja. In this way, the research was of an applied type, quantitative approach and non-experimental design. The population was made up of 62 workers who work in the municipality through the census, the survey technique was applied to them for analysis.

According to the results, it was found that a positive favorable correlation is observed at a moderate level. It was concluded that the relationship between supply management and the performance of the municipal office employees is significant, in the sense of obtaining the result of significance less than 0.05, outlining the positive relationship, exposing that improving one variable makes the other also improve, at a Rho rate of 0.512.

**Keywords:** management, supply, work performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Las estrategias de competencia han generado que las organizaciones gestionen su abastecimiento para brindar productos o servicios a sus clientes con el menor tiempo de flujo posible, tratando de reducir la incertidumbre en este camino, a nivel de cantidad, calidad y tiempo (Arango, et al., 2010).

En ese sentido, para recolectar datos sobre la gestión del abastecimiento se pueden considerar en general cinco aspectos, organización, procesos, proveedores, clientes y cadena total del abastecimiento como señala De Olazábal (2010) quién además identificó una brecha en esta gestión en las organizaciones peruanas frente a sus pares.

Al respecto Espinoza, et al. (2019) proponen una escala interesante para la calificación de la gestión del abastecimiento, contemplando: Bueno (3), potencial (2), pobre (1) y malo (0), indicando que es un factor comparable con diferentes realidades.

En ese marco, es necesario evaluar la gestión de abastecimiento del ayuntamiento de San Borja, para identificar el estado de su gestión frente a los principales aspectos mencionados por De Olazábal (2010), debido a que se observan muchas limitaciones en relación al factor humano, político y organizacional en el gobierno local, generando demoras en algunos procesos de abastecimiento importantes para la operatividad de la institución.

Lo mencionado ha generado algunos problemas en el rendimiento de los colaboradores de oficina, como exponen Dávila y Elvira (2010) que es factible una combinación de estilos de análisis del desempeño para poder aportar a la administración de RR. HH coordine el rendimiento individual con el del equipo y el rendimiento general organizacional, por ello, es necesario aplicar este conocimiento en el municipio.

Estas prácticas deben ser evaluadas en el municipio de San Borja, toda vez que, es necesario identificar y tomar acción sobre las causas que pueden generar niveles reducidos de rendimiento de los colaboradores de oficina que brindan el servicio municipal.

Gonzales y Vílchez (2022) exponen que midieron los factores de desempeño con la siguiente escala: Excelente, bueno, regular y deficiente, considerando factores como presencias diarias en el trabajo, la exactitud en la

hora de ingreso, adaptabilidad, compromiso con el deber, compromiso con el orden, colaboración y resolución propia, que son factibles de medir en la realidad del ayuntamiento.

Al respecto, se propuso como problema de investigación ¿En qué medida la gestión del abastecimiento se asocia con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja? y de forma específica 1). ¿En qué medida la planeación del abastecimiento se asocia con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja?, 2). ¿En qué medida el proceso de abastecimiento se asocia con el rendimiento de los colaboradores de oficina en del municipio de San Borja?, y 3). ¿En qué medida el seguimiento y control del abastecimiento se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja?

Se justifica la investigación a nivel teórico, porque servirá para identificar las principales teorías y avances del conocimiento en la gestión del abastecimiento en el panorama de la gestión pública, así como del rendimiento de los colaboradores de oficina en gobiernos locales, a nivel práctico, porque servirá para comunicar la relevancia de la gestión del abastecimiento como proceso central en el desarrollo de los procesos municipales que se vinculará con el rendimiento de los colaboradores de oficina del municipio de San Borja, en esa línea, se justifica metodológicamente, porque sentará los cimientos para futuras investigaciones vinculantes.

Además, el trabajo plantea su objetivo general como, establecer la asociación de la gestión de abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, y de forma específica, 1) establecer la asociación de la planeación del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, 2). determinar la asociación del proceso de abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, y 3). identificar la asociación del seguimiento y control del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja.

La hipótesis tentativa de solución al problema se enuncia de la siguiente manera: la gestión del abastecimiento se asocia favorable y de forma significativa con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja; así mismo, las respuestas tentativas específicas de solución son: 1). La

planeación del abastecimiento se asocia de forma asertiva y significativa con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, 2). El proceso de abastecimiento se asocia de forma asertiva y significativa con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, y 3). El seguimiento y control del abastecimiento se asocia de forma asertiva y significativa con el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja.

## II. MARCO TEÓRICO

Los resultados de la recopilación de investigaciones relacionadas al tema, en el contexto internacional, que se usarán como materia prima para el capítulo de discusión frente a los resultados que genere esta investigación fueron:

Aldana y Bernal (2019) relacionaron el capital social y la administración del abastecimiento en Colombia, encontró significancia directa, es decir, es un factor determinante en la ejecución del abastecimiento. Es esencial crear vínculos con las empresas locales en sus segmentos de importancia alta y media enfocados a una comunicación fluida y con objetivos comunes previamente pactados y consolidados

Amador et al. (2018) asociaron factores de la salud de los empleados y su productividad en el trabajo, y encontró que hay una vinculación negativa entre el desempeño en el trabajo y uso del móvil, falta de sueño, tiempo de calidad, oportunidad de estudios y de trabajo, siendo de nivel bajo. De acuerdo a la aparición de herramientas informáticas móviles empresariales son cada vez más accesible, procura la comunicación de equipos de trabajo, proveedores y búsqueda de formatos de trabajo.

Cervantes et al. (2019) asociaron la evaluación de trabajadores con el rendimiento estudiantil del trabajador de una universidad del estado, esta indagación encontró que hay una vinculación asertiva entre ambas de nivel bajo. Se estableció que los estudiantes trabajadores en comparación a los estudiantes que no trabajan, los primeros sacaron mejores calificaciones, así demostró que los estudiantes trabajadores no presentan inconvenientes en su desempeño.

Para Curiel (2022) abordando la gestión y la productividad laboral, la normativa colombiana define ciertos pasos con relación a la elección de los trabajadores de la entidad, tomando como base varias demandas de los organismos estatales y privados, la reglamentación contiene criterios obligatorios. La necesidad de eficiencia deja entrever un costo beneficio de competencias humanas en todas partes. La especificación de capacidades puntuales, aporta aspectos de desarrollo para las organizaciones demandantes y su gestión de trabajadores. En ese sentido se encuentra deficiencias en la ejecución de la elección de trabajadores, en aspectos culturales, relaciones humanas, demarcación de políticas, direccionamiento de objetivos y acciones de

trabajo. Se estableció métodos para las tareas de la entidad, orientación hacia objetivos y el efecto del adiestramiento.

Espinoza et al. (2019) exponen que es factible una evaluación cuantitativa y cualitativa en relación al abastecimiento, proponiendo una escala interesante para la calificación, contemplando: Bueno (3), potencial (2), pobre (1) y malo (0), indicando que es un factor comparable con diferentes realidades. La gestión del abastecimiento utiliza referencias comunes para la comparación, de este modo, se podría obtener resultados con la escala Likert factibles de análisis y comparación.

Luna et al. (2019) se avocaron al clima organizacional y la productividad de los trabajadores de educación de la costa, encontró que existe comportamientos cívicos y organizacionales muy arraigados, con problemas en su clima organización que influye en el desempeño laboral, y tiene un esquema de organización grande y confuso diseñado para el control de las entidades.

Manjarrez et al. (2020) indicaron que se debe tomar en cuenta la independencia del trabajador, es decir permitir que desarrolle sus tareas con autonomía y sin un abuso del control, dando más valor a la motivación en su lugar de trabajo. Las características de individuales y colectivos influyen en su desempeño y por ende en el desarrollo organizacional. Es importante que las entidades generen puntos de cohesión entre los trabajadores y estímulos a través de políticas de superación y cargo asignado y condiciones laborables favorables. Los encuestados indicaron que existe poco incentivo de forma verbal y ninguna otra motivación.

Mendoza y Cevallos (2016) declaran que sin importar con qué estrategia se realice el abastecimiento, se debe enfocar en la negociación, con especialistas que apliquen criterios técnicos de mercadeo y capacidad de elección de alternativas. Los autores explican, citando a Clegg y Montgomery (2005) los siete pasos para el abastecimiento estratégico, considerando: el perfil del ítem, el establecimiento estratégico, gestión de portafolio, proceso de implementación, estrategia de elección de proveedores, integración, monitoreo y evaluación de mercado.

Marisquirena et al. (2018) encontraron en la formación y la evaluación de trabajadores de ingeniería agrónoma que las modificaciones que se quieran hacer en el desempeño de los profesionales deben estar contemplados en plan

de formación de los mismos de acuerdo a su asociación, es vital para cada competencia hacer cambios fundamentales acorde con las demandas dinámicas actuales, para un mejor desempeño proactivo y sustentable de la producción agropecuaria.

Parra et al. (2022) afirmaron que la estrategia de integración está fundamentada en la reducción de desperdicios en la administración de abastecimiento de entrada. Exponiendo que la administración de abastecimiento cada vez eleva su nivel de complejidad en un ambiente de elevados niveles de aleatoriedad.

Adicionalmente Chiang et al. (2022) asociaron el desempeño y satisfacción laboral, en una entidad del gobierno local chileno, Este municipio de puerto frente al Pacífico, ha tomado relevancia política como económica también por su buena administración de su región. Es de esperarse que este análisis, de luces sobre la normativa y procesos para los colaboradores y sus respectivos frutos en el mejoramiento de políticas y gestión en general. Se encontró un alto desempeño y a la satisfacción laboral en un nivel aceptable en ambos géneros, significativamente relacionadas entre sí, destacando la interacción con el inmediato superior en el caso de los varones y más enfocadas en la productividad en el caso de las damas.

Paredes y Quiroz (2021) expresan para hacer esfuerzos en la fidelización de consumidores en las cadenas comerciales ecuatorianas, se requiere de la interacción de sus todos sus colaboradores, también, analizar la asociación del clima laboral con la productividad laboral. Concluyen con un valor de 0.294, de Spearman. Según este resultado, el grupo económico resalta la importancia de condiciones favorables de infraestructura y organizacionales para reforzar la productividad laboral potencialmente creciente.

Suescún et al. (2022) analizaron los efectos de la crisis sanitaria en Bogotá y políticas de abastecimiento de alimentos en municipios de la región, las condiciones de economías del campesinado y populares. Evidenció problemas de estructura económica, limitadas políticas de respuesta al golpe a las actividades económicas. Sin embargo, algunas iniciativas regionales y distritales hicieron frente con comercio electrónico aplicado al abastecimiento de alimentos tan importante para la economía de las familias locales en su composición formal e informal, ambos reactivadores de la misma economía.

Loera y Salazar (2017) exponen en la relación de capacidades organizacionales y desempeño de entidades de recursos hídricos, que factores de política tiene que ver en decisiones de recursos de personal, organizacional y jurídico. Esto se traduce en una pobre capacidad de ejecución de la administración.

Taboada-González et al. (2016) expresó acerca del mejoramiento de la administración de abastecimiento de concesiones de clientes de nivel medio y bajo. Para lograr mayor productividad de las operaciones solo se necesita herramientas simples de bajo costo como diagramas causa efecto, clasificación ABC y segmentación. Un planeamiento sacará mayor provecho al espacio de almacenes. Con la ayuda de un mejor software manejador de base de datos, se actualizarán los inventarios y se deben generar mejores políticas.

López et al. (2021) se refirieron a la administración de abastecimiento de una empresa de sal en Colombia, encontró que es de nivel medio en su efectividad, dentro se encontró que hace falta maquinaria y materiales para activar sus operaciones, falta encontrar debilidades en las capacidades de sus empleados para superarlas con adecuada capacitación, aplicación de indicadores de calidad para su producto y reconocimiento de sus clientes.

Quiala-Tamayo et al. (2018) exponen acerca de una nueva manera de administración de abastecimiento basado en la mayor investigación de productos, producción y distribución en su frecuencia de pedidos y lugar de destino, así como una mejor distribución de materias primas en función de demanda de volúmenes por regiones.

En el contexto nacional se observan a los siguientes antecedentes:

Ccaico y Mendoza (2021) explican con su investigación que el rendimiento laboral influye a nivel de Rho de Spearman de 0.723 en la distribución de materiales, observando niveles del 58% respecto al rendimiento laboral, estos autores realizan un análisis interesante sobre sus variables proponiendo una problemática en condiciones similares a la investigación.

Por su parte Colqui (2022) expresó en un centro asistencial médico acerca de un pequeño conjunto de empleados, que cuenta con un regular entorno de trabajo y un bajo rendimiento, no tiene un estándar de calidad de servicio y queda a la interpretación de cada empleado sin una única guía gerencial. Además, el compromiso de equipo de trabajo es ausente, son reacios a la evaluación

periódica anual, con el temor de ser remitidos a otras zonas o despedidos. Ignoran si hay relación en la calidad de servicio médico y el desempeño. Concluye con un Rho de 0.38, es decir, que mientras el estatus de servicio se supere también lo hará el desempeño.

Del mismo modo Fernández y Vásquez (2021) deducen que a través de un sistema logístico se propone un método acertado en el incremento de la productividad en sus valores relacionados a organización y mejora continua, identificando como factor crítico la instrucción de la fuerza laboral, en registro de indicadores de productividad, aplicación de herramientas analíticas y procesos de homologación.

En el caso de Figueroa (2019) se aboca al estudio de una minera en expansión y hace frente a una estructura organizacional inconsistente, indefinida, sin comunicación fluida y sin la articulación entre las zonas de producción y las oficinas de trabajo, sin mencionar la administración con eficiencia del personal de la entidad. Además, a nivel superior: las directivas y políticas no son claras, a nivel medio: las responsabilidades y funcionalidades de los lugares de trabajo no están bien demarcados, lo que provoca desmotivación, los trabajadores no se comprometen, y desconocen los objetivos del área. No cuentan con procedimientos para los trabajadores y su preparación inicial al puesto ni un buen proceso de designación de nuevos trabajadores, que en su mayoría desisten de la relación laboral y se retiran acrecentando la alta rotación de trabajadores. Se encontró que cada perfil de puesto de trabajo es básico en saberes y costumbre dejando de lado a la habilidad y búsqueda de objetivos. Se encontró también que, las recompensas se otorgan por la veteranía en la entidad y no por el desempeño, prácticas que nacieron con la empresa y se mantienen.

En la administración del personal no existe un cronograma de adiestramiento para el trabajo, las personas ignoran los procedimientos de sus labores con insipiente manejo de ofimática, abandonando la eficiencia, productividad, y los objetivos institucionales y personales. En tal caso se observa que con un Rho Spearman = 0.807, a mejor implemento del modelo en el desempeño mejor devendrá el rendimiento de los trabajadores de la entidad

Guanilo et al. (2022) indicaron acerca del manejo de herramientas tecnológicas y el rendimiento de profesores que conto con una vinculación de significancia asertiva entre las variables, también que mientras el manejo de las

herramientas tecnológicas mejore el desempeño también lo hará.

Adicionalmente Hanco et al. (2021) afirmaron que la relación interpersonal de los colaboradores de hoteles en Puno es clave y valiosamente decisivos en la productividad laboral, que pueden obrar a favor o en contra dado sus puntos de vista, adiestramiento diferenciados, y acepciones polarizadas. Encontró como conclusión que las asociaciones son favorables y en consecuencia la productividad en el trabajo también lo es, según su buena comunicación, actitudes para el trabajo, responsabilidad y cohesión intergrupala.

A decir de Herrera (2019) en la entidad estatal registral generaron contratos para trabajadores que debían ser especialistas, conocedores de la ley de contrataciones estatales con amplia experiencia en los hitos demarcados por la normativa logística, funcionalidad y procesos varios tecnificados, sin errores o nulidades en los pasos procedimentales de convocatoria o ampliación del mismo, para prevenir procesos viciados por alteraciones o ignorancia de la normativa, pero la realidad es diferente. Atendían la totalidad de hitos de procesos de adquisición de manufacturas y prestaciones de trabajo, para esto, la mayoría de personas no tenían las certificaciones requeridas, sin experiencia por que hace poco se desempeñaron como practicantes y luego entraron como especialistas sin los conocimientos necesarios para sus funciones. Además, el cronograma de adiestramiento para colaboradores solo tenía en cuenta a los trabajadores de planta, con nombramiento, otros perfiles profesionales estaban impedidos de participar en otras formas de contratación que proporciona la organización.

También la normativa de OSCE destaca los requisitos para los que laboran, participar de dichas capacitaciones, certificaciones de rigor e imprescindibles para desarrollar los puestos de trabajo. En la relación de competencias de trabajo y desempeño se concluyó que cuando la primera es buena, la segunda variable también es buena.

Olivera-Garay et al. (2021) encontraron una vinculación directa del clima de la organización y la evaluación del desempeño de la entidad, es decir, una asociación de la adecuación de los cambios de la organización, la comunicación al interior, los estándares de trabajo, factores emocionales de los colaboradores y la evaluación del desempeño.

Paricahua y Rossi (2022) examinaron una asociación de la administración de abastecimiento y rentabilidad de organizaciones de la construcción civil donde

encontró una vinculación directa, de tal manera, que se deben hacer correcciones en la evaluación de proveedores, toma de decisiones de compras de manera oportuna, verificación de la calidad de los materiales de construcción recibidos, capacitación de trabajadores en estas áreas, definición en sus prácticas de procesos, comunicación, transporte y administración de inventarios.

Priale (2023) expone una correlación Rho de Spearman de 0.919 del control interno y gestión de rendimiento del área de logística, recomendando tomar las acciones correctivas en la entidad, en su estudio analizó el planeamiento, seguimiento y evaluación del rendimiento laboral, obteniendo resultados significativos altos en los tres casos.

Con respecto a las bases teóricas que dan relevancia al marco teórico, se abordó reconocidos autores de libros para los siguientes conceptos:

Para Amador (2016) parte del concepto que la evaluación es practicada con cierta periodicidad que casi siempre es anual, pero no debe ser un hecho aislado o abusar de ella, porque tiene consecuencias para las entidades y el personal. Estas evaluaciones podrían ejecutarse de manera simultánea en varios departamentos de la empresa como una estrategia dentro de la misma. La definición de esta, sería un proceso dirigido a examinar el rendimiento de los trabajadores al interior de la entidad y del resultado producido en el puesto asignado. Este análisis debe llevarse a cabo de manera independiente de análisis financiera de la organización, ya sea bonanza o situaciones adversas.

A decir de Chiavenato (2011) concibe en su definición que el examen de desempeño es una estimación sistémica del rendimiento de un recurso humano, su lugar de trabajo y futuro posible crecimiento. Este es un análisis de la estimulación, juzgamiento de potencial, medición de calidad, aptitudes, habilidades del mismo recurso humano. Para analizar a los sujetos de estudio que laboran en una entidad se ejecutan varios pasos llamados evaluación de mérito, de eficiencia, etc. Esta concepción tiene un efecto activo que puede encontrar dificultades en el control y la adhesión del recurso humano a la entidad o al punto de trabajo donde labora, el mejor beneficio del potencial humano que puede superar las exigencias de la entidad, la desmotivación, etc. Después de identificar los puntos críticos, este análisis servirá para el desarrollo de políticas de RH en sintonía con los requisitos emergentes en la entidad.

Por su parte Chase et al. (2014) define la gestión de operaciones y cadena de aprovisionamiento se conceptualiza como el proyectar, ejecutar y perfeccionamiento de un conjunto de procesos que producen y ofrecen servicios además de productos de una organización, un entorno de funciones de negocios con obligaciones puntuales de gestión, es decir, se aboca en la administración de sistemas y procesos que transforman y producen bienes o servicios.

Para Chopra et al. (2008) define que una cadena de abastecimiento la conforman todas sus partes en sí mismas para cumplir con la necesidad de los clientes, estos son productores, transportes, almacenes, minoristas y clientes finales. La cadena incluye las funciones de generación de pedido, innovación, mercadeo, reparto, atención al cliente y servicio pos venta. Una cadena asume siempre un movimiento de datos, productos y capitales en los diferentes periodos. En las fases iniciales de la cadena usan la demanda del cliente para satisfacerlo, de tal manera que el flujo de datos, valores y productos es continuo.

El fin supremo de las cadenas es la satisfacción del cliente y la generación de ganancia en el proceso. No hablamos de los mismos actores en todas las etapas, sino que un productor puede manejar una cartera nutrida de proveedores y luego llegar a satisfacer a muchos comercializadores finales como tantas redes que existen o más bien redes de suministros. Está formado de varias fases: consumidores; minoristas; mayoristas; productores; proveedores de materiales para producción. Cada fase está enlazada por movimiento de productos, envío de valores, en varios sentidos y puede ser operado por terceros.

La definición de Díaz (2017) aclara que las empresas tienen necesidad al interior de la entidad de materias primas, servicios para la creación de productos y al exterior para con sus consumidores. La administración de esta, en un conjunto de disciplinas que abordan a las áreas de la entidad desde los pedidos hasta la atención al cliente. La meta final de la cadena es la perfecta satisfacción del cliente en el tiempo localización, medida y precio, es así que la administración se logra dando prioridad al cliente y su demandante volumen de requerimientos según la capacidad de la organización. Esta administración es compleja y demanda planeación que se apoya en ventajas de competencia para liderar el mercado, mucho más que un proceso operativo secuencial. La relevancia de los procesos de abastecimiento está en la mejoría de las etapas de perfeccionamiento de líneas de producción; utilización de materia primas para la

manufacturación; flujo y mantenimiento de inventarios; utilización de los sistemas informáticos.

Rocha et al. (2020) exponen que la gestión del abastecimiento está marcada por dos elementos clave la globalización y la capacidad de incrementar el nivel de integración a lo largo de los procesos logísticos.

Johnson et al. (2012) declaran acerca de la estrategia de abastecimiento que vincula los mercados actuales y futuros con las necesidades actuales y futuras. En ese sentido recae la relevancia de la administración del aprovisionamiento tanto en organizaciones privadas, como en organizaciones de gestión pública.

Gattorna (2009) parte del concepto que es factible tener cualquier combinación de cadena de abastecimiento, desde el lado del proveedor hasta el consumidor final. Situación observable en el sector estatal como no estatal donde la ejecución de procesos con mentalidad de mejora continua hace que se desarrolle constantemente la gestión del abastecimiento.

Heskett (1977) expone que logística con su estrategia puede atender la producción de cierto producto en sus buenos tiempos o resaltar su ventaja competitiva durante sus malos tiempos ajustándose a las capacidades de la organización, su desempeño en el mercado y la competencia.

El rendimiento laboral está enmarcado en el estudio de los recursos humanos, que, según Ruiz et al. (2013) representan a los trabajadores que están al interior de la entidad, que deben ser administradas para un desempeño en beneficio mutuo con los objetivos empresariales, también en el desarrollo de las personas integrantes del engranaje organizacional.

En ese sentido Puchol (2007) explica que la administración de RRHH debe contemplar 3 enfoques para tener mejores resultados, considerar: los niveles jurídico laboral, psicosociológico y económico.

Werther y Davis (2014) definen que el análisis de productividad representa una medición del rendimiento del empleado, mide como aporta cada individuo a la empresa, lo que debería determinar si se mantiene como parte de la entidad. Cuando las evaluaciones no evidencian un buen nivel para la gerencia, se deben tomar medidas correctivas, si son satisfactorias deben ser estimuladas, en todo tipo de organizaciones.

Chiavenato (2009) explica que este valor de desempeño debe ser sistemática sobre los hitos, metas y resultados que alcance cada individuo, en equipo o en general como organización, en plena aplicación de sus fortalezas y competencias.

En el concepto de Gómez-Mejía et al. (2008) el análisis del desempeño consta de ciertos pasos como identificar medir y gestionar el rendimiento del recurso humano en la entidad. Identificar quiere decir, encontrar los departamentos de la entidad, se desea medir, ya que si se hace racionalmente y de acuerdo a la normativa legal vigente empezáramos por analizar el punto de trabajo del evaluado. Este análisis debería dedicarse en el desempeño que se aboca a los planes de la entidad y no a señas particulares de las personas como etnia, edad, o género; medir aborda la ejecución de un veredicto el bien y el mal del desempeño del trabajador, también, debe tener un alcance general consecuente con toda la entidad, se entiende que todos los gerentes deberían tener un nivel alto de puntuación comparable y homogéneo; gestionar es la meta ansiada de cualquier análisis de desempeño, que debe ser un estudio con orientación a un horizonte futuro que muestre las potencialidades de los trabajadores y no una mirada al pasado con penalidades o recriminación por su desempeño del periodo pasado, de aquí se espera que los gerentes comuniquen los logros anteriores de los colaboradores y apoyarlos para llegar a una productividad mucho mejor.

Robbins y Judge (2013) conceptualiza el rendimiento como la ejecución de los deberes que ayudan a la producción de manufacturas y prestación de mano de obra o trabajos administrativos como en la generalidad de procesos; civismo, que son las operaciones que aportan el marco psicológico de la entidad, como la iniciativa de ayuda a los compañeros sin haberla pedido, apoyar con los objetivos de la entidad, consideración y cortesía por los colegas, sugerencias y aportes, y una predisposición hacia el ambiente laboral; falta de productividad, esto, aporta actos que vulneran la entidad como robo, daños a las instalaciones, agresiones con sus pares y la ausencia reiterada. Es así que las entidades solo ejecutaban exámenes acerca de los procesos de la persona con relación al puesto de trabajo al que pertenecían, pero ahora las entidades orientadas menos a la jerarquía estructural de las mismas y más enfocada a la atención solicitan más información.

Ivancevich et al. (2006) conceptualiza lo siguiente: toda entidad de envergadura regular cuenta con un examen de desempeño del trabajador, para evaluar y retroalimentar lleva una relevancia para el trabajador con el fin de dar cumplimiento a sus tareas del puesto asignado. Los fines más diversos son: suministrar fundamentos para el otorgamiento de recompensas, homologación, promociones de puesto, traslados, permisos temporales, etc.; encontrar a los colaboradores con potencialidad de crecimiento; aprobar procesos de selección de trabajadores; análisis de programas de formación; alentar el perfeccionamiento del desempeño; ejecutar caminos para salvar obstáculos al desempeño; determinar oportunidades de formación y crecimiento; Identificar la comunicación entre colaborador y jefe acerca de las perspectivas de desempeño. Las primeras 4 se enfocan en la recompensa a los colaboradores y que tan efectivos fueron la selección y capacitación. Mientras las ultimas 4 se orientan en maximizar el desempeño futuro del empleado a través del adiestramiento.

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Fue aplicada, por cuanto lleva saberes científicos al campo para mejorar la realidad. El tipo de indagación aplicada, en concordancia con el Reglamento Renacyt (2018), expresa que se orienta a encontrar con la ayuda de los alcances conceptuales científicos, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) que cumplen una carencia presente de propiedades particulares. En el parecer de Hernández y Mendoza (2018) opinan que, la indagación aplicada es aquella que sirve para la solución de dificultades e incertidumbres, gracias a la misma la humanidad tuvo una evolución, y es un medio para comprender nuestro entorno y su condición es universal. La pertinencia metodológica expuso que el tipo adecuado para la investigación es una investigación aplicada, buscando una posible solución al problema expuesto.

En lo que refiere a los estudios de campo con un sentido cuantitativo Arias (2012) señala que, con el propósito de reconocer propiedades de un conjunto de datos por medio del uso de un cuestionario, con la ayuda de la estadística, se desarrolla un tablero de distribución de frecuencias y luego se emite un esquema gráfico basado en el tablero.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

Esta indagación se considera no experimental, ya que solo observa la realidad, y la manipulación se evita en lo posible por condiciones éticas. Además, se puede afirmar que los datos recolectados serán de corte transversal al aplicar el instrumento indicado. Acerca de esto, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que, no provoca alguna situación, más bien plantea situaciones reales, nunca propiciadas por el indagador. Las variables independientes acontecen y no dan pie a ser manipuladas, no hay un predeterminado control acerca de las variables, ni se suele influenciarlas ya que ocurrieron, así como sus consecuencias. Además, define como diseño trasversal cuando el acopio de datos es en una sola oportunidad, al evaluar la implicación de las variables, así como su interrelación en una misma ocasión.

Para Arias (2012), el diseño correlacional está basado en el dictamen de informes de números y datos cuantitativos, luego de reconocer los importes de las variables se pasa a delimitar su correlación, esta medición se hace por medio de la estadística.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable independiente gestión del abastecimiento:** La Ley 30225 de contratación con entidades estatales, en el Art. 1 señala que, el desarrollo de la administración de abastecimiento o contrato de obras, manufacturas y servicios, es el buen empleo de los recursos públicos en amparo de la población, de tal manera que eleve sus beneficios y se refleje en su calidad de vida.

- **Definición operacional:** La variable es cualitativa, categórica y tiene una escala policotómica. Contiene tres dimensiones y se desarrolló un cuestionario de 12 preguntas distribuidas a lo largo de las mismas dimensiones. Se consideraron tres niveles: bajo, modera y alto.

- **Indicadores:** Se distribuyeron tres dimensiones planeación del abastecimiento, se avoca a la pertinencia de objetivos y estrategias de abastecimiento. Proceso de abastecimiento que evalúa el cumplimiento de procesos y además el incumplimiento y sanciones. Por último, el seguimiento y control del abastecimiento que examina la aplicación de seguimiento y la aplicación de control.

- **Escala de medición:** se utilizó una escala ordinal policotómica que conllevan cinco categorías diferentes y tres niveles de calificación: bajo, moderada y alto (Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables).

**Variable dependiente rendimiento de colaboradores de oficina:** La Guía de Gestión del Rendimiento de la resolución 076-2021-SERVIR-PE en su punto No 2 conceptualiza que el objetivo es determinar, considerar y fomentar la contribución de los trabajadores a los objetivos organizacionales, mostrando su necesidad para desarrollar su desempeño en sus cargos.

- **Definición operacional:** La variable es cualitativa, categórica y tiene una escala policotómica. Contiene tres dimensiones y se creó un cuestionario de 12 preguntas. Se consideraron tres niveles: bajo, moderada y alto.

- **Indicadores:** Se desarrollaron tres dimensiones, planificación que evalúa segmentación y factores de evaluación. Supervisión que examina evidencias y reuniones de seguimiento. Finalmente, evaluación que se avoca de valoración de desempeño y retroalimentación.

- **Escala de medición:** se aplicó una escala ordinal policotómica que conllevan cinco categorías diferentes y se indicó tres niveles de calificación: bajo, moderada y alto (Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables).

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

#### **3.2.1 Población:**

Se tomó a todos los empleados del municipio, conformado por 62 trabajadores, quienes son responsables de planificar, gestionar, dirigir, controlar, documentar y realizar las actividades de la oficina de abastecimiento.

En su momento, Hernández et al. (2010) indicó que, población es una porción de la totalidad de los eventos de análisis, que cumplen con demarcadas acepciones, estas deben contener características compartidas, localización y periodo de tiempo.

Para el muestreo, no fue necesario utilizar ninguna técnica por que se realizó un censo.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyeron a los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento.

- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los trabajadores que no laboran en la Oficina de Abastecimiento.

#### **3.2.2 Unidad de análisis:**

En el estudio se considera a cada colaborador involucrado, encargado de planificar, gestionar, dirigir, controlar, documentar y realizar la ejecución de las funciones del municipio de San Borja.

### **3.4 Técnicas e instrumentos**

La encuesta fue la técnica, por las características de esta investigación, por su pertinencia y factibilidad en el acopio de datos. En su momento Sánchez, et al. (2018), menciona que, es un tratamiento que se efectúa con un instrumento de acopio de información que lleva consigo un grupo de preguntas con la misión de

recoger información de los hechos. Esta técnica es llamada censo si se ejecuta con toda la población.

El cuestionario fue instrumento designado con 24 ítems, auto administrado, con preguntas cerradas. Para su definición, Hernández, et al. (2018), afirma que, es la herramienta que usa el estudioso para acopiar e inventariar los datos.

### **3.5 Procedimiento**

Se tomarán los datos de los participantes de manera presencial según las disponibilidades de los participantes, con un apoyo en la presentación de las preguntas y seguimiento en el desarrollo.

Según Hernández, et al. (2018) en un estudio se llevan a cabo muchas operaciones para llegar al final de la misma. Se clasifican los elementos, se da reconocimiento a los métodos, se fabrican o ejecutan los instrumentos, se efectúan los estudios de la estadística por medio de saberes comprobados y según las propiedades de las variables objeto de estudio. Entonces se trata de procedimientos de investigación.

### **3.6 Métodos de análisis de datos.**

El método hipotético deductivo fue seleccionado, a nivel correlacional, apoyado en el análisis estadístico, para la exposición de los niveles identificados para cada indicador, dimensión y variable; y a nivel inferencial para la identificación de la distribución de los datos, la confiabilidad del instrumento y la respectiva contrastación de hipótesis, todos los análisis fueron ejecutados con el apoyo del SPSS ver. 25.

Por su parte Sánchez, et al. (2018) menciona que en un análisis cuantitativo está formado del estudio de datos numéricos, medidos por niveles según métodos cuantitativos, se apoya en la estadística inferencial y descriptiva.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tuvieron en cuenta todas las consideraciones éticas en relación a la redacción, contemplando la propiedad intelectual, en la recolección de datos,

evitando injerencia y manipulación para el acopio de datos y los resultados, garantizando la veracidad obtenida por la investigación.

Es esta indagación se abrazó criterios de basados en principios éticos en investigación de la UCV, así tenemos:

- Autonomía: las personas encuestadas tuvieron libre disposición de elegir su aportación o retiro de la misma en, cualquier momento.
- Beneficencia: Este estudio aportó el análisis de la realidad con recursos propios, comunicando los resultados y dejando un precedente de investigación para las futuras generaciones.
- No maleficencia: no se realizó daño alguno a los participantes de la investigación, más bien. se mostró los frutos de la misma y descartando algún riesgo.
- Justicia: todas las personas participaron de forma igualitaria y ninguno fue excluido del estudio.
- Respeto a la propiedad intelectual: se consideró el legítimo derecho a la posesión intelectual de los creadores de fuentes debidamente citados y excluyendo el plagio en contra de cualquier investigador. Además, este estudio, se someterá de acuerdo al Art 9 De la política anti plagio, al software Turnitin para la medición de similitud con otras fuentes de investigación.

## IV. RESULTADOS

### Estadística Descriptiva

**Tabla 1.**

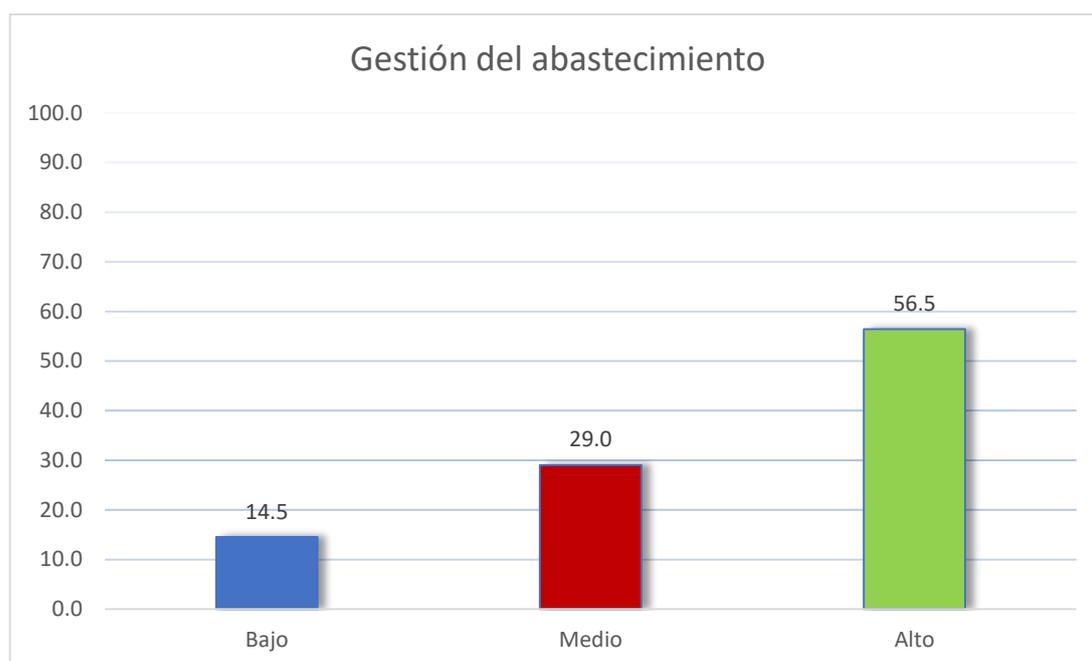
*Frecuencia y niveles de la gestión del abastecimiento*

Niveles	Gestión del abastecimiento		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14.5	14.5
Medio	18	29.0	43.5
Alto	35	56.5	100.0
Total	62	100.0	

*Fuente: Encuestas aplicadas*

**Figure 1.**

*Niveles de gestión del abastecimiento en el municipio de San Borja.*



*Fuente: Encuestas aplicadas*

En la tabla 1 se aporta una descripción de los resultados derivados de las opiniones expresadas sobre la gestión del abastecimiento. Se evidencia que el 56.5% de los encuestados evalúa la gestión como aceptable, en contraste con el 14.5% que lo considera en un nivel bajo.

**Tabla 2.**

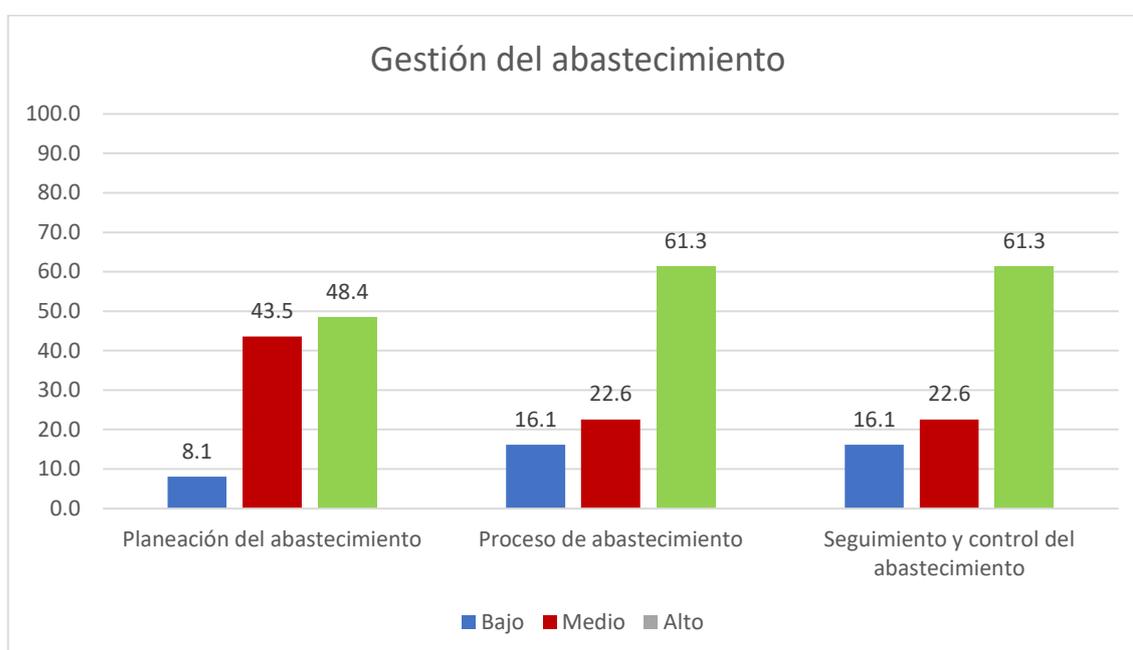
*Frecuencia y niveles de las dimensiones de gestión del abastecimiento*

Niveles	Planeación del abastecimiento		Proceso de abastecimiento		Seguimiento y control del abastecimiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8.1	10	16.1	10	16.1
Medio	27	43.5	14	22.6	14	22.6
Alto	30	48.4	38	61.3	38	61.3
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0

*Fuente: Encuestas aplicadas*

**Figure 2.**

*Niveles de las dimensiones de gestión de abastecimiento en el municipio de San Borja*



*Fuente: Encuestas aplicadas*

En la tabla 2 y figura 2 presenta niveles de las diferentes dimensiones de gestión de abastecimiento. Se observa que, en la dimensión de planeación del abastecimiento, el 48.4% de encuestados, tiene un nivel alto, un 43,5% la califica de nivel medio.

Además, en lo que respecta a la dimensión de proceso de abastecimiento, un 61,3% de los encuestados la calificaron un nivel aceptable, mientras un 22.6%, calificaron como nivel medio. En relación a la dimensión de seguimiento y control del abastecimiento, el 61.3% de los encuestados lo considera positivo,

mientras un 22.6% lo considera en un nivel medio.

**Tabla 3.**

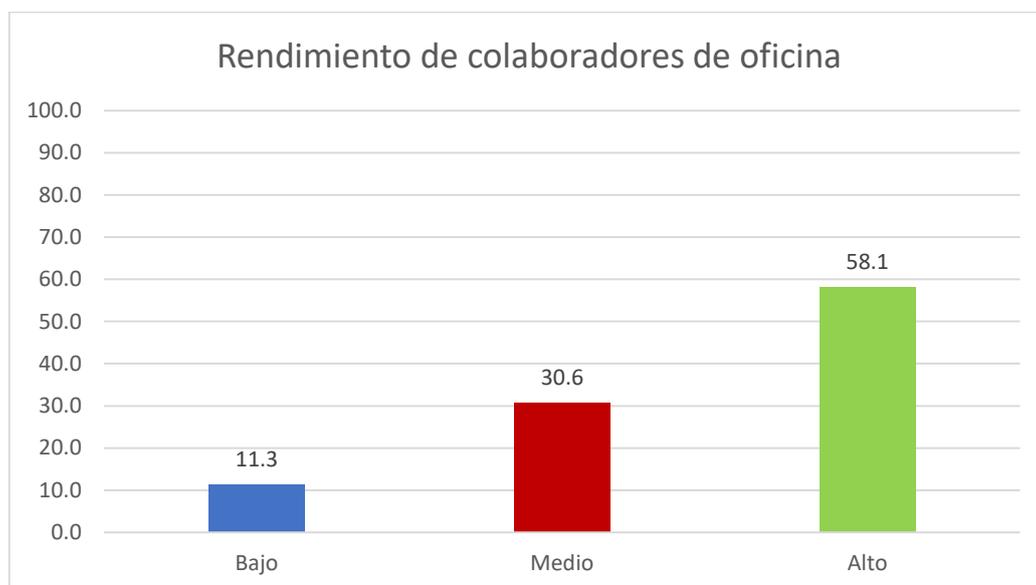
*Frecuencia y niveles del rendimiento de colaboradores de oficina*

Niveles	Rendimiento de colaboradores de oficina		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	11.3	11.3
Medio	19	30.6	41.9
Alto	36	58.1	100.0
Total	62	100.0	

*Fuente: Encuestas aplicadas.*

**Figure 3.**

*Niveles de rendimiento de colaboradores de oficina en el municipio de San Borja.*



*Fuente: Encuestas aplicadas.*

La tabla 3 muestra una descripción de la variable rendimiento de colaboradores de oficina. De acuerdo a los resultados, el 58.1% de los trabajadores estima que el nivel de rendimiento de colaboradores de oficina es alto, mientras el 30.6% lo califica como medio y solo el 11.3% lo considera bajo.

**Tabla 4.**

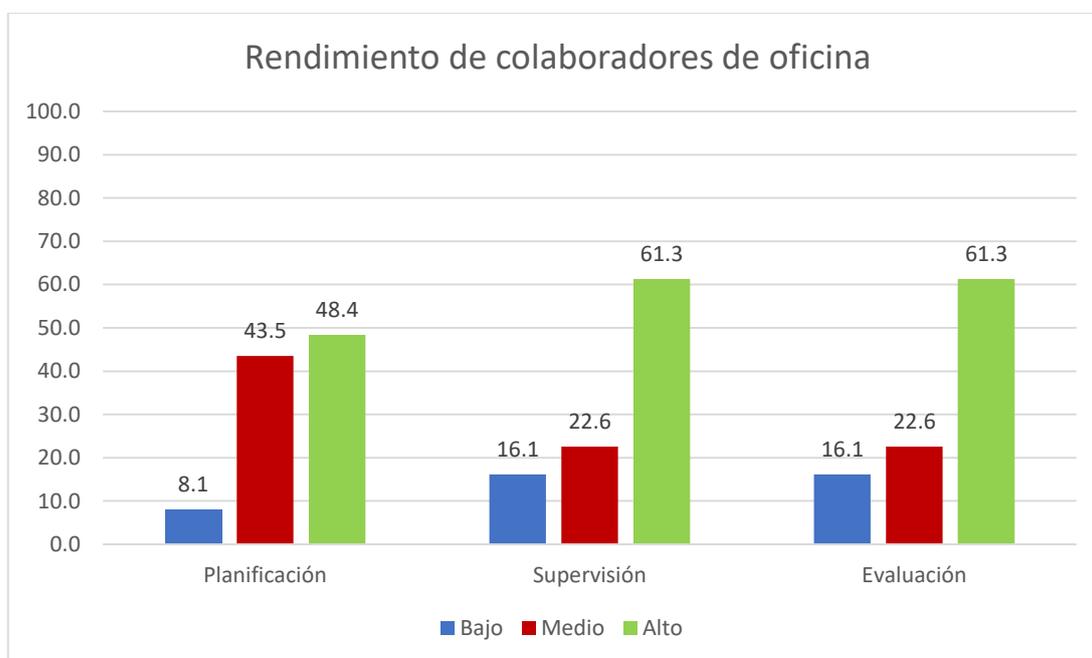
*Frecuencia y niveles de las dimensiones del rendimiento de colaboradores de oficina*

Niveles	Planificación		Supervisión		Evaluación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8.1	10	16.1	10	16.1
Medio	27	43.5	14	22.6	14	22.6
Alto	30	48.4	38	61.3	38	61.3
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0

*Fuente: Encuestas aplicadas.*

**Figure 4.**

*Niveles de las dimensiones del rendimiento de colaboradores de oficina en el municipio de San Borja*



*Fuente: Encuestas aplicadas.*

La tabla 4 describe las propiedades del rendimiento de colaboradores de oficina, se aprecia que la dimensión planificación alrededor del 48.4% de los trabajadores la percibe como un nivel alto, mientras que el 43.5% la estima de nivel medio y el 8.1% lo observa bajo.

De manera similar, para la supervisión, el 61.3% de trabajadores la estima de nivel alto, el 22.6% la percibe de nivel medio y 16.1% la observa bajo.

En cuanto a la dimensión evaluación, el 61.3% de trabajadores la estima

de nivel alto, el 22.6% la percibe de nivel medio y solo el 16.1% la observa bajo.

## Estadística Inferencial

### Contrastación de Hipótesis

Se presentan las contrastaciones de las hipótesis del estudio, al respecto se ordenó de la general a las específicas.

Para la hipótesis general contrastada se realizó la prueba de asociación bivariada, obteniendo lo siguiente:

Hipótesis para el contraste

H<sub>0</sub>: No se evidencia relación significativa entre las variables

H<sub>1</sub>: Se evidencia relación significativa en las variables

Criterio de aceptación de H<sub>1</sub>: Sí, la significancia bilateral es  $\leq 0.05$

Luego del análisis se observa:

#### **Tabla 5.**

*Relación estadística de gestión del abastecimiento y la relación de colaboradores de oficina.*

		Gestión del abastecimiento	Rendimiento de colaboradores de oficina
Rho de Spearman	Gestión del abastecimiento	1.000	,512**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	62	62
	Rendimiento de colaboradores de oficina	,512**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se demuestra una correlación favorable asertiva a nivel moderado de 0.512 con una significancia de 0.00, y se acepta la hipótesis general.

La tabla 5, demuestra una vinculación significativa, según el valor p de 0.000, inferior a la significancia de 0.01. Es así que se desestima de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se valida la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).

El coeficiente Rho de 0.512, demuestra una vinculación asertiva baja.

Finalmente se entiende que, si se acrecienta la gestión del abastecimiento, se observa un avance en el rendimiento de colaboradores de oficina.

### Prueba de la primera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: La planeación del abastecimiento no se asocia significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

H<sub>1</sub>: La planeación del abastecimiento se relaciona significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

**Tabla 6.**

*Relación estadística de la dimensión planeación del abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina.*

			Planeación del abastecimiento	Rendimiento de colaboradores de oficina
Rho de Spearman	Planeación del abastecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	62	62
	Rendimiento de colaboradores de oficina	Coefficiente de correlación	,410**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 se muestra la concordancia entre la planeación del abastecimiento y el rendimiento de los trabajadores de oficina.

Se demuestra una vinculación de significancia estadística, valor p de 0.001 inferior de 0.01. Es así que se desestima de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se valida la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).

El coeficiente Rho de 0.410, indica una vinculación asertiva media. De esto se entiende que, si se acrecienta la planeación del abastecimiento, se percibe un avance en el rendimiento de los colaboradores de oficina, aunque esta relación mediana.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: El proceso de abastecimiento no se relaciona significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

H<sub>1</sub>: El proceso de abastecimiento se relaciona significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

**Tabla 7.**

*Relación estadística de la dimensión proceso de abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina.*

			Proceso de abastecimiento	Rendimiento de colaboradores de oficina
Rho de Spearman	Proceso de abastecimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	62	62
	Rendimiento de colaboradores de oficina	Coeficiente de correlación	,499**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7, demuestra el valor p de 0.000, inferior al nivel de 0.01. Se demuestra que la vinculación fuerte entre el proceso de abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina por casualidad es reducida.

Es así que, se indica que hay una vinculación estadística de significancia, se descarta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aprueba la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).

El Rho de 0.499, muestra una vinculación asertiva media del proceso de abastecimiento y el rendimiento de colaboradores de oficina, es decir a medida que aumenta el proceso de abastecimiento en el rendimiento de colaboradores de oficina, también aumenta, siendo esta relación media.

### Prueba de la tercera hipótesis específica.

H<sub>0</sub>: El seguimiento y control del abastecimiento no se vincula significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

H1: El seguimiento y control del abastecimiento se relaciona significativamente con el rendimiento de colaboradores de oficina.

**Tabla 8.**

*Relación estadística de la dimensión seguimiento y control del abastecimiento, y el rendimiento de colaboradores de oficina.*

			Seguimiento y control del abastecimiento	Rendimiento de colaboradores de oficina
Rho de Spearman	Seguimiento y control del abastecimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	62	62
	Rendimiento de colaboradores de oficina	Coeficiente de correlación	,578**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 muestra un p de 0.00, inferior al 0.01. La vinculación fuerte entre el seguimiento y control del abastecimiento, y el rendimiento de colaboradores de oficina por casualidad es reducida.

La correlación es significativa, se desestima la hipótesis nula (H0) y valida la hipótesis alterna (H1).

El Rho de 0.578 muestra la vinculación asertiva media, del seguimiento y control del abastecimiento, y el rendimiento de colaboradores de oficina.

Esto implica que a medida que se incrementa la participación del seguimiento y control del abastecimiento, el rendimiento de colaboradores de oficina tiende a mejorar, aunque esta relación es media.

En los tres casos específicos se aceptan las hipótesis.

## V. DISCUSIÓN

Con el caso del objetivo general se orientó a establecer la asociación de la administración del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina. Gattorna (2009) sostiene que es factible tener cualquier combinación de cadena de abastecimiento, desde el lado del proveedor hasta el consumidor final. Situación observable en el sector estatal como no estatal donde la ejecución de procesos con mentalidad de mejora continua hace que se desarrolle constantemente la gestión del abastecimiento.

La Ley 30225 de contratación con entidades estatales, en el Art. 1 señala que, el objetivo de la administración de abastecimiento o contrato de obras, manufacturas y servicios, es el buen empleo de los recursos públicos en amparo de la población, de tal manera que eleve sus beneficios y se refleje en su calidad de vida. A decir de Chiavenato (2011) el examen de desempeño conlleva una estimación sistémica del rendimiento de un recurso humano, su lugar de trabajo y futuro posible crecimiento. Este es un análisis de la estimulación, juzgamiento de potencial, medición de calidad, aptitudes, habilidades del mismo recurso humano.

Para analizar a los sujetos de estudio que laboran en una entidad se ejecutan varios pasos llamados evaluación de mérito, de eficiencia, etc. En esta coyuntura, se observa en la tabla 5 que los resultados evidencian una vinculación asertiva moderada según el Rho de 0.512 con significativamente menor al valor del criterio de aceptación. A partir de esto, se señala una correlación positiva baja entre la administración del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina. Esto sugiere que a medida que se intensifica la participación de la gestión del abastecimiento, se observa un avance en el rendimiento de colaboradores de oficina, teniendo en cuenta que es una relación de intensidad media. Si bien se demuestra la vinculación de las variables también existen otros aspectos por abarcar que influyen en los resultados.

Se observa, que autores como Ccaico y Mendoza (2021) obtuvieron valores a nivel de Rho de Spearman de 0.72, al vincular el desempeño de los trabajadores y el envío de la mercadería, encontrando que a un mejor desempeño de los trabajadores le vendrá un mejor envío de mercancías, observando niveles del 58% respecto al rendimiento laboral, estos autores

realizan un análisis sobre sus variables proponiendo una problemática en condiciones similares a la investigación.

Colqui et al. (2022), encontró un valor de asociación de 0.38, dando a conocer una asociación asertiva de intensidad baja, es decir, cuando del estatus de servicio mejore, el desempeño de los empleados de la entidad también mejorará. En sus evaluaciones detecta que el personal percibe un nivel de calidad medio, que, a pesar de darse cuenta de ello, no se hace los esfuerzos por superar la situación actual, lo que demuestra un bajo compromiso. Priale (2022) estableció una conexión del control interno y el desempeño en una dirección de abastecimiento de un ente estatal, encontró una correspondencia de 0.91, asertivamente alta y muy significativa, de tal manera que, los resultados muestran carencia de compromiso, de la dirección mencionada y sus funcionarios, que desperdicia la oportunidad de alcanzar metas comunes, si se corrige la realidad actual ambas mejorarán para el beneficio de la entidad y sus usuarios.

En la figura 1 se describe las opiniones expresadas sobre la gestión del abastecimiento, se evidencia que el 56.5% de los encuestados evalúa la gestión como aceptable, en contraste con el 14.5% que lo considera en un nivel bajo, es decir, aun la administración en mención es susceptible de tener mejoras continuas por el bien de los objetivos organizacionales y los administrados. Mendoza y Cevallos (2016) demostró que el abastecimiento estratégico es una pieza fundamental en el crecimiento de las organizaciones, para tal fin, la capacitación continua es importante para los colaboradores y que deben hacer las entidades de manera sostenible y permanente.

Parra et al. (2021) la coordinación del área lo facilita las herramientas tecnológicas de comunicación entre clientes, proveedores y toda la organización en función del abastecimiento. Además, estas funciones ya no son solo decisiones de compras de productos y servicios sino un conglomerado de conocimientos de las realidades de cada área, es decir se debe entender el flujo de información, capacitación e iniciativa que ofrezca mejor rendimiento de los trabajadores.

De acuerdo a los colaboradores en relación con las tres dimensiones de la gestión de abastecimiento en la figura 2, se observa en la dimensión de planeación del abastecimiento, el 48.4% de encuestados tiene un nivel alto, un 43,5% la califica de nivel medio. Además, en lo que respecta a la dimensión de proceso de abastecimiento, un 61.3% de los encuestados la calificaron un nivel aceptable, mientras un 22.6%, calificaron como nivel medio. En relación a la dimensión de seguimiento y control del abastecimiento, el 61.3% de los encuestados lo considera positivo, mientras un 22.6% lo considera en un nivel medio. Mendoza y Cevallos (2016) en la dimensión de planeamiento, la gerencia debe tener comunicación con el área de abastecimiento, consiente del cuadro de necesidades y participar de las decisiones estratégicas con el personal.

En la dimensión seguimiento los estímulos al colaborador son necesarios para mantenerlo motivado como motor laboral de la entidad; procesos y procedimiento bien definidos para su desarrollo rápido con el aprovechamiento de herramientas tecnológicas y minimizar lapsos de tiempos. En la dimensión seguimiento y control resaltó la ejecución de capacitaciones permanentes para los colaboradores; el análisis de los resultados y seguimiento de exámenes de evaluación para una buena retroalimentación y soluciones a tiempo.

Por otra parte, en la figura 3 acerca del rendimiento de los colaboradores de oficina, el 58.1% de los encuestados considera que el nivel de rendimiento de colaboradores de oficina es alto, mientras el 30.6% lo califica como medio y solo el 11.3% lo considera bajo. Ccaico y Mendoza (2021) determinaron similares resultados con un desempeño de los trabajadores de 58% en un nivel alto, además, un 38% de nivel medio y por último un 4% de nivel bajo. Priale (2022) precisa en las evaluaciones, los resultados no son comunicados por el área sin distinción del cargo del trabajador, esta falta de acción conlleva un descuido por la productividad y de iniciativa, afecta el análisis de oportunidades y seguimiento de metas. Por ello, se resalta la importancia de ejecutar las correcciones necesarias para mejorar la responsabilidad en los cargos y su rendimiento.

Para las dimensiones con relación al rendimiento de los colaboradores de oficina, se aprecia que la dimensión planificación alrededor del 48.4% de los encuestados la observa de nivel alto, 43.5% la percibe de nivel medio y el 8.1% lo indica bajo. De manera similar, para la supervisión, el 61.3% lo percibe de nivel

alto, y un 22.6% la mide de nivel medio y un 16.1% la percibe bajo. En cuanto a la dimensión evaluación, el 61.3% evalúa como nivel alto, un 22.6% la percibe de nivel medio y un 16.1% la percibe bajo.

Para Priale (2022) en la dimensión de planificación evidencia la falta de documentación para la difusión de objetivos, descripción de procesos, políticas y reglamentos; el ente responsable cuenta con un cronograma, pero no así el área de abastecimiento, para conocer plazos, hitos de ejecución y objetivos alcanzados; los trabajadores indican que las evaluaciones no vienen acompañadas de la solución para el bajo desempeño de algunos colegas y tampoco es reconocido al desempeño destacado; la jefatura no toma en cuenta la responsabilidad de las tareas y los resultados, esto se debe al mal uso de los criterios de evaluación; el sistema digital permite el llenado de información pero no hay conocimiento si es actualizado.

Para la presente indagación la hipótesis específica 1, refleja en la tabla 6 que esta vinculación resultó significativa, al obtener el resultado de significancia menor a 0.05, se establece la asociación de la planeación del abastecimiento con el desempeño de los colaboradores de oficina, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar la planeación del abastecimiento hace que el rendimiento de los colaboradores también mejore, a razón de Rho de 0.410, teniendo en cuenta que una relación media. En la Ley 30225 de contratación con entidades estatales, en el Art. 15 señala que, cada entidad tiene el deber de generar su cuadro de necesidades y la contratación de las mismas siempre y cuando estén vinculados a los objetivos anuales, así se crea el plan de operaciones de la institución en el que especifica los tecnicismos y cada término de la necesidad. Esta debe ser ejecutada por la administración abastecimiento con responsabilidad y oportunamente por el titular y los demás trabajadores de la entidad.

Colqui et al. (2022) encontró un valor de conexión de 0.36, demostrando una asociación asertiva de baja intensidad, con significancia menor al valor del criterio de aceptación, es decir que, si mejora los inmuebles, máquinas de trabajo y el grupo humano, también mejoraría el desempeño laboral, la problemática detecta que no existen una buena infraestructura, equipos de trabajo y materiales disponibles como resultado de la gestión de abastecimiento. Así también, una

relación positiva de nivel bajo para la calidad de gestión fiable, eficiente, escrupulosa de servidores comprometidos y con una información a tiempo, esto da luces sobre la ineficiencia de los colaboradores para con los administrados.

Priale (2022) relacionó el control dentro de una entidad estatal y la planificación de abastecimiento, obtuvo una interrelación de 0.93, asertivamente alta y muy significativa, es decir, las gerencias ejecutan un número bajo de exámenes de desempeño para medir cada competencia de los trabajadores, que viene a ser la causa de la problemática, la ausencia de información fiable, y el consecuente análisis de oportunidades. Por su lado Ccaico y Mendoza (2021), correlacionaron el desempeño laboral y el despacho, encontrando una alta significancia en un Rho de 0.69, de esto se deduce que, si aumenta el rendimiento de los trabajadores, en consecuencia, también aumenta el despacho, con una significación media, esto quiere decir que a mejor desempeño de los colaboradores consecuentemente tendremos mejor proceso de despacho.

En consecuencia, con la hipótesis específica 2, de acuerdo a la tabla 7 la asociación del proceso de abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina encontró una asociación significativa, con un valor significativamente menor a 0.05, a razón de Rho de 0.499, lo que demuestra la relación positiva, demostrando que mejorar proceso de abastecimiento hace que el rendimiento también mejore, hay que rescatar que es una relación media. La Ley 30225 de contratación con entidades estatales, en el Art. 32 señala que, las contrataciones escritas están de acuerdo al proceso de selección con los requerimientos, modificatorias y tiempos que pide la entidad, de acuerdo a la documentación de órdenes de compras o servicios.

Colqui et al. (2022), destacaron un valor de interrelación de 0.48, dando a conocer una relación asertiva de nivel medio con un p valor menor al criterio de aceptación, de aquí se desprende que, si la resolución y la buena voluntad y rapidez de los servidores públicos se pone a favor de los administrados también mejorará el rendimiento de los colaboradores y viceversa, los usuarios son la parte central del servicio estatal, el personal no es el idóneo. En su momento Priale (2022), vinculó el control al interior de una entidad de abastecimiento estatal y el seguimiento, demostró una correspondencia de 0.91, asertivamente muy alta y también su correspondiente significancia, entonces, indicó que la gerencia no genera reuniones con la retroalimentación de los resultados, cruce

de información y ejecución de acciones de mejora, no promueve el uso de la normativa y menos el compromiso con las metas organizacionales de la entidad.

Por su lado Ccaico y Mendoza (2021) vincularon el rendimiento de los empleados estatales y el tránsito del pedido, con un valor significativo, un Rho de 0.64 en una vinculación media, donde se destaca que, a un mejor desempeño de los colaboradores, mejorará el tránsito de la mercadería solicitada.

Para la hipótesis específica 3, de acuerdo a los hallazgos de la tabla 8, la relación del seguimiento y control del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina es significativa, con una significancia menor a 0.05, de una relación positiva, exponiendo que mejorar el seguimiento y control hace que el rendimiento también mejore, a razón de Rho de 0.578, enfatizando que la relación es media. En la Ley 30225 de contratación con entidades estatales, en el Art. 51 señala que, el órgano técnico de supervisión de contratación con el gobierno es la OSCE, encargado de promover la eficiencia en las contrataciones y efectúa la acción de supervisión de acuerdo a las estrategias de contratación con el estado, de oficio. Este ente implementa el mecanismo de seguimiento, competencias y propone modificaciones a la normativa. Así mismo en Art 57 señala que la plataforma de contrataciones electrónica SEACE es la herramienta de seguimiento de procesos.

Adicionalmente, la disposición final sexta señala que, existen facultades discrecionales de sanciones a funcionarios por responsabilidad de administración en sintonía con la ley 27785, ley nacional de control, la mismas que procura el ejercicio efectivo de control a funcionarios y servidores del estado para la buena administración de sus recursos. También, la disposición final sexta señala que, el control institucional garantiza la veeduría de los contratos conforme a la normativa de control del órgano rector.

De otro lado, la ley 31433, ley de gobiernos locales en su disposición final cuarta señala que los representantes del órgano de control de la institución de municipalidades dan información cada trimestre de medidas en favor de la lucha anti corrupción y su trámite correspondiente al concejo del municipio según la normativa de la Contraloría. Consecuentemente, en su disposición final quinta señala que el adiestramiento de regidores de municipalidades se imparte en la Escuela de control nacional para la administración pública y fiscalización. Colqui et al. (2022) encontró un valor de vinculación efectiva de 0.59, de un nivel medio,

que nos dice que, si el nivel académico, destreza y habilidad, credibilidad, e información legítima mejoran, el desempeño de colaboradores también mejora.

Priale (2022) relacionó el control al interior de una entidad de abastecimiento estatal y la evaluación, demostró una correspondencia de 0.85, asertivamente muy alta y también una alta significancia, entonces, se demostró que el personal desconoce el valor de su productividad, no se les alcanza los resultados de su administración y sin ninguna dirección de gestión. Ccaico y Mendoza (2021), correlacionaron el rendimiento de los empleados estatales de un ente de salud y los tiempos de envío de la mercadería, se encontró un Rho de 0.72 con una conexión media entre ambas, cabe deducir que si el desempeño de colaboradores mejora también lo hará los tiempos de envío de la mercadería.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** La asociación de la gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina del ayuntamiento es significativa, en el sentido de obtener el resultado de significancia menor a 0.05, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar una variable hace que la otra también mejore, a razón de Rho de 0.512.

**Segunda.** La relación de la planeación del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en el Ayuntamiento es significativa, en el sentido de obtener el resultado de significancia menor a 0.05, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar planeación del abastecimiento hace que la otra también mejore el rendimiento a razón de Rho de 0.459.

**Tercera.** La asociación entre el proceso de abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en el Ayuntamiento es significativa, en el sentido de obtener el resultado de significancia menor a 0.05, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar proceso de abastecimiento hace que la otra también mejore el rendimiento a razón de Rho de 0.478.

**Cuarta.** La asociación entre el seguimiento y control del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en el Ayuntamiento es significativa, en el sentido de obtener el resultado de significancia menor a 0.05, perfilando la relación positiva, exponiendo que mejorar el seguimiento y control hace que el rendimiento también mejore a razón de Rho de 0.586

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al municipio de San Borja, implementar un proceso de abastecimiento bajo condiciones de control, que garantice la calidad de las adquisiciones y el cumplimiento de la normativa, generando que el personal de oficina logre un rendimiento creciente.
- Segunda.** A la comuna de San Borja, plantear objetivos alcanzables para su gestión y de acuerdo a su presupuesto, a través de la generación de estrategias de abastecimiento claras, participativas y congruentes con la normativa vigente.
- Tercera.** A la alcaldía de San Borja, implementar hitos en los procesos de abastecimiento para el cumplimiento por etapas verificables y bajo condiciones de transparencia según la normativa, además, una programación acorde con los plazos establecidos y evitando demoras por el riesgo de posibles sanciones.
- Cuarta.** Al ayuntamiento de San Borja, implementar procesos de seguimiento con personal dedicado solo a esta función, capacitado en los mismos, en políticas y normativa de control de adquisiciones con gobiernos locales.

## REFERENCIAS

- Aldana-Bernal, Juan C., & Bernal-Torres, César A. (2019). Social Capital and the Integration of Processes in the Supply Chain Management in the Real Sector in Colombia, 30(5), 249-262. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500249>
- Amador Licona, Norma, Aguirre García, Maricruz, Anguiano Peña, Nancy, & Guízar Mendoza, Juan Manuel. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arias, Fidias G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Editorial Episteme C.A. [https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Arango Serna, Martín Darío, Adarme Jaimes, Wilson, & Zapata Cortes, Julián Andrés. (2010). supply chain management - logistics under uncertainty with indicators, if applied palmira panificador cestor. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 20(1), 97-115. Retrieved July 22, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-81702010000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81702010000100007&lng=en&tlng=es).
- Cervantes Molina, Ximena Paola, Osorio Sánchez, Ana Verónica, Franco Cedeño, Flor Janet, & Murillo Campuzano, Guadalupe del Pilar. (2019). Labor performance and academic performance of the students of the state

technical university of Quevedo, Los Ríos-Ecuador. Conrado, 15(69), 161-165. Epub September 02, 2019. from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400161&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400161&lng=es&tlng=es).

Ccaico, W. y Mendoza, V. (2021). *Rendimiento del personal y tiempo en la distribución de materiales, en una entidad de salud pública de Lima Norte, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83467>

Colqui Ticlia, A. O. (2022). *Calidad de atención y rendimiento laboral del personal asistencial de un centro de salud en Cajamarca, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116480/Colqui\\_TAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116480/Colqui_TAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Curiel Narváez, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha Detc*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Guajira]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chase, R. B., Jacobs, R. F., Romo Muñoz, J. H., Mascaró Sacristán, P., y Maurí Hernández, M. E. (2014). *Administración de operaciones: Producción y cadena de suministros* (13a. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

<https://valparaiso.redfuturotecnico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Administracion-de-operaciones-Produccion.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. Editorial Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México D.F., México: McGraw - Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chiang Vega, María Margarita, Rivera Cerda, María José, & Hidalgo Ortiz, Juan Pablo. (2022). Work-family conciliation, its effect on organizational commitment and job satisfaction in chilean municipalities. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 38(72), e2411123. Epub March 30, 2022. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11123>

Chopra, Sunil y Meindl, Peter (2008) *Administración de la cadena de suministro. Estrategia, planeación y operación*. México D. F., México: Pearson Education. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24567w/Sunil\\_Chopral.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24567w/Sunil_Chopral.pdf)

Dávila, A. y Elvira, M. (2010). *La evaluación del rendimiento en empresas intensivas en conocimiento: Un caso de estudio* *Universia Business Review*. (Artículo científico) núm. 27, 2010, pp. 124-141 Portal Universia S.A. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43315583008.pdf>

De Olazábal, L. (2010). *Aplicación de la cadena total de abastecimiento en las empresas peruanas*. (Artículo científico) *Ingeniería Industrial*, núm. 28, -, 2010, pp. 11-21. Universidad de Lima. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337428494002>

Decreto Supremo N° 082-2019-EF. Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. 13 de marzo de 2019. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105211/Ley\\_30225\\_Ley\\_de\\_contrataciones-julio2014.pdf?v=1586905414](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105211/Ley_30225_Ley_de_contrataciones-julio2014.pdf?v=1586905414)

Díaz, Carlos (2017) *Gestión de la Cadena de Abastecimiento*. Bogotá D.C., Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326426087.pdf>

Espinoza, C., Pérez, M. y Medina, M. (2019). *Indicadores de gestión en sistemas de abastecimiento de agua potable. Experiencia internacional y la realidad en Venezuela*. (Artículo científico) <https://www.redalyc.org/journal/5075/507567854008/>

Fernández, J. y Vásquez, O. (2021). *Sistema de gestión logística para mejorar la productividad de la empresa Bametsa S.A.C. 2018*. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8270>

Figuroa Flores, G. J. (2019). *Implementación de un modelo de Evaluación de Desempeño y su influencia en el Rendimiento Laboral en una empresa minera 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2475/ADM\\_T030\\_00111158\\_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2475/ADM_T030_00111158_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gattorna, J. (2009). *Cadenas de abastecimiento dinámicas (Living supply chains)*. Ecoe Ediciones. Bogotá. <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2015/08/Cadenas-de-abastecimiento-dinamicas-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>

Gómez-Mejía, L. R., Cardy, R. L., & Delgado Piña, M. I. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5a. ed.). Madrid: Person Prentice Hall. <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>

- González García, William de Jesús, & Vilchez Pirela, Rafael. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Pensam. gest.* (51), 54-74. Epub October 25, 2022. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guanilo Pareja, C. G., Dávila Morán, R. C., Quimbita Chiluisa, O. R., & Agüero Corzo, E. C. (2022). Management of information and communication technologies and the job performance of teachers in a Peruvian university. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200437&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200437&lng=es&tlng=es).
- Hanco Gomez, Miriam Serezade, Carpio Maraza, Amira, Laura Castillo, Zoraima Julieta, & Flores Mamani, Emilio. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Herrera Guevara, L. E. (2019). *Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una zona registral del Perú, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42789/Herrera\\_GLE-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42789/Herrera_GLE-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Hernández Escobar, A., et al. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. (1ª ed.). Manabí, Ecuador 3 Ciencias Editorial Área de Innovación y desarrollo, S.L. [https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC\\_breve.pdf](https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf)
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). México McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas)

[\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](#)

Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Heskett, J. (1977). *Logistics – essential to strategy. Competitive strategy*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1977/11/logistics-essential-to-strategy>

Ivancevich J., Konopaske R. & Matteson M. (2006). *Comportamiento organizacional*. (7ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C. V. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional\\_Ivancevich.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf)

Johnson, P., Leenders, M. y Flynn, A. (2012). *Administración de compras y abastecimientos*. (14ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Educación. México. <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2016/10/administrac3b3n-de-compras-y-abastecimientos-14ed-p-fraser-johnson-michiel-r-leenders-y-anna-e-flynn.pdf>

Ley N.º 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. 15 de mayo de 2018. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/431141/Ley-27785.pdf?v=1574886460>

Ley Nª 31433. Ley que modifica la ley 27972, ley orgánica de municipalidades, y la ley 27867, ley orgánica de gobiernos regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización. 6 de marzo de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4081427/Ley%20N%C2%B0%2031433.pdf.pdf?v=1675191525>

- Loera Burnes, Edmundo, & Salazar Adams, Alejandro. (2017). Institutional capacities and performance of water utilities in Hermosillo, Sonora, and Mexicali, Baja California. *Región y sociedad*, 29(spe5), 37-74. <https://doi.org/10.22198/rys.2017.0.a296>
- López, Danny D., Melo, Gelvis M., & Mendoza, Darcy L.. (2021). Logistics management in the salt industry of the state of La Guajira, Colombia. *Información tecnológica*, 32(1), 39-46. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100039>
- Luna Montesdeoca, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade Zamora, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education in Ecuador, 11(5), 327-335. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Manual de referencias estilo APA. Adaptación de la norma de la American Psychological Association (2017). Lima Perú. Fondo Editorial Universidad Cesar Vallejo. <https://studylib.es/doc/9056309/manual-apa-ucv-2017--1---1->
- Mendoza, M., y Cevallos, N. (2016). *Abastecimiento estratégico y su aplicación en las empresas*. (Artículo científico) *Rev. Saber, ciencia y libertad*. ISSN: 1794-7154 Vol. 11, No.1 Págs 129-140. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5847017.pdf>
- Marisquirena Sebrango, Gustavo María, Iñigo Bajos, Enrique, & Passarini, José. (2018). The Training and Job Performance of Agronomists in Uruguay. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 131-140. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200010&lng=es&tlng=es).

- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes Floril, Priscilla Rossana, y Quiroz Díaz., José Giovanni. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *San Gregorio magazine*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paricahua Laura, Helen Rossi. (2022). Logistics management and its relation with the profitability of construction companies in the province of San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62), 67-75. <https://dx.doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179>
- Parra Peña, Javier, Niño Villamizar, Yeny A., y Suárez Serrano, Mònica. (2022). Reflections on supply logistics: Background and trends. *Ingeniería*, 27(2), e203. Epub August 18, 2022. <https://doi.org/10.14483/23448393.17043>
- Priale, K. (2023). *Control interno y gestión del rendimiento en la subgerencia de logística de una entidad del estado, Lima 2022*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111858>
- Puchol, L (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Editorial Diaz de Santos. Séptima edición. Madrid. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>
- Plataforma Única Digital del Estado Peruano. Decreto Supremo N.º 082-2019-EF <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/266672-082-2019-ef>
- Plataforma Única Digital del Estado Peruano. PCM - Resolución de Presidencia ejecutiva. Res076-2021-SERVIR-PE.pdf.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1859877/Res076-2021-SERVIR-PE.pdf.pdf?v=1619705542>

Plataforma Única Digital del Estado Peruano. Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1859878/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Implementaci%C3%B3n%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf?v=1619705542>

Quijala-Tamayo, Luis Enrique, Fernández-Nápoles, Yadira, Vallín-García, Antonio E., Lopes-Martínez, Igor, Domínguez-Pérez, Fabián, & Rey, Yaimet Calderio-. (2018). A new vision in the management of supply logistics in the cuban biotechnological industry. *Vaccimonitor*, 27(3), 93-101. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-028X2018000300003&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-028X2018000300003&lng=es&tlng=es).

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Consultado en <https://dle.rae.es/>

Resolución de Presidencia ejecutiva 076-2021-SERVIR-PE. Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento. 28 de abril de 2021. [https://storage.servir.gob.pe/gdr/archivos/Res\\_076-2021-SERVIR-PE\\_GUIA.pdf](https://storage.servir.gob.pe/gdr/archivos/Res_076-2021-SERVIR-PE_GUIA.pdf).

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación de México, S. A. de C.V. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

Rocha, L. et al (2020). *Gestión empresarial de la cadena de suministro*. Ediciones de la U. Bogotá. Disponible en: [https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_empresarial\\_de\\_la\\_cadena\\_de\\_sum/DeEZEAAAQBAJ?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_empresarial_de_la_cadena_de_sum/DeEZEAAAQBAJ?hl=es-)

419&gbpv=1&dq=gestion+de+abastecimiento&printsec=frontcover

Ruiz, E; Gago, M; García, C. & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Mc Graw Hill Education. Madrid.  
[https://valparaiso.redfuturotecnico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Recursos\\_humanos\\_y\\_responsabilidad\\_social.pdf](https://valparaiso.redfuturotecnico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Recursos_humanos_y_responsabilidad_social.pdf)

Sánchez Carlessi, H., et al. (2018). *Manual de términos en investigación científica tecnológica y humanística*. (1ª ed.). Lima, Perú Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Suescún Barón, Carlos Alberto, Bernal, Martha Lucía, Guevara Castañeda, Diego Alejandro, & Morillo, Óscar. (2022). Food Supply and Popular Economy in Bogotá and Some Surrounding Municipalities in Times of Pandemic. *Apuntes del Cenes*, 41(74), 243-274. <https://doi.org/10.19053/01203053.v41.n74.2022.14364>

Taboada-González, Paul, Aguilar-Virgen, Quetzalli, Ibarra-Trujillo, Jose, & Ramírez-Barreto, María. (2016). Optimization of a Paint Supply System to Small and Moderate Demand Concessioners. *Información tecnológica*, 27(3), 53-60. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000300006>

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades*. Editorial Macro: Lima.  
[http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8\\_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf](http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf)

Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. Séptima edición. Editorial Mc. Graw Hill Education. México.

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-tercera-edicion-william-werther-keith-davis.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Dimensiones V1</b>	
¿En qué medida la gestión del abastecimiento se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja?	Establecer la relación de la gestión del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja.	la gestión del abastecimiento se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja	<b>Gestión del abastecimiento</b>	1.planeación del abastecimiento 2.proceso de abastecimiento 3.seguimiento y control del abastecimiento	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Explicativa Diseño de la
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Dimensiones V2</b>	
1). ¿En qué medida la planeación del abastecimiento se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja?	1).Establecer la relación de la planeación del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja	1). La planeación del abastecimiento se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja	<b>Rendimiento de los colaboradores de oficina</b>	1.Planificación.	Investigación: No experimental, Transeccional
2). ¿En qué medida el proceso de abastecimiento se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de	2). Determinar la relación del proceso de abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la	2). El proceso de abastecimiento se relaciona favorable y significativamente con el rendimiento de los		2.Supervisión.	Instrumento: cuestionario.  Contrastación de hipótesis

---

oficina en la Municipalidad de San Borja?      Municipalidad de San Borja      colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja      con el SPSS v.25.

---

3). ¿En qué medida el seguimiento y control del abastecimiento se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja?      el 3). Identificar la relación del seguimiento y control del abastecimiento con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja      3). El seguimiento y control del abastecimiento se relaciona con el favorable y significativamente con el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja

---

---

3.Evaluación.

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Gestión del abastecimiento	La Ley 30225 de contratación con entidades estatales, señala que, el desarrollo de la administración de abastecimiento o contrato de obras, manufacturas y servicios, es el buen empleo de los recursos públicos en amparo de la población, de tal manera que eleve sus beneficios.	La gestión del abastecimiento es medida a través de un cuestionario diseñado contemplando las dimensiones e indicadores, usando la escala ordinal Likert, con el objeto de identificar la planeación, el proceso y el control del abastecimiento.	1. Planeación del abastecimiento.	Pertinencia de objetivos	Ordinal	1, 2
				Estrategias de abastecimiento		3, 4
			2. Proceso de abastecimiento.	Cumplimiento de procesos		5, 6
				Incumplimiento y sanciones		7, 8
			3. Seguimiento y control del abastecimiento.	Aplicación de seguimiento.		9, 10
				Aplicación de control.		11, 12

Rendimiento de colaboradores de oficina	La Guía de Gestión del Rendimiento de la resolución 076-2021-SERVIR-PE en su punto No 2 conceptualiza que el objetivo es determinar, considerar y fomentar la contribución de los trabajadores a los objetivos organizacionales, mostrando su necesidad para desarrollar su desempeño en sus cargos.	El rendimiento de colaboradores de oficina se mide a través de la evaluación de su desempeño aplicando un cuestionario, para evaluar el rendimiento en planificación, supervisión y evaluación.	1. Planificación.	Segmentación	Ordinal	13, 14
				Factores de evaluación		15, 16
				Evidencias		17, 18
			2. Supervisión	Reuniones de seguimiento		19, 20
				Valoración de desempeño		21, 22
			3. Evaluación.	Retroalimentación		23, 24

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario sobre gestión del abastecimiento

(dirigido al personal de logística del Municipio)

*Buenas tardes estimados colaboradores, exponer que el presente cuestionario se diseñó para observar su percepción sobre el estado de la gestión de abastecimiento en la Municipalidad, es importante aclarar que la encuesta es anónima, siéntase libre de marcar según su experiencia con la gestión, además, los datos serán procesados respetando la anonimidad de los participantes.*

*Instrucciones:*

*Al aceptar participar en la encuesta, nos brinda su consentimiento informado para el tratamiento de los datos sobre las preguntas comprendidas en el formulario.*

*Marque con un aspa sobre los espacios orientados a las alternativas de cada pregunta que considere oportuna, de acuerdo a la siguiente escala:*

<b>Valores</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<i>Nunca</i>	<i>Raras veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>

<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
P1. ¿Se proyectan adecuadamente los objetivos de la gestión del abastecimiento en la Municipalidad?					
P2. ¿Se consideran factibles de cumplimiento los objetivos de la gestión del abastecimiento en la institución?					
P3. ¿Considera oportunas las estrategias de abastecimiento orientadas a la eficiencia del gasto público?					
P4. ¿Puede afirmar que las estrategias de abastecimiento se adecúan a la demanda institucional?					

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P5. ¿Considera que el personal de abastecimiento cumple eficientemente con los procesos de abastecimiento?					
P6. ¿Son pertinentes los tipos de procesos de abastecimiento ajustados a las necesidades institucionales?					
P7. ¿Se cumple frecuentemente con el cronograma de adquisiciones de la Municipalidad?					
P8. ¿Observa que el personal de logística de la Municipalidad es efectivo en sus funciones?					
P9. ¿Se realiza de manera efectiva el seguimiento de las adquisiciones en la Municipalidad?					
P10. ¿Cuentan con un cuadro de control general actualizado para el seguimiento de las compras en la Municipalidad?					
P11. ¿Se aplican efectivamente las estrategias de control de adquisiciones en la Municipalidad?					
P12. ¿El personal de logística está frecuentemente capacitada en estrategias de control para los procesos de abastecimiento?					

Muchas gracias por participar.

## Cuestionario sobre rendimiento de los colaboradores de oficina

(dirigido a los mandos medios del Municipio)

*Buenas tardes estimados colaboradores, exponer que el presente cuestionario se diseñó para observar su percepción sobre el rendimiento laboral del personal de oficina en la Municipalidad, es importante aclarar que la encuesta es anónima, siéntase libre de marcar según su experiencia con la gestión, además, los datos serán procesados respetando la anonimidad de los participantes.*

*Instrucciones:*

*Al aceptar participar en la encuesta, nos brinda su consentimiento informado para el tratamiento de los datos sobre las preguntas comprendidas en el formulario.*

*Marque con un aspa sobre los espacios orientados a las alternativas de cada pregunta que considere oportuna, de acuerdo a la siguiente escala:*

<b>Valores</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<i>Nunca</i>	<i>Raras veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>

<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
P13. ¿Considera que los colaboradores a su cargo tienen rendimiento operativo de calidad?					
P14. ¿Los colaboradores cumplen con los tiempos programados para la ejecución de sus tareas?					
P15. ¿Los recursos utilizados por sus colaboradores son adecuadamente aplicados al producto entregado?					
P16. ¿Es propicio afirmar que los colaboradores a su cargo tienen una adecuada productividad?					

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P17. ¿Considera que los trabajos en equipo son efectivamente liderados en la Municipalidad?					
P18. ¿Ha observado características positivas vinculadas al liderazgo del personal a su cargo?					
P19. ¿El personal a su cargo demuestra frecuentemente predisposición para el trabajo en equipo?					
P20. ¿Considera que el personal a su cargo obtiene resultados satisfactorios en los trabajos en equipo?					
P21. ¿Ha observado que el personal a su cargo respeta a cabalidad las normas de la Municipalidad?					
P22. ¿Considera que el personal a su cargo fomenta el cumplimiento de las normas de la Municipalidad?					
P23. ¿Considera que el personal a su cargo proyecta adecuada motivación en el cumplimiento de su trabajo?					
P24. ¿El personal a su cargo demuestra compromiso con el trabajo y la institución?					

Muchas gracias por participar.

## Anexo 4. Evaluación de juicio de expertos

### Anexo 4. A

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación “Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022”. 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 investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mag. Hermoza Ochante, Rubén Edgar.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Docente universitario – Universidad Peruana de Ciencias e Informática
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <b>No corresponde.</b>

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Miguel Fernando León La Rosa
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad de San Borja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la asociación del proyecto Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Variable **Gestión del abastecimiento.**

Variable **Rendimiento de colaboradores de oficina.**

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Gestión del abastecimiento</b>	Planeación del abastecimiento	Se trata de un enfoque sistemático para planificar los abastecimientos de materiales y servicios de terceros, asegurar su efectiva y eficiente materialización. El planificar la logística de abastecimiento es una herramienta para ganar y registrar compromiso, apoyo de los usuarios internos y externos de abastecimiento. Es un plan concreto de acciones previstas con un horizonte a mediano plazo
	Proceso de abastecimiento	El proceso de abastecimiento es uno de los procesos más importantes en toda la industria organización porque es responsable del tiempo, la cantidad y la calidad de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de la organización. De esta manera, puede crear productos y/o servicios que demandan los usuarios.
	Seguimiento y control del abastecimiento	El seguimiento consiste principalmente en analizar la información obtenida durante la gestión con el fin de identificar a tiempo los riesgos y desviaciones del plan. El control en sí implica desarrollar actividades para asegurar que sucedan las cosas planeadas y esperadas.
<b>Rendimiento de colaboradores de oficina</b>	Planificación	En las evaluaciones de desempeño, la productividad de se mide periódicamente tanto cuantitativa como cualitativamente. Se comunica las acciones a tomar por nivel de responsabilidad, cronogramas e identificación de prioridades por año, se identifica metas grupales e individuales..
	Supervisión	Se realiza por medio del sistema de información digital o sistema informático acopiando las evidencias, se dan reuniones para orientación del personal y seguimiento del periodo, en busca de mejora de la productividad del individuo y grupal. Es esta parte se determinan las acciones de mejora de manera cooperativa de las áreas.
	Evaluación	Se ejecuta una valoración numérica del estado de ejecución de las metas con herramientas informáticas, y se comunica las calificaciones obtenidas. Se lleva a cabo reuniones de retroalimentación y finalización para las acciones de mejora. Se busca la comunicación efectiva, la lealtad y el compromiso de los trabajadores.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina, elaborado por el Bachiller León La Rosa Miguel Fernando en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:****Variable independiente Gestión del abastecimiento****Primera dimensión: Planeación del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia de objetivos	1. ¿Se proyectan adecuadamente los objetivos de la gestión del abastecimiento en la Municipalidad?	4	4	3	
	2. ¿Se consideran factibles de cumplimiento los objetivos de la gestión del abastecimiento en la institución?	4	4	3	
Estrategias de abastecimiento.	3. ¿Considera oportunas las estrategias de abastecimiento orientadas a la eficiencia del gasto público?	4	4	4	
	4. ¿Puede afirmar que las estrategias de abastecimiento se adecúan a la demanda institucional?	4	4	3	

**Segunda dimensión: Proceso de abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de procesos	5. ¿Considera que el personal de abastecimiento cumple eficientemente con los procesos de abastecimiento?	4	4	4	
	6. ¿Son pertinentes los tipos de procesos de abastecimiento ajustados a las necesidades institucionales?	4	4	3	
Incumplimiento y sanciones	7. ¿Se cumple frecuentemente con el cronograma de adquisiciones de la Municipalidad?	4	4	4	
	8. ¿Observa que el personal de logística de la Municipalidad es efectivo en sus funciones?	4	4	4	

**Tercera dimensión: Seguimiento y control del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de de seguimiento	9. ¿Se realiza de manera efectiva el seguimiento de las adquisiciones en la Municipalidad?	4	4	4	
	10. ¿Cuentan con un cuadro de control general actualizado para el seguimiento de las compras en la Municipalidad?	4	4	3	
Aplicación de control	11. ¿Se aplican efectivamente las estrategias de control de adquisiciones en la Municipalidad?	4	4	3	
	12. ¿El personal de logística está frecuentemente capacitado en el control para los procesos de abastecimiento?	4	4	4	



Firma del experto informante  
DNI: 42037740

**Variable dependiente Rendimiento de colaboradores de oficina****Primera dimensión: Planificación.**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Segmentación	13. ¿Considera que los colaboradores a su cargo tienen rendimiento operativo de calidad?	4	4	3	
	P14. ¿Los colaboradores cumplen con los tiempos programados para la ejecución de sus tareas?	4	4	4	
Factores de evaluación	15. ¿Los recursos utilizados por sus colaboradores son adecuadamente aplicados al producto entregado?	4	4	3	
	16. ¿Es propicio afirmar que los colaboradores a su cargo tienen una adecuada productividad?	4	4	4	

**Segunda dimensión: Supervisión**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evidencias	17. ¿Considera que los trabajos en equipo son efectivamente liderados en la Municipalidad?	4	4	4	
	18. ¿Ha observado características positivas vinculadas al liderazgo del personal a su cargo?	4	4	3	
Reuniones de seguimiento	19. ¿El personal a su cargo demuestra frecuentemente predisposición para el trabajo en equipo?	4	4	3	
	20. ¿Considera que el personal a su cargo obtiene resultados satisfactorios en los trabajos en equipo?	4	4	4	

### Tercera dimensión: Evaluación

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del desempeño	21. ¿Ha observado que el personal a su cargo respeta a cabalidad las normas de la Municipalidad?	4	4	3	
	22. ¿Considera que el personal a su cargo fomenta el cumplimiento de las normas de la Municipalidad?	4	4	4	
Retroalimentación	23. ¿Considera que el personal a su cargo proyecta adecuada motivación en el cumplimiento de su trabajo?	4	4	4	
	24. ¿El personal a su cargo demuestra compromiso con el trabajo y la institución?	4	4	3	



Firma del experto informante  
DNI: 42037740

## Anexo 4. B

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación “Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022”. 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 investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Yucra Rodriguez, Luis Cipriano
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor                      ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social                      ( ) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa ( <b>X</b> )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Docente universitario – Universidad Peruana de Ciencias e Informática
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <b>No corresponde.</b>

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Miguel Fernando León La Rosa
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad de San Borja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la asociación de Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Variable **Gestión del abastecimiento.**

Variable **Rendimiento de colaboradores de oficina.**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del abastecimiento</b>	Planeación del abastecimiento	Se trata de un enfoque sistemático para planificar los abastecimientos de materiales y servicios de terceros, asegurar su efectiva y eficiente materialización. El planificar la logística de abastecimiento es una herramienta para ganar y registrar compromiso, apoyo de los usuarios internos y externos de abastecimiento. Es un plan concreto de acciones previstas con un horizonte a mediano plazo
	Proceso de abastecimiento	El proceso de abastecimiento es uno de los procesos más importantes en toda la industria organización porque es responsable del tiempo, la cantidad y la calidad de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de la organización. De esta manera, puede crear productos y/o servicios que demandan los usuarios.
	Seguimiento y control del abastecimiento	El seguimiento consiste principalmente en analizar la información obtenida durante el proyecto con el fin de identificar a tiempo los riesgos y desviaciones del plan. El control en sí implica desarrollar actividades para asegurar que sucedan las cosas planeadas y esperadas.
<b>Rendimiento de colaboradores de oficina</b>	Planificación	En las evaluaciones de desempeño, la productividad de se mide periódicamente tanto cuantitativa como cualitativamente. Se comunica las acciones a tomar por nivel de responsabilidad, cronogramas e identificación de prioridades por año, se identifica metas grupales e individuales..
	Supervisión	Se realiza por medio del sistema de información digital o sistema informático acopiando las evidencias, se dan reuniones para orientación del personal y seguimiento del periodo, en busca de mejora de la productividad del individuo y grupal. Es esta parte se determinan las acciones de mejora de manera cooperativa de las áreas.
	Evaluación	Se ejecuta una valoración numérica del estado de ejecución de las metas con herramientas informáticas, y se comunica las calificaciones obtenidas. Se lleva a cabo reuniones de retroalimentación y finalización para las acciones de mejora. Se busca la comunicación efectiva, la lealtad y el compromiso de los trabajadores.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina, elaborado por el Bachiller León La Rosa Miguel Fernando en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:****Variable independiente Gestión del abastecimiento****Primera dimensión: Planeación del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia de objetivos	1. ¿Se proyectan adecuadamente los objetivos de la gestión del abastecimiento en la Municipalidad?	3	4	3	
	2. ¿Se consideran factibles de cumplimiento los objetivos de la gestión del abastecimiento en la institución?	3	3	3	
Estrategias de abastecimiento.	3. ¿Considera oportunas las estrategias de abastecimiento orientadas a la eficiencia del gasto público?	3	4	4	
	4. ¿Puede afirmar que las estrategias de abastecimiento se adecúan a la demanda institucional?	3	4	4	

**Segunda dimensión: Proceso de abastecimiento**

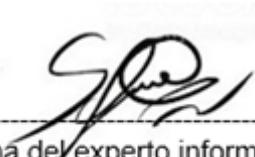
Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de procesos	5. ¿Considera que el personal de abastecimiento cumple eficientemente con los procesos de abastecimiento?	2	3	2	
	6. ¿Son pertinentes los tipos de procesos de abastecimiento ajustados a las necesidades institucionales?	4	4	4	
Incumplimiento y sanciones	7. ¿Se cumple frecuentemente con el cronograma de adquisiciones de la Municipalidad?	4	4	4	
	8. ¿Observa que el personal de logística de la Municipalidad es efectivo en sus funciones?	3	3	3	

**Tercera dimensión: Seguimiento y control del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de seguimiento	9. ¿Se realiza de manera efectiva el seguimiento de las adquisiciones en la Municipalidad?	3	4	4	
	10. ¿Cuentan con un cuadro de control general actualizado para el seguimiento de las compras en la Municipalidad?	4	3	4	
Aplicación de control	11. ¿Se aplican efectivamente las estrategias de control de adquisiciones en la Municipalidad?	4	4	4	
	12. ¿El personal de logística está frecuentemente capacitada en estrategias de control para los procesos de abastecimiento?	3	3	3	



Firma del experto informante  
DNI: 08121462

**Variable dependiente Rendimiento de colaboradores de oficina**

**Primera dimensión: Planificación.**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Segmentación	13. ¿Considera que los colaboradores a su cargo tienen rendimiento operativo de calidad?	3	3	3	
	P14. ¿Los colaboradores cumplen con los tiempos programados para la ejecución de sus tareas?	3	3	3	
Factores de evaluación	15. ¿Los recursos utilizados por sus colaboradores son adecuadamente aplicados al producto entregado?	3	3	4	
	16. ¿Es propicio afirmar que los colaboradores a su cargo tienen una adecuada productividad?	3	3	3	

**Segunda dimensión: Supervisión.**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evidencias	17. ¿Considera que los trabajos en equipo son efectivamente liderados en la Municipalidad?	3	3	4	
	18. ¿Ha observado características positivas vinculadas al liderazgo del personal a su cargo?	3	3	4	
Reuniones de seguimiento	19. ¿El personal a su cargo demuestra frecuentemente predisposición para el trabajo en equipo?	3	3	4	
	20. ¿Considera que el personal a su cargo obtiene resultados satisfactorios en los trabajos en equipo?	3	3	3	

### Tercera dimensión: Evaluación

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del desempeño	21. ¿Ha observado que el personal a su cargo respeta a cabalidad las normas de la Municipalidad?	4	4	4	
	22. ¿Considera que el personal a su cargo fomenta el cumplimiento de las normas de la Municipalidad?	4	4	4	
Retroalimentación	23. ¿Considera que el personal a su cargo proyecta adecuada motivación en el cumplimiento de su trabajo?	3	3	3	
	24. ¿El personal a su cargo demuestra compromiso con el trabajo y la institución?	3	3	3	

  
-----  
Firma del experto informante  
DNI: 08121462

## Anexo 4. C

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del **cuestionario** del trabajo de investigación "Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022". 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 investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mag. Walter Alberto Palomino Canales
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	CONSULTOR DE PROYECTOS
<b>Institución donde labora:</b>	CSTI
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <b>No corresponde.</b>

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Miguel Fernando León La Rosa
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad de San Borja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo, conocer la asociación de la Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Variable **Gestión del abastecimiento**.

Variable **Rendimiento de colaboradores de oficina**.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del abastecimiento</b>	Planeación del abastecimiento	Se trata de un enfoque sistemático para planificar los abastecimientos de materiales y servicios de terceros, asegurar su efectiva y eficiente materialización. El planificar la logística de abastecimiento es una herramienta para ganar y registrar compromiso, apoyo de los usuarios internos y externos de abastecimiento. Es un plan concreto de acciones previstas con un horizonte a mediano plazo
	Proceso de abastecimiento	El proceso de abastecimiento es uno de los procesos más importantes en toda la industria organización porque es responsable del tiempo, la cantidad y la calidad de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de la organización. De esta manera, puede crear productos y/o servicios que demandan los usuarios
	Seguimiento y control del abastecimiento	El seguimiento consiste principalmente en analizar la información obtenida durante el proyecto con el fin de identificar a tiempo los riesgos y desviaciones del plan. El control en sí implica desarrollar actividades para asegurar que sucedan las cosas planeadas y esperadas.
<b>Rendimiento de colaboradores de oficina</b>	Planificación	En las evaluaciones de desempeño, la productividad de se mide periódicamente tanto cuantitativa como cualitativamente. Se comunica las acciones a tomar por nivel de responsabilidad, cronogramas e identificación de prioridades por año, se identifica metas grupales e individuales..
	Supervisión	Se realiza por medio del sistema de información digital o sistema informático acopiando las evidencias, se dan reuniones para orientación del personal y seguimiento del periodo, en busca de mejora de la productividad del individuo y grupal. Es esta parte se determinan las acciones de mejora de manera cooperativa de las áreas.
	Evaluación	Se ejecuta una valoración numérica del estado de ejecución de las metas con herramientas informáticas, y se comunica las calificaciones obtenidas. Se lleva a cabo reuniones de retroalimentación y finalización para las acciones de mejora. Se busca la comunicación efectiva, la lealtad y el compromiso de los trabajadores.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario la Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina, elaborado por el Bachiller León La Rosa Miguel Fernando en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:****Variable independiente Gestión del abastecimiento****Primera dimensión: Planeación del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia de objetivos	1. ¿Se proyectan adecuadamente los objetivos de la gestión del abastecimiento en la Municipalidad?	4	4	4	
	2. ¿Se consideran factibles de cumplimiento los objetivos de la gestión del abastecimiento en la institución?	4	4	3	
Estrategias de abastecimiento.	3. ¿Considera oportunas las estrategias de abastecimiento orientadas a la eficiencia del gasto público?	4	4	4	
	4. ¿Puede afirmar que las estrategias de abastecimiento se adecúan a la demanda institucional?	4	4	3	

**Segunda dimensión: Proceso de abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de procesos	5. ¿Considera que el personal de abastecimiento cumple eficientemente con los procesos de abastecimiento?	4	4	3	
	6. ¿Son pertinentes los tipos de procesos de abastecimiento ajustados a las necesidades institucionales?	4	4	3	
Incumplimiento y sanciones	7. ¿Se cumple frecuentemente con el cronograma de adquisiciones de la Municipalidad?	4	4	4	
	8. ¿Observa que el personal de logística de la Municipalidad es efectivo en sus funciones?	4	4	4	

**Tercera dimensión: Seguimiento y control del abastecimiento**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición de la Gestión del abastecimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de seguimiento	9. ¿Se realiza de manera efectiva el seguimiento de las adquisiciones en la Municipalidad?	4	4	4	
	10. ¿Cuentan con un cuadro de control general actualizado para el seguimiento de las compras en la Municipalidad?	4	4	4	
Aplicación de control	11. ¿Se aplican efectivamente las estrategias de control de adquisiciones en la Municipalidad?	4	4	3	
	12. ¿El personal de logística está frecuentemente capacitada en estrategias de control para los procesos de abastecimiento?	4	3	3	



Firma del experto informante  
DNI: 10426724

**Variable dependiente Rendimiento de colaboradores de oficina**

**Primera dimensión: Planificación.**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Segmentación	13. ¿Considera que los colaboradores a su cargo tienen rendimiento operativo de calidad?	4	4	3	
	P14. ¿Los colaboradores cumplen con los tiempos programados para la ejecución de sus tareas?	4	4	4	
Factores de evaluación	15. ¿Los recursos utilizados por sus colaboradores son adecuadamente aplicados al producto entregado?	4	4	3	
	16. ¿Es propicio afirmar que los colaboradores a su cargo tienen una adecuada productividad?	4	4	4	

**Segunda dimensión: Supervisión**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evidencias	17. ¿Considera que los trabajos en equipo son efectivamente liderados en la Municipalidad?	4	4	3	
	18. ¿Ha observado características positivas vinculadas al liderazgo del personal a su cargo?	4	4	4	
Reuniones de seguimiento	19. ¿El personal a su cargo demuestra frecuentemente predisposición para el trabajo en equipo?	4	4	4	
	20. ¿Considera que el personal a su cargo obtiene resultados satisfactorios en los trabajos en equipo?	4	4	3	

**Tercera dimensión: Evaluación**

Objetivos de la Dimensión: Recoger información sobre la medición del Rendimiento de colaboradores de oficina.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del desempeño	21. ¿Ha observado que el personal a su cargo respeta a cabalidad las normas de la Municipalidad?	4	4	3	
	22. ¿Considera que el personal a su cargo fomenta el cumplimiento de las normas de la Municipalidad?	4	4	3	
Retroalimentación	23. ¿Considera que el personal a su cargo proyecta adecuada motivación en el cumplimiento de su trabajo?	4	4	4	
	24. ¿El personal a su cargo demuestra compromiso con el trabajo y la institución?	4	4	4	



Firma del experto informante  
DNI: 10426724

## Anexo 5. Prueba de confiabilidad.

Variable: Gestión del abastecimiento – Rendimiento de colaboradores de oficina.

En esta medición se tomó una muestra piloto de 20 participantes, determinando con los datos el valor de alfa de Cronbach, mediante el apoyo tecnológico del paquete SPSS, que expuso el siguiente resultado:

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	76.05	225.418	0.144	0.880
P2	75.55	209.734	0.626	0.868
P3	76.15	215.503	0.348	0.876
P4	75.50	215.632	0.518	0.872
P5	75.55	222.997	0.164	0.881
P6	75.90	203.042	0.677	0.866
P7	75.85	221.292	0.157	0.883
P8	75.75	223.566	0.125	0.883
P9	75.90	205.463	0.681	0.866
P10	75.80	206.379	0.594	0.868

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P11	75.95	198.576	0.812	0.861
P12	75.85	211.292	0.572	0.870
P13	75.85	221.082	0.315	0.876
P14	75.60	213.832	0.398	0.874
P15	75.65	202.239	0.775	0.863
P16	75.60	205.621	0.566	0.869
P17	75.45	216.787	0.347	0.875
P18	75.85	221.608	0.296	0.876
P19	75.80	204.379	0.829	0.863
P20	75.95	212.366	0.447	0.873
P21	75.85	211.292	0.522	0.871
P22	75.45	220.261	0.228	0.879
P23	75.40	219.200	0.326	0.876
P24	75.90	208.832	0.502	0.871

El resultado demuestra que el instrumento (cuestionario) tiene una elevada fiabilidad, indicando que, si se aplica, sus resultados representarán a las variables analizadas.

### Anexo 6. Prueba de viabilidad de juicio de expertos

Calculo del estadístico de V de Aiken y los intervalos de confianza de la puntuación

Variables	Dimensiones	Ítem	Calificación	Juez			Prom	V de Aiken Ítems	V de Aiken dim.	V de Aiken var.
				1	2	3				
Gestión del abastecimiento	Planeación del abastecimiento	P1	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89	0.889	0.898
		P1	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P1	Relevancia	3	3	4	3.333333	0.78		
		P2	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P2	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P2	Relevancia	3	3	3	3	0.67		
		P3	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P3	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P3	Relevancia	4	4	4	4	1.00		
		P4	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P4	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P4	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.78		
	Proceso de abastecimiento	P5	Claridad	4	2	4	3.333333	0.78	0.898	
		P5	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P5	Relevancia	4	2	3	3	0.67		
		P6	Claridad	4	4	4	4	1.00		
		P6	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P6	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.78		
		P7	Claridad	4	4	4	4	1.00		
P7	Coherencia	4	4	4	4	1.00				
P7	Relevancia	4	4	4	4	1.00				
P8	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89				

Variables	Dimensiones	Ítem	Calificación	Juez			Prom	V de Aiken Ítems	V de Aiken dim.	V de Aiken var.
				1	2	3				
Seguimiento y control del abastecimiento	P8	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89	0.907		
		Relevancia	4	3	4	3.666667	0.89			
	P9	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89			
		Coherencia	4	4	4	4	1.00			
		Relevancia	4	4	4	4	1.00			
		P10	Claridad	4	4	4	4			1.00
			Coherencia	4	3	4	3.666667			0.89
		P10	Relevancia	3	4	4	3.666667			0.89
			P11	Claridad	4	4	4			4
		Coherencia		4	4	4	4			1.00
		P11	Relevancia	3	4	3	3.333333			0.78
			P12	Claridad	4	3	4			3.666667
		Coherencia		4	3	3	3.333333			0.78
		Relevancia	4	3	3	3.333333	0.78			
Rendimiento de colaboradores de oficina	Planificación	P13	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89	0.861	0.883
			Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P13	Relevancia	3	3	3	3	0.67		
		P14	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
			Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P14	Relevancia	4	3	4	3.666667	0.89		
			P15	Claridad	4	3	4	3.666667		
		Coherencia		4	3	4	3.666667	0.89		
		P15	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.78		
			P16	Claridad	4	3	4	3.666667		

Variables	Dimensiones	Ítem	Calificación	Juez			Prom	V de Aiken Ítems	V de Aiken dim.	V de Aiken var.
				1	2	3				
		P16	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P16	Relevancia	4	3	4	3.666667	0.89		
	Supervisión	P17	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89	0.880	
		P17	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P17	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.89		
		P18	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P18	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P18	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.89		
		P19	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P19	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P19	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.89		
		P20	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P20	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P20	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.78		
	Evaluación	P21	Claridad	4	4	4	4	1.00	0.907	
		P21	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P21	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.78		
		P22	Claridad	4	4	4	4	1.00		
		P22	Coherencia	4	4	4	4	1.00		
		P22	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.89		
		P23	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		
		P23	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P23	Relevancia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P24	Claridad	4	3	4	3.666667	0.89		

Variables	Dimensiones	Ítem	Calificación	Juez			Prom	V de Aiken Ítems	V de Aiken dim.	V de Aiken var.
				1	2	3				
		P24	Coherencia	4	3	4	3.666667	0.89		
		P24	Relevancia	3	3	4	3.333333	0.78		

### Anexo 7. Encuesta piloto para prueba de confiabilidad del instrumento

N°	Gestión del abastecimiento												Rendimiento de los colaboradores de oficina											
	Planeación del abastecimiento				Proceso de abastecimiento				Seguimiento y control del abastecimiento				Planificación				Supervisión				Evaluación			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	2	1	3	4	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	4	1	3
2	3	2	4	3	1	2	1	2	2	3	2	4	3	1	2	1	3	3	2	2	3	5	3	2
3	1	3	2	4	1	2	5	3	2	1	1	1	4	3	1	2	3	3	3	1	2	1	4	2
4	3	5	1	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5
5	4	2	4	3	1	4	5	4	2	5	4	4	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	4	4
6	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	5	4	5
7	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	5
8	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3
9	2	3	2	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4
10	3	5	5	4	3	4	5	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2
11	2	4	4	4	3	2	4	5	2	4	5	4	3	4	4	5	2	3	4	2	4	5	2	2
12	3	3	2	4	4	2	4	5	3	1	2	2	4	1	3	4	3	2	3	1	4	1	4	1
13	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	1	5	3	4	1	2	2	4	2	2	3	1
14	2	4	2	5	5	2	5	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
15	3	1	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	1	5	4	1	1	2	4	4	2
16	3	4	2	4	5	3	5	2	3	3	3	2	4	2	4	5	5	2	2	5	1	5	5	3
17	5	3	4	4	3	2	2	1	4	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5
18	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	3	2
19	2	4	5	3	5	5	1	4	4	2	2	2	4	5	4	2	3	3	4	4	5	3	2	4
20	3	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	2	3	3	4	5

**Anexo 8. Base de datos de las encuestas**

Encuesta	Gestión del abastecimiento												Rendimiento de los colaboradores de oficina											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Planeación del abastecimiento				Proceso de abastecimiento				Seguimiento y control del abastecimiento				Planificación				Supervisión				Evaluación			
1	3	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	2	1	2
2	4	2	1	3	4	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	4	1	3
3	1	2	1	3	3	2	3	4	1	1	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	2
4	3	2	4	3	1	2	1	2	2	3	2	4	3	1	2	1	3	3	2	2	3	5	3	2
5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	2	5	4	4	5	4	4
6	1	3	2	4	1	2	5	3	2	1	1	1	4	3	1	2	3	3	3	1	2	1	4	2
7	2	4	3	4	4	2	4	1	2	2	3	4	4	5	5	3	5	5	2	5	1	5	4	4
8	3	5	1	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5
9	3	2	4	5	4	3	5	2	5	4	2	3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	3	5	5
10	4	2	4	3	1	4	5	4	2	5	4	4	2	4	5	4	5	5	3	2	3	3	4	4
11	4	4	3	2	5	5	4	4	2	4	3	5	4	5	2	3	4	5	5	4	2	4	3	1
12	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	5	4	5
13	2	4	1	3	1	3	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	1	4	2	4
14	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	5
15	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3
16	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3
17	2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	2	4
18	2	3	2	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4

Encuesta	Gestión del abastecimiento												Rendimiento de los colaboradores de oficina											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Planeación del abastecimiento				Proceso de abastecimiento				Seguimiento y control del abastecimiento				Planificación				Supervisión				Evaluación			
19	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3
20	3	5	5	4	3	4	5	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2
21	5	5	3	4	5	4	4	4	1	5	5	4	5	4	2	5	2	1	2	5	3	1	3	3
22	2	4	4	4	3	2	4	5	2	4	5	4	3	4	4	5	2	3	4	2	4	5	2	2
23	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
24	3	3	2	4	4	2	4	5	3	1	2	2	4	1	3	4	3	2	3	1	4	1	4	1
25	4	2	3	4	3	2	4	5	4	5	2	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5
26	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	1	5	3	4	1	2	2	4	2	2	3	1
27	2	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5
28	2	4	2	5	5	2	5	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
29	5	4	3	4	4	5	5	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	2	5	2	3
30	3	1	1	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	1	5	4	1	1	2	4	4	2
31	2	4	3	2	4	1	3	2	3	2	5	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	4	4	3
32	3	4	2	4	5	3	5	2	3	3	3	2	4	2	4	5	5	2	2	5	1	5	5	3
33	3	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	2	1	4	5	3	3	2
34	5	3	4	4	3	2	2	1	4	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5
35	4	3	2	1	1	4	1	3	4	3	2	2	2	4	1	4	1	1	2	1	3	1	2	1
36	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	3	2
37	5	4	2	4	4	4	3	1	5	2	4	2	4	3	5	3	4	2	4	3	5	3	2	5

Encuesta	Gestión del abastecimiento												Rendimiento de los colaboradores de oficina											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Planeación del abastecimiento				Proceso de abastecimiento				Seguimiento y control del abastecimiento				Planificación				Supervisión				Evaluación			
38	2	4	5	3	5	5	1	4	4	2	2	2	4	5	4	2	3	3	4	4	5	3	2	4
39	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
40	3	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	2	3	3	4	5
41	3	4	4	5	3	3	5	3	2	3	5	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2
42	2	4	2	4	3	4	5	2	4	3	3	5	4	2	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3
43	4	1	3	3	1	5	1	1	4	1	3	4	4	2	2	1	4	5	3	2	1	3	1	4
44	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3
45	3	2	5	3	1	2	1	4	4	1	1	3	2	3	2	2	3	4	2	2	1	4	3	2
46	4	3	4	5	5	1	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5
47	4	2	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5
48	4	3	4	3	4	2	4	3	3	5	2	5	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	2	5
49	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	5	5	2	3	4	4	2	4	3	2
50	4	5	5	5	3	5	5	4	2	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5
51	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	3	2	4	4	4	2	5	2
52	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3
53	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	2	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
54	1	3	3	1	1	2	4	1	4	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	4	3	2	3	2
55	5	1	2	2	4	2	5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4
56	3	4	3	1	3	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3

Encuesta	Gestión del abastecimiento												Rendimiento de los colaboradores de oficina											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Planeación del abastecimiento				Proceso de abastecimiento				Seguimiento y control del abastecimiento				Planificación				Supervisión				Evaluación			
57	4	3	2	2	1	3	4	2	1	2	2	4	3	1	3	2	4	1	4	3	3	1	4	1
58	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4
59	1	3	1	3	2	4	1	2	2	1	1	4	2	1	2	2	1	4	4	4	5	4	2	4
60	5	5	4	2	1	5	5	3	3	5	1	5	4	1	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5
61	2	4	1	1	3	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	4	1	3	2	3	5	2	2	2
62	4	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4

## **Anexo 9 Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022.**

Investigador: León La Rosa, Miguel Fernando.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la municipalidad de San Borja, 2022”, cuyo objetivo es conocer la asociación del proyecto Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en el municipio de San Borja, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del posgrado del programa académico de Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus de ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad de San Borja.

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se realizarán preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la municipalidad de San Borja, 2022”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará mediante cuestionario físico. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador León La Rosa, Miguel Fernando, email: mlaro10@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Godoy Caso, Juan email: gcaso@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

## Anexo 10 – Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.  
Año de la unidad, la paz y el desarrollo.

### Solicito: Autorización para realizar Investigación de Proyecto de Tesis

Lima, 12 de Julio del 2023

Carta N° 001-2023-MFLLR

Señor  
**MARCO ANTONIO ÁLVAREZ VARGAS**  
Alcalde de la Municipalidad de San Borja  
Av. Joaquín Madrid 200  
San Borja-Lima



Presente.-

#### **Asunto: Autorización para aplicar el instrumento de evaluación (cuestionario).**

Yo, Miguel Fernando León La Rosa, con N° de DNI 44089651, domiciliado en Calle Manuel Piqueras N° 190 Dpto 201, del Distrito de San Borja. De Código de Matrícula N° 7002840879, estudiante del III Ciclo del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, me presento y expongo:

Que, encontrándome en el proceso de desarrollo de mi proyecto de investigación titulada: "Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022", solicito autorice y brinde las facilidades a quien corresponda a fin de aplicar el instrumento de evaluación (cuestionario) en la institución que usted dignamente lidera y, de esta manera, culminar y sustentar la Tesis en el mes de agosto del año en curso.

Cabe precisar, que, al obtener los resultados de la investigación en mención, serán remitidos a su despacho, con los humildes aportes y recomendaciones deseando de esta manera, poder contribuir con el fortalecimiento de la Reformay Modernización del Estado.

Atentamente,

Miguel Fernando León La Rosa  
DNI N° 44089651  
E-mail: [m.leon.la.rosa@gmail.com](mailto:m.leon.la.rosa@gmail.com)  
Celular. 991287042

Adjunto:

- Copia de DNI
- Registro plataforma TRILCE UCV
- Formato del cuestionario



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Firmado digitalmente por:  
VALLE MOROCHO Mery FAU  
20131373741 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 21/07/2023 18:09:18-0500

San Borja, 21 de Julio del 2023

**CARTA N° 042-2023-MSB-GM-OGAF-OA**

**Sr. Miguel Fernando León La Rosa**  
Calle Manuel Piqueras N° 190 Dpto. 201  
San Borja  
[m.leon.la.rosa@gmail.com](mailto:m.leon.la.rosa@gmail.com)

Presente. -

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento referido, mediante el cual solicita autorizar y brindar las facilidades a fin de aplicar los instrumentos de evaluación en la entidad del proyecto de investigación titulada "Gestión del abastecimiento y el rendimiento de los colaboradores de oficina en la Municipalidad de San Borja, 2022" de esa manera culminar y sustentar la Tesis en el mes de agosto del año en curso.

En este contexto le informamos que es factible la autorización para el desarrollo del referido proyecto de investigación, en virtud al Proveído N° 1109-2023-MSB-GM, aprobado por la Gerencia Municipal, asimismo se brindará las facilidades del caso para la aplicación de los instrumentos de evaluación, en coordinación con la Oficina General de Recursos Humanos.

Sin otro en particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente,  
**MERY VALLE MOROCHO**  
Jefe de la Oficina de Abastecimiento

MVM/cgg

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad de San Borja, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: [gd.msb.gob.pe:5566/verifica/](http://gd.msb.gob.pe:5566/verifica/) Clave: nglM/sQNs

