



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de
Salud Morales, San Martín 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciado en Administración

AUTOR:

Sánchez Quintos, Lino (orcid.org/0000-0001-9658-4386)

ASESORA:

Mtra. Clavijo López, Rosa Johanna (orcid.org/0009-0004-4168-9200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A toda mi familia y en especial a mi mamá por su apoyo incondicional que estuvo durante todo el proceso y formación profesional.

AUTOR.

AGRADECIMIENTO

A Dios por cada amanecer y a la universidad por mi formación académica y a todos mis docentes por brindarme sus conocimientos para así poder ser un buen profesional.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre la gestión de abastecimiento y productividad laboral	27
Tabla 2 Tabla cruzada entre la información de necesidades y productividad laboral	27
Tabla 3 Tabla cruzada entre la negociación de las contrataciones y productividad laboral.....	28
Tabla 4 Tabla cruzada entre el Internamiento y productividad laboral	29
Tabla 5 Tabla cruzada entre la utilización de recursos y productividad laboral....	29
Tabla 6 Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov	30
Tabla 7 Relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral...	31
Tabla 8 Relación entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral.....	32
Tabla 9 Relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral.....	32
Tabla 10 Relación entre el internamiento y la productividad laboral	33
Tabla 11 Relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral .	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema.....	20
-----------------------	----

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. El estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, constituido por 85 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados dieron a conocer que existe relación entre la dimensión información de necesidades y la productividad laboral, cuya significancia fue 0.001 y el coeficiente de correlación fue 0.873, existe relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral, este resultado se sustenta con una significancia igual a 0.000 y un coeficiente de correlación fue 0.862, existe relación entre la dimensión internamiento y la productividad en el trabajo, debido a que la significancia fue 0.001, asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.852, existe relación entre la dimensión utilización de recursos y la productividad en el trabajo, la significancia fue 0.001 y el coeficiente de correlación fue 0.923. Por lo tanto, se llegó a concluir que existe relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral, donde la significancia fue 0.001 y el coeficiente de correlación fue 0.954.

Palabras clave: Abastecimiento, gestión, productividad laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between supply management and labor productivity in the Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. The study was of basic type, quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental design, constituted by 85 collaborators, the instrument was the questionnaire. The results showed that there is a relationship between the dimension information needs and labor productivity, whose significance was 0.001 and the correlation coefficient was 0.873, there is a relationship between the negotiation of hiring and labor productivity, this result is supported by a significance equal to 0.000 and a correlation coefficient was 0.862. 862, there is a relationship between the internment dimension and labor productivity, because the significance was 0.001, likewise, the Spearman's Rho correlation coefficient was 0.852, there is a relationship between the resource utilization dimension and labor productivity, the significance was 0.001 and the correlation coefficient was 0.923. Therefore, it was concluded that there is a relationship between supply management and labor productivity, where the significance was 0.001 and the correlation coefficient was 0.954.

Keywords: Sourcing, management, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de abastecimiento es esencial para el éxito de cualquier institución, dado que implica organizar la utilización de los recursos que coadyuvan en el desarrollo oportuno de las metas y, por ende, en el adecuado desenvolvimiento funcional de los trabajadores. Sin embargo, la gestión de suministros también puede ocasionar problemas para mejorar la producción laboral de los empleados.

Desde un panorama internacional, Malacina, et al. (2022) revelan que el 87% de las instituciones públicas carecen de suministros y materias primas, esto afecta a los servidores públicos en la pronta entrega de sus reportes y atención al público. Según, Parra, et al. (2022) este hecho puede ralentizar la producción y afectar negativamente la productividad de los empleados que dependen de ellos. Otro de la causa es la falta de presupuesto o la burocracia que viven día a día las instituciones públicas para solicitar un bien o recursos. Además, Xie y Chen (2022) añade que el 91% de los servidores públicos en Latinoamérica no suelen disponer de recursos necesarios para operar, hecho que origina la suspensión de los servicios, así también, los ciudadanos se ven afectados al limitarse a otorga servicios clínicos efectivos y con la oportunidad del caso como parte de un elemento fundamental en las gestiones de nivel estatal.

En el Perú, el estudio de Castro (2022) manifiesta que el 77% de los funcionarios públicos de la capital de Lima opinan que las deficiencias de la gestión de abastecimiento se deben a regulaciones gubernamentales complejas, y la necesidad de coordinarse con múltiples departamentos y agencias gubernamentales, lo que tiene implicancia en la forma y nivel como actúan para otorgar un servicio a los que lo necesitan. Además, Flores, (2022) revela que el 56% de los colaboradores públicos carecen de suministros, hecho que conlleva a una serie de consecuencias que afectan al cumplimiento de las metas instituciones, entre ellas, es la inoportunidad en la entrega de información, retrasos y paralización de actividades, constantes reclamos de los usuarios y otro. También Fontalvo-Herrera, et al. (2019) revela que en las organizaciones públicas de nivel regional y local los

suministros se entregan tarde y esto genera retrasos en la producción y el trabajo es mayor, además añadió que el 56% de los empleados públicos se sienten presionados para cumplir con los plazos y trabajar más horas para compensar el tiempo perdido.

Los problemas mencionados no son ajenos a los suscitados en el contexto local, cuyo estudio se centró en la Micro Red de Morales de San Martín que trabaja de manera articulada con las unidades de gestión territorial de salud, por ende, la disposición de materiales y herramientas para acelerar el cumplimiento de las metas es fundamental, sin embargo, los constantes reclamos y quejas por la demora en la entrega de los suministros y materiales es de todos los días. Por otro lado, las unidades que se reciben no cumplen con los estándares de calidad, hecho, que genera problemas en la productividad, incremento de gastos por mantenimiento, llevando al servidor a sufrir situaciones de constante estrés y presión laboral. Otros de los problemas relevantes es la falta de comunicación entre las distintas unidades, hecho que genera confusiones y malentendidos, así también, los empleados se sientan ignorados o desmotivados al no contar con los materiales suficientes para ejecutar sus actividades dentro de sus horarios laborales. Para finalizar, los empleados realizan los problemas de distribución, actividad que está encargada la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central. Este hecho tiene como consecuencia la distribución tardía de los medicamentos a las que tiene a cargo la Micro Red de Morales como Cacatachi, San Antonio y San Pedro. Por todo lo mencionado, el análisis del estudio es relevante, a fin de identificar de manera clara y precisa los problemas de abastecimiento y productividad para garantizar que los trabajadores dispongan de manera oportuna los materiales necesarios para cumplir con sus actividades.

En el desarrollo del estudio se propuso resolver el siguiente **problema general**: ¿Qué relación existe entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023? Así también los siguientes **problemas específicos**: ¿Qué relación existe entre la información de las necesidades de suministros y la productividad

laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?, ¿Qué relación existe entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?, ¿Qué relación existe entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?, ¿Qué relación existe entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?

Por consiguiente, se presentaron a los criterios que se tuvieron en cuenta para la ejecución del presente estudio, tales como: **Justificación teórica**, porque contiene información relevante que caracterizó a las variables, asimismo se expuso a las dimensiones e indicadores que permitieron la evaluación correcta de las variables, además esto permitió la estructuración eficaz de los instrumentos, los cuales fueron aplicados para la recolección de datos. Seguidamente, los autores que se mencionaron en el trabajo son de beneficio para ser empleados en investigaciones futuras y así para fortalecer la bibliografía. **Justificación práctica**, debido a que la evaluación de las variables produjo resultados reales, que fueron entregados a la institución, con la finalidad de mejorar la situación actual, así como la implementación de programas estratégicos que lograron la identificación de las necesidades dentro de las unidades de salud. **justificación metodológica**, porque el estudio se caracterizó por aplicar métodos, procedimientos y criterios de análisis que favorecieron la solución de los objetivos planteados, hecho que benefició a investigadores que tienen como objetivo el estudio de los temas tratados en el estudio. **Justificación social**, dado que permitió obtener un diagnóstico real de la situación actual con relación a los procesos de abastecimiento para así mejorar y proponer alternativas que facilitaron la entrega oportuna de los medicamentos, cuyos beneficiarios principales fueron la población y las unidades internas, además, despertó el interés de los empresarios que comercializan medicamentos y estos se conviertan en potenciales proveedores.

El estudio planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de

Salud Morales, San Martín 2023. De la misma manera se planteó los siguientes **objetivos específicos**: Determinar la relación entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Determinar la relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Determinar la relación entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Determinar la relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023

Por último, con el análisis descriptivo e inferencial que se desarrolló en la investigación se pudo comprobar la **hipótesis general** que expresa que: **Hi**: Existe relación significativa entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. **Ho**: No existe relación significativa entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Seguidamente se plantearon las siguientes **hipótesis específicas**, **H1**: Existe relación significativa entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. **H2**: Existe relación significativa entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. **H3**: Existe relación significativa entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. **H4**: Existe relación significativa entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023

.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo contiene artículos que están asociados con el tema de investigación: **A nivel internacional**, Alemán, et al. (2021), en su artículo investigativo, analizaron la implicancia de los sistemas de gestión logístico en los criterios de servicios. El tipo de investigación es de tipo básica con diseño no experimental, donde se aplicaron fichas de verificación a 13 trabajadores. Entre los resultados del artículo se evidenciaron que los procesos funcionales están en constante trabajo para garantizar el correcto funcionamiento en los procesos complementarios; también se logra observar que, si bien es cierto, no existe un mal funcionamiento, aún no logra satisfacer las demandas de los procesos principales, pues el 62,5% señala que las prácticas no se adoptan de una manera correcta y existen brechas en el proceso de gestión. Por consiguiente, se concluye que es importante que las organizaciones diseñen sistemas y herramientas de gestión en base a sus características, si no afectará negativamente en las exigencias que requieren las entidades; pues el sistema de gestión está estrechamente ligado a los procesos de servicio ($p < 0.05$).

Asimismo, López, et al. (2021), estudiaron el desarrollo de la gestión logística en una organización, el cual, estuvo comprendido por un estudio aplicada, diseño no experimental y transversal, en la cual se consultó mediante cuestionarios dirigidos a 39 empleados. Entre los resultados se evidencia que el flujo de logística es deficiente en un 61.54% y el transporte en un 76.92%, esto demuestra que se debe reforzar la correcta utilización de los recursos para desarrollar las actividades con eficiencia, asimismo, capacitar a los trabajadores constantemente e identificar efectivamente las debilidades de cada uno de ellos para perfeccionar su desempeño para que, de esa manera, exista una mayor productividad. En consecuencia, concluyeron que la gestión de calidad garantiza un grado de aceptación y cumplimiento de las necesidades que asumen los usuarios y permite alcanzar la calidad exigida de los productos; lo que demuestra que, si hay

una gestión eficaz, los resultados de la organización serán mucho más favorables.

Asimismo, Pedraza, et al. (2021) estudiaron sobre el capital intelectual y su implicancia en el desempeño interno de las entidades. La investigación fue de tipo aplicada con diseño no experimental, en la cual se aplicaron cuestionarios a 84 usuarios. En los resultados se determinaron que la estructura y el capital humano sostiene una relación positiva con el rendimiento de sus funciones, pues estas variables se relacionan en un 39%; todo esto gracias a una implementación de los métodos de la gestión de competencias en los recursos organizacionales. En conclusión, el modelo administrativo tuvo un impacto beneficioso en el desempeño organizacional en una entidad; cabe recalcar que, los principios básicos y capacidades son necesarios que estén en constante evaluación, para la verificación de su cumplimiento, pues, no solamente es necesario la capacidad intelectual para el logro satisfactorio de los objetivos, sino también la administración y gestión para la mejora de los resultados de los colaboradores ($p < 0,05$).

De la misma manera, Fierro, et al. (2020), en su estudio, examinaron en qué porcentaje incide la satisfacción laboral en el intercambio de conocimiento en una entidad. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, en donde se solicitó la colaboración de 84 servidores públicos para aplicar los cuestionarios. En los resultados se percibe que una correcta gestión de los recursos permite crear estrategias para realizar el intercambio de conocimiento a menor costo y al mismo tiempo hacer sentir partícipes a los colaboradores en la toma de decisiones institucionales. Por lo tanto, los autores manifestaron en su conclusión que existe una relación directa entre los componentes ($p < 0,01$) en un 58.60% ($r = 0.612$); en ese sentido, es necesario que las organizaciones potencien los recursos internos mediante diversas actividades en la administración, pues de lo contrario, será reflejado en actitudes relacionadas a la organización y al mismo tiempo en factores de comportamiento.

Por otro lado, Zapata-Cortes, et al. (2020), indagaron sobre el proceso de distribución que existe en una organización. El tipo de investigación es aplicada con diseño no experimental, donde se aplicaron cuestionarios a 26 usuarios. Los resultados demuestran que debido a la implementación de un plan de gestión se cumplió con la reducción de costos en un 53%, así mismo fue posible aumentar la productividad y competitividad. Por ende, se concluye que la gestión tuvo una mejor evidente debido a que se aplicó un modelo, pues este es un rol importante para competitividad de la organización; por eso se reconoce que es fundamental desarrollar y proponer herramientas y mecanismos necesarios, los cuales van a permitir el desarrollo eficaz de los planes, reduciendo algunos costos y logrando así la satisfacción de los colaboradores y atenuar las consecuencias que puede generar en la sociedad.

En tanto, indican Balza-Franco y Cardona-Arbelaez (2020) en su artículo tuvo como propósito describir la implicancia de la logística en la cadena de suministro mediante un enfoque descriptivo de corte transversal no experimental. La muestra seleccionada para el análisis fue una revisión bibliográfica, y el instrumento utilizado fue una guía de análisis documental. Los resultados obtenidos revelaron que el rendimiento logístico presenta una deficiencia del 13,5% y que la producción de la entidad se sitúa en el rango del 8% al 10%. En consecuencia, los autores concluyen que la gestión logística deficiente tiene un impacto negativo en la rentabilidad y producción de la entidad, y recomiendan que se preste mayor atención al seguimiento y control de los suministros transportados, así como del medio de transporte utilizado.

A continuación, se expondrán artículos a **nivel nacional**: Adrianzén, et al. (2022), en su documento científico, analizaron la gestión y el impacto que tiene en el desempeño organizacional; el tipo de investigación fue básica, con diseño no experimental, en donde se emplearon fichas de análisis para la revisión de los informes de desempeño. Por la cual, en el artículo se establece que la implementación de un buen modelo de gestión y el empleo de novedosos sistemas de medición, seguimiento y control garantizará el

logro de las metas y reducirá las brechas. En concreto, la gestión obtuvo un impacto positivo y gran influencia en la estructura de la administración; por ende, en los recursos humanos que, comúnmente, requieren de una respuesta efectiva de la organización, la misma que propicia el involucramiento de todos los trabajadores; lo que confirma que las variables están directamente relacionadas.

Por otro lado, Zavaleta (2021) analizó la gestión organizacional en las unidades académicas bajo un proceso que implicó un estudio aplicada, diseño no experimental, en la cual se aplicaron fichas de análisis documental y entrevistas a 30 personas. Entre los resultados, los colaboradores perciben que existe una regular planificación y organización de las actividades, en un 36.7 y 40% respectivamente; lo que demuestra que existe deficiencias en la gestión de dicha institución, como producto de la carencia de la planificación, mal manejo de los recursos e inadecuada aplicación de estrategias que trasciende en la calidad de la formación y la imagen de una organización. Por lo tanto, se concluye que la gestión es una herramienta fundamental dentro de una institución para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos ($p < 0,05$).

Por su lado, Cieza, et al. (2021), en su estudio, indagaron sobre cómo el desempeño se relaciona con la gestión en los trabajadores de una entidad, donde el artículo fue de tipo básica, con un diseño bibliográfico, en la cual se emplearon guías de análisis para la revisión de 5 documentos. Los resultados mostraron que, cuando las entidades orientan la gestión de los recursos, a través de una organización estable reglamentada por normas y proporciona medidas para la correcta comunicación, evaluación constante, entre otros, se tendrá como resultado el buen desempeño de los colaboradores y la eficiencia en sus labores. En tal sentido, las variables tienen una incidencia positiva, pues la gestión es un instrumento indispensable para analizar las habilidades, productividad, capacidades, etc., lo cual contribuye a la buena administración y por ende, el cumplimiento de las metas y necesidades de la unidad.

También, Agui-Ortiz (2020), examinó los niveles de implicancia del desempeño en el bienestar laboral. El artículo fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, correlacional y transversal, en donde se emplearon guías de entrevistas y cuestionarios a 60 sujetos. Mediante la investigación se demostró que el 96,7% realiza una labor eficaz y el 63% tiene un alto bienestar laboral; además, las variables tienen una relación significativa en dimensiones como, responsabilidad, manejo de la información, comunicación, entre otros, teniendo como resultado $p \leq 0,05$, el mismo que queda evidenciado en el desarrollo y motivación del personal y en el progreso de las organizaciones.

Así también, Ccahuay, et al. (2020) analizaron la gestión operativa de la empresa Shalom Empresarial SAC Chiclayo con el fin de reducir costos. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo-descriptivo, con una muestra de 20 trabajadores, y se recopiló información a través de una guía de entrevista. El estudio reveló que cinco factores principales, incluyendo la irregularidad en la entrega de paquetes, almacenaje deficiente, manejo inapropiado de paquetería, retrasos en recolección y planificación ineficiente de transportes, son responsables de aproximadamente el 80% de las pérdidas financieras de la compañía. Se descubrió que los costos operativos ascendían a 127.846,5 soles. Tras la implementación de una estrategia mejorada, los costos se redujeron notablemente a 108,445.39 soles, resultando en una relación beneficio/costo de 0.75. Los resultados concluyen que la logística ineficiente afecta negativamente la rentabilidad, ya que la falta de control en los tiempos y cantidades de mercancía perjudica no solo a la empresa, sino también a sus clientes al no asegurar entregas puntuales y adecuadas.

Finalmente, Ruiz, et al. (2020), indagaron sobre los controles internos que se requieren para perfeccionar las contrataciones del área de logística. El artículo investigativo fue de tipo básica, con diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal, en donde se recopiló datos de 60 colaboradores mediante cuestionarios y guías de análisis. Por lo cual, se establece que en un 8.3% se elabora y se aprueba las bases de los procesos

que señalan las normas, asimismo el 50% percibe que el planeamiento de la administración de riesgos no se realiza con mucha frecuencia y, respecto al control interno, el 33% de colaboradores refieren que nunca se realiza el procedimiento de aprobación como está establecido. En conclusión, el acceso de control y fiscalización de las gestiones requieren una mejora en la administración y estrategias, puesto que superan el 60% del incumplimiento de algunos indicadores; siendo estos factores fundamentales para el buen ambiente organizacional y la satisfacción de las necesidades.

El informe investigativo presenta el **enfoque teórico** que caracteriza a las variables, en el caso de la variable **gestión de abastecimiento**, también conocida como la cadena de suministros, se precisa la **teoría de la dependencia de Recursos** desarrollada por Jeffrey Pfeffer y Gerald Salancik en 1978, esta teoría destaca la necesidad de que las organizaciones dependen de recursos externos, como los proveedores, para así poder producir y entregar sus productos o servicios, por ese motivo, esta teoría hace hincapié sobre los recursos externos para el alcance de los objetivos organizacionales (Gebhardt et al., 2022). También la **teoría de la cadena de suministros** desarrollada por Mentzer en 1987 hace referencia a la producción de productos y servicios el cual implica una red compleja de actores y procesos interconectados que trabajan hacia un objetivo en común, por esa razón la presente teoría cree que para obtener la máxima eficiencia y los costos mínimos durante todo el proceso de gestión de abastecimiento (Luego Zamboni et al. 2023). Finalmente, la **teoría de la gestión de riesgo** desarrollada por Kaplan y Garrick en 1998, esta teoría sostiene que una gestión efectiva de los riesgos es esencial para asegurar el éxito a largo plazo de una organización. En el contexto de la gestión de abastecimiento, la teoría hace hincapié en la importancia de identificar y evaluar los riesgos asociados con los proveedores y la cadena de suministro. Algunos de los riesgos que se pueden enfrentar en este ámbito incluyen retrasos en la entrega de los productos, incumplimientos en los estándares de calidad (Vafadarnikjoo et al. 2023).

Referente a las dimensiones, una de ellas es la información de necesidades, la teoría que lo caracteriza es la **teoría de la información**, la cual se enfoca en la identificación y recolección de información precisa y oportuna sobre las solicitudes de los consumidores y propios de las organizaciones en términos de abastecimiento (Rajani et al.2022). Para la dimensión negociación de las contrataciones, se identifica la **teoría de la negociación basada en principios**, desarrollada por Roger Fisher y William Ury, propone que una negociación efectiva debe buscar el beneficio mutuo de ambas partes y no solo satisfacer los intereses de una de ellas (Myles y Church, 2022). Asimismo, para la dimensión internamiento, se encuentra la **teoría del almacenamiento**, la cual se enfoca en la gestión eficiente de los inventarios y el almacenamiento de los productos y materiales necesarios para la producción y la prestación de servicios (Castro, 2022). Además, la última dimensión sobre la utilización de los recursos se sustenta por la **teoría del empleo de recursos**, esta teoría implica identificar y gestionar adecuadamente los materiales y recursos necesarios para contribuir en el crecimiento de la organización, las que involucran la seguridad y distribución racional de las mercancías (Parra et al. 2022).

A continuación, se señalan algunas teorías científicas de la variable productividad laboral, como es la **teoría de la expectativa** diseñada por Víctor Vroom en 1964 quien demuestra que la motivación de los empleados depende principalmente de tres cosas: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa es la idea de que, si un trabajador se esfuerza, hará bien su trabajo. La instrumentalidad es la creencia de que, si un empleado trabaja bien, recibirá recompensas o beneficios. Estos factores juntos influyen en qué tan motivados se sienten los individuos en su contexto laboral, es decir que si un trabajador cree que aunque tenga un buen desempeño no será recompensado, es probable que no se sienta motivado para realizar la tarea (Lee, et al. 2023). Luego, la **teoría de la mejora continua** desarrollada por Taicchi Ohno y Shigeo Shingo en 1950, esta teoría se enfoca en la idea de que es posible mejorar la productividad laboral mediante la constante revisión y optimización de los procesos productivos,

con el objetivo de eliminar cualquier tipo de desperdicio y optimizar de manera eficaz la utilización de los recursos que dispone la entidad (Ortiz-Martínez, et al. 2023). Como última teoría se presenta la desarrollada por Gary Becker en 1964, **la teoría del capital humano** que sostiene que la educación, la formación y la experiencia de los trabajadores son inversiones que aumentan la productividad laboral y el valor de los trabajadores en el mercado, es decir que la educación y la formación continua de los colaboradores son inversiones a largo plazo que tienen un impacto positivo en la carrera profesional (Abu Oda, et al. 2022).

Con respecto a las dimensiones, tenemos la eficiencia laboral, la teoría que lo caracteriza es la **teoría de la expectativa de Vroom**, según esta teoría, la motivación y la eficiencia laboral pueden ser mejoradas al aumentar las expectativas de éxito y el valor que el individuo da a la tarea (Min-Yuan, et al. 2023). De la misma manera, se encuentra la dimensión eficacia laboral y se fundamenta por la **teoría del establecimiento de objetivos de Locke y Latham**, de acuerdo con esta teoría, mejorar la efectividad en el trabajo es posible al establecer metas precisas y detalladas que representen un desafío, pero que al mismo tiempo sean alcanzables (González, et al. 2021). Para culminar, se encuentra la dimensión calidad laboral y se sustenta por la **teoría de la calidad de vida laboral de Walton**, de acuerdo con esta teoría, la calidad de vida en el trabajo se compone de ocho aspectos fundamentales, que son: recibir una compensación justa, trabajar en condiciones seguras y saludables, tener oportunidades de crecimiento y seguridad laboral, sentirse integrado socialmente en el entorno laboral, poder desarrollar y utilizar habilidades humanas, encontrar significado al trabajo realizado (Montoya, et al. 2020).

Por otro lado, con respecto al **enfoque conceptual**, se da a conocer las definiciones de la variable **gestión de abastecimiento**, donde Correa (2021), indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización. Respecto a esto, Dzikriansyah,

et al. (2023) mencionan que, en cualquier empresa u organización, un aspecto importante es la gestión del suministro, la compra, el almacenamiento y la provisión de materias primas, productos y servicios necesarios para la producción y operación que se encuentran dentro de este proceso, por ello para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, es fundamental contar con una gestión de suministro eficiente que controle y coordine la adquisición y distribución de estos recursos. Lograr procedimientos rentables y competentes es la clave del éxito. La gestión eficaz del suministro es un elemento crucial que requiere un profundo conocimiento de las mejores estrategias y prácticas. La relevancia de este criterio es importante, según Alzubi y Akkerman (2022), dado que tiene injerencia absoluta y directa en aspectos económicos y laborales que ayudan al crecimiento de la organización. Al asegurar la disponibilidad de los recursos y materiales necesarios, las empresas pueden cumplir con sus objetivos de producción y operación de manera efectiva y eficiente, es decir, dentro de una red de salud, la gestión de abastecimiento es esencial para garantizar la disponibilidad de los suministros médicos, medicamento y equipos indispensables para el adecuado funcionamiento de las acciones y actividades concretadas inicialmente, por tal motivo, es relevante optar por procesos eficaces y controlados para no limitar resultados esperados efectivos y eficientes en las redes de salud para brindar el mejor cuidado posible a los pacientes. La gestión de abastecimiento en una empresa de salud es un proceso fundamental para así garantizar la disponibilidad de los suministros médicos, por ello dentro de este contexto existen varias características sustentadas por Wang, et al. (2023) que son importantes para lograr una gestión de abastecimiento efectiva, como primera característica se encuentra la planificación; este es un paso crucial en la gestión de abastecimiento porque permite a la empresa de salud a administrar sus costos y presupuesto de manera efectiva. El control de inventario implica la administración y el monitoreo continuo del inventario para asegurarse de que los suministros se almacenen adecuadamente y se utilicen antes de su fecha de vencimiento. Por consiguiente, Gahlot, et al. (2023) menciona otras características. La negociación es una característica crucial de la gestión de

abastecimiento en una empresa de salud, por ese motivo las empresas deben ser hábiles para negociar precios competitivos y plazos de entrega confiables con los proveedores. La seguridad del paciente, consiste en que la empresa debe asegurarse de que los productos adquiridos cumplan con los estándares de calidad necesaria y se almacenen y manipulen de forma segura y por última característica la evaluación continua, esta característica es esencial en la gestión de abastecimiento en una empresa de salud, es decir las empresas deben realizar evaluaciones periódicas de su gestión de abastecimiento para así identificar propiedades fundamentales de la mejora, de esa manera asegurar que los planes pactados se desarrollen sin ninguna inconveniencia y por ende aterricen en un crecimiento continuo de la organización.

Referente a las dimensiones del elemento estudiado, Correa (2021), menciona la **información de las necesidades**, se refiere al proceso de recopilación, análisis y gestión de información sobre las necesidades de la organización en términos de bienes y servicios que deben ser adquiridos para satisfacer las demandas internas y externas de una organización. La finalidad de esta dimensión es que las empresas tengan en cuenta la importancia de un sistema de información bien desarrollado que permita recopilar y procesar datos sobre las necesidades del abastecimiento Lin, et al. (2022). Esta dimensión está conformada por cuatro indicadores, *Programación*, se refiere al proceso de planificación y establecimiento de objetivos en la gestión de abastecimiento. *Catalogación*, se basa en el proceso de clasificación y organización de los bienes y servicios que adquiere la empresa, el cual permite identificar los productos y servicios disponibles. *Registro Nacional de proveedores*, este indicador hace referencia a la documentación y registro detallado de todas las adquisiciones, como último indicador se encuentra el Registro y *control*, se basa en el proceso de monitoreo y evaluación. La segunda dimensión sobre la **negociación de las contrataciones** se enfoca en el proceso de selección y contratación de proveedores. Correa (2021), en esta fase la empresa debe negociar con los proveedores seleccionados para así asegurar de que

obtengan las mejores condiciones de adquisición en términos de calidad, precio y plazo de entrega. Asimismo, es importante establecer un proceso de seguimiento y control para garantizar que el proveedor cumpla con los términos y condiciones de contrato. Aghajani, et al. (2023) , esta dimensión se conforma con dos indicadores, *contratación y adquisición*, una organización debe preocuparse por mantener estándares y actividades que ayuden a contralar adecuadamente los servicios y productos que brinda a los individuos como parte de su responsabilidad, para el cual, de deben preparar informes actualizados y con información claro y preciso que ayude a tomar decisiones que concluyan con resultados que espera obtener los participantes. *Recuperación de bienes*, hace referencia al proceso de recuperación de bienes que han sido entregados a la organización, pero que no cumplen con los estándares de calidad requeridos. La tercera dimensión **internamiento** sustentado por Correa (2021), para que una empresa tenga un proceso de internamiento claro y bien definido, es necesario que inspeccionen los bienes y servicios adquiridos, lo cual implica el registro y control de los mismos Battistello, et al.(2021), esta dimensión tiene dos indicadores, *ubicación*; se refiere a la identificación y localización de los bienes y servicios, por lo que esto permitirá una gestión eficiente del inventario. *Registro y control de existencias*, este indicador hace referencia al control de los bienes y servicios adquiridos en el proceso de abastecimiento donde la empresa conozca el estado del inventario, de ese modo puedan tomar decisiones informadas sobre la reposición o eliminación de los bienes y servicios. La cuarta dimensión hace referencia sobre la **utilización de los recursos** presentado Correa (2021), esta dimensión es esencial en la gestión de abastecimiento porque permitirá a la empresa utilizar adecuadamente los bienes y servicios adquiridos, por ello esta fase es crucial para garantizar que los activos adquiridos sean utilizados adecuadamente. Sergio y Godinho-Filho (2022) Tiene como indicadores, *Mantenimiento*, es importante que la empresa cuente con un plan de mantenimiento adecuado para garantizar que los suministros se encuentren en buen estado. *Almacenamiento*, cuando una empresa cuenta con un buen sistema de almacenamiento, podrá contar con una gestión eficiente del

inventario. *Seguridad Integral*, hace referencia a la protección de los bienes y servicios adquiridos en el proceso de abastecimiento contra robos, daños y otros riesgos potenciales. *Distribución racional y mesurada de bienes*; es la gestión de distribución de los suministros adquiridos en el proceso de abastecimiento de manera racional y mesurada, lo cual permite una distribución eficiente y equilibrada. *Disposición final*, hace referencia a la gestión de la eliminación adecuada y responsable de los bienes y servicios.

En cuanto al enfoque conceptual de la **productividad laboral**, Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral. Sin embargo, Flores-tapia, et al. (2023) indican que es una medida importante del éxito de una empresa u organización, es decir, el comportamiento que obtiene un trabajador y las estrategias individuales que emplea en la labor que realiza para el cumplimiento de los objetivos fijados en una organización. En consecuencia, Martins, et al. (2020) expone que es la capacidad que tiene un trabajador de producir bienes o servicios en un límite de tiempo específico, utilizando los recursos disponibles de manera eficiente; esto se logra a través de medidas para optimizar los procesos de producción, capacitaciones constantes y un acceso a los recursos adecuados. Por ello, Kao, et al. (2023) menciona que la productividad se refiere a la eficiencia de un proceso en donde un trabajador o equipo de personas realiza una cantidad específica de tareas o bienes, en un plazo concreto y empleando recursos determinados, para lo cual, es necesario tomar en cuenta tres aspectos: los recursos, el periodo de tiempo y los resultados obtenidos; todo esto determinará la eficacia y competitividad de una organización. La productividad laboral, según Camargo- Acuña, et al. (2022) es importante porque para denotar la participación de una empresa, ya que la cantidad de trabajo que un empleado es capaz de efectuar tiene un impacto directo en un crecimiento en todo sus niveles y en todo tiempo o está determinada por

la cuantía de elementos y productos que puede generar. A medida que los trabajadores sean más eficientes en su labor, se incrementará el conjunto de los elementos que intervienen en el otorgamiento de los bienes que la empresa puede producir, lo que a su vez resultará en mayores beneficios económicos. La productividad laboral presenta características principales tal como expone Sanfo, et al. (2022), la primera característica se basa en la eficiencia, la productividad laboral se mide por la cantidad de trabajo realizado en relación con el tiempo y los recursos utilizados. Calidad; si el trabajo ejecutado no cumple con los estándares de calidad establecidos, la productividad laboral puede disminuir. Innovación; Las empresas que promuevan la innovación y la creatividad en sus empleados pueden mejorar la productividad laboral, pues incentiva a sus colaboradores a probar nuevas formas de hacer las cosas. Formación y desarrollo; los empleados bien formados y capacitados suelen ser más productivos que aquellos que no reciben suficiente capacitación. Motivación; los empleados motivados y comprometidos tienden a ser más productivos que aquellos que no lo están. Tecnología y herramientas; las herramientas y tecnologías adecuadas coadyuvan a la realización de los objetivos propuestos, por tanto, el rendimiento y desempeño laboral.

En cuanto a las **dimensiones de la productividad laboral** sustentadas por Arbaiza (2019), como primera dimensión se presenta a la **eficiencia laboral**, implica la capacidad de llevar a cabo una empresa o individuo para lograr resultados óptimos con los recursos disponibles, esta dimensión incluye la eficacia en la utilización del tiempo, recursos y habilidades para lograr los objetivos establecidos Ticona-paucar, et al. (2021). Sus indicadores son los siguientes, *competencia*, es la capacidad de un trabajador para realizar tareas o actividades específicas de manera efectiva y eficiente. *Liderazgo*, se relaciona con la capacidad de una persona para guiar, motivar e influir en los demás para así lograr los objetivos establecidos. *Competitividad*, indica las habilidades y recursos que emplea las organizaciones para enfrentarse a otras organizaciones, para ello, es importante el fortalecimiento integral de todos los elementos que la integran. La segunda dimensión hace referencia

a la **eficacia laboral**, es decir para que una empresa logre sus objetivos establecidos es necesario que cuente con un plan de trabajo claro y bien definido, de modo que se asegure que todas las tareas y responsabilidades sean llevadas a cabo de manera adecuada y dentro del plazo establecido. Arbaiza (2019), esta dimensión está compuesto por los siguientes indicadores, *Actitudes*, hace referencia a la disposición de una persona hacia una tarea en específico, estas actitudes pueden ser positivas, como la motivación y dedicación, *Efectividad*, este indicador puede medirse por medio de la evaluación del rendimiento y la eficacia en la realización de tareas y actividades. *Cumplimiento de objetivos*, este indicador se puede medir a través de la evaluación de los resultados obtenidos en comparación con los objetivos establecidos. La tercera dimensión consiste en la **calidad Laboral**, esta indica las condiciones y características laborales en las que se desempeñan los trabajadores, ya que la calidad laboral es importante para el estado emocional y físicos de los colaboradores, lo que a su vez puede afectar el rendimiento y los resultados de la empresa, Arbaiza (2019). La dimensión mencionada contiene tres indicadores, la primera es la *atención*, es la habilidad de una persona para prestar atención y enfocarse en las necesidades de sus usuarios, proporcionando soluciones efectivas y satisfactorias. *Responsabilidad*, este indicador se refiere a la capacidad de una empresa para asumir la responsabilidad de sus acciones y decisiones, es decir, las consecuencias de las acciones, evidenciando la capacidad de corregir los errores y mejorar continuamente. *Satisfacción*, se refiere al grado en que los trabajadores se encuentran satisfechos con los beneficios que obtienen por su desempeño laboral. Es importante, hacer hincapié que la calidad laboral, son acciones poco desarrolla en las organizaciones, la falta de un diagnóstico sobre el estado organizacional y la estructura funcional tiene injerencia en la demostración de las habilidades y comportamiento de los elementos o recursos humanos, hecho que dificulta que las metas tengan limitaciones en su cumplimiento, por lo tanto, los indicadores señalados son elementos claves que deben ser evaluados frecuentemente para garantizar un adecuado clima de toda la organización, así también, el flujo de información es relevante en este apartado porque facilita la canalización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El informe estuvo conformado por características de tipo básica, porque efectuó un reconocimiento de la situación actual mediante un análisis teórico, de modo que permitió identificar las cualidades de las variables que permitieron dar solución objetiva a los problemas conocidos; de la misma manera, Rey (2021), señala que se emplean para conocer los problemas que suscitan en un lugar de estudio, esto con la finalidad de reconocer las alternativas de solución.

Enfoque

Presentó un enfoque cuantitativo, porque en el informe se plantearon hipótesis que fueron comprobados mediante estadígrafos, los cuales favorecieron en la solución de los enunciados plasmados. Por su parte, Moreno, et al. (2018) revela que se caracterizan por el empleo de valores numéricos para establecer indicadores de asociatividad tras la recolección de información.

Nivel

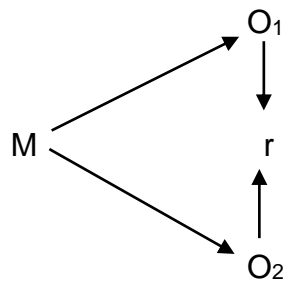
Por consiguiente, fue de nivel descriptivo - correlacional, dado que el objetivo que presentó el informe es determinar la asociatividad de los temas investigados, demostrando de esa manera particularidades que los vinculan mediante análisis estadísticos. Para, Bolt, et al. (2022) estos estudios captan hechos que determinan el grado de asociatividad entre los elementos analizados, para respaldar las aseveraciones determinadas.

Diseño

El estudio reunió las condiciones de un diseño no experimental, porque la información obtenida fue presentada tal como se manifiesta en su contexto natural, de ese modo se evitó la manipulación y control de los resultados mediante procedimientos analíticos. Además, es de corte transversal, porque los datos revelaron las cualidades de los temas estudiados, los

mismos que fueron procesados y analizados en un año determinado, es decir, 2023. De acuerdo con lo mencionado por Villalba (2021) se expresan resultados reales sin la intervención del investigador, considerando hechos que suscitan dentro del lugar de estudio, con respecto a un periodo definido. En cuanto, al esquema que representa al estudio es la siguiente:

Figura 1
Esquema



Detalle:

M : Muestra

O1 : Gestión de abastecimiento

O2 : Productividad laboral

r : relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: *Gestión de abastecimiento*

Definición conceptual: Por ello, Correa (2021) es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.

Definición operacional: La gestión de abastecimiento fue evaluada por medio de la aplicación de un cuestionario que presentó las dimensiones: Información necesidades, negociación de la contratación, internamiento, utilización de los recursos.

Indicadores: Programación, catalogación, registro Nacional de proveedores, registro y control, contratación y adquisición, recuperación de

bienes, ubicación, registro y control de existencias, mantenimiento, almacenamiento, seguridad Integral, distribución racional y mesurada de bienes, disposición final.

Escala: Ordinal con valoración Likert.

Variable 2: *Productividad laboral*

Definición conceptual: Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.

Definición operacional: Es la capacidad que presenta un trabajador para desempeñar un trabajo designado en un tiempo específico esta variable fue evaluada por medio de un cuestionario que presentó las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia y calidad laborales.

Indicadores: Habilidades, capacidad para liderar, capacidad de competir, disposiciones mentales, eficacia, logro de metas, enfoque, deber, nivel de cumplimiento, enfoque en el cliente, nivel de satisfacción.

Escala: Ordinal con valoración Likert.

Nota: La matriz de operacionalización de las variables está en el Anexo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo constituido por 85 colaboradores de la Micro Red de Salud Morales, San Martín, que se encuentran en la planilla de la institución. Según Pardal y Pardal (2020) es una serie de elementos que guardan características homogéneas, que son empleadas para percibir una determinada situación, mediante, el cual, se da la solución a los objetivos planteados en el informe.

- Criterios de inclusión: Los elementos que se consideraron en el informe fueron: aquellos que tienen una permanencia mayor a 1 año, aquellos que firmaron el consentimiento informado.
- Criterios de exclusión: Se ha limitado la participación de las siguientes: aquellos estudiantes que estaban desarrollando sus prácticas profesionales, y los que mantenían vigente un proceso administrativo

Muestra

De acuerdo con los intereses del estudio, tal ítem estuvo integrado por la totalidad de la población, es decir, 85 colaboradores de la Micro Red de Salud Morales. Para, Bolt, et al. (2022) es un subconjunto previamente seleccionado de donde se recogen información para resolver los interrogantes planteados en el informe.

Muestreo

Fue no probabilístico, de muestra poblacional, porque, no se ejecutó probabilidades para la selección de los elementos, por lo contrario, se consideró la totalidad de los elementos manifestados en la población.

Unidad de análisis

Un colaborador de la Micro Red de Salud Morales, San Martín

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicó la encuesta, porque el investigador desarrolló un encuentro personal con los participantes para así aplicar un formulario, que bajo el conocimiento y experiencia determinaron su percepción mediante preguntas cerradas. Según, Rey (2021), es una técnica que consiste en recolectar hechos de una población de cantidades grandes, los cuales sirven para recolectar datos que caracterizan a las variables, seguidamente esta técnica es importante, para estudios que tienen como finalidad describir particularidades y otros aspectos relevantes de los elementos muestrales.

Instrumento

Fue un cuestionario, que estuvo conformado por un conjunto de enunciados relacionados a los indicadores de las variables estimadas, el cual, estuvo dirigido a los colaboradores de la institución que, mediante su experiencia y conocimiento con base en sus respuestas, ayudaron a dar solución a los objetivos plasmados en el informe. Respecto con, Rey (2021), es un formulario, que es diseñado de acuerdo a las intenciones del investigador, considerando teorías y características peculiaridades que determinan su sostenibilidad y veracidad.

En lo que respecta al diseño de los instrumentos, estos fueron diseñados bajo la autoría del investigador, considerando teorías y aspectos conceptuales que caracterizan a las variables, además referente al cuestionario que evalúa a la gestión de abastecimiento contó con 21 enunciados distribuidos de acuerdo con sus dimensiones, es decir, información necesidades (1-6), negociación de las contrataciones (7-10), internamiento (11-15), y utilización de los recursos (16-21).

En cuanto, al cuestionario de productividad laboral dispone de 15 interrogantes, distribuidos de la siguiente manera: eficiencia laboral (1-5), eficacia Laboral (6-10), calidad Laboral (11-15). Ambos cuestionarios tienen como escala valorativa a likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Validez

Posteriormente, en la etapa de recolección de datos, se evaluó la validez de los instrumentos previamente diseñados, mediante la participación de especialistas que consideraron la estructuración de los enunciados, teniendo en cuenta los criterios metodológicos que garantizan la aplicación de los cuestionarios.

Confiabilidad

En este apartado se desarrolló una prueba piloto, que consistió en la recolección de información de un porcentaje de la población, seguidamente,

fueron procesados para calcular su fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, que de acuerdo con los resultados el cuestionario de gestión de abastecimiento presentó un Alfa igual a 0.967 demostrando una valoración excelente, de la misma manera, el instrumento de productividad presenta un índice inferior 0.953, sin embargo, se encuentra dentro de las escalas que determina en un Alfa de valoración excelente. Según Otzen y Manterola, (2017) manifestaron que los coeficientes de 0.7 a 1, son fiables para determinar la aplicación de los instrumentos de recolección.

3.5. Procedimientos

Una de las actividades iniciales consistió en examinar de cerca la realidad de la institución, para así identificar los factores que contribuyen al problema. Asimismo, se procedió a recopilar conocimientos sobre la gestión de abastecimiento y productividad laboral, incluidas las teorías y otros datos relevantes que permitieron determinar fácilmente las dimensiones e indicadores que se utilizaron para crear nuestros instrumentos y medir las variables. Por consiguiente, el procesamiento y presentación de los datos recabados se desarrollaron después de obtener la autorización de la institución, la misma que fue desarrollada de forma presencial. Para el análisis estadístico se empleó el programa SPSS que permitió transformar los datos en tablas y figuras visualmente atractivas, haciendo que la información sea más comprensible. Finalmente, de los datos procesados se determinaron aseveraciones y sugerencias en línea con los propósitos previamente estructurados.

3.6. Método de análisis de datos

Con base en la metodología de investigación, se aplicaron procedimientos a las variables cuantitativas, donde estos procedimientos fueron empleados para llevar a cabo una evaluación adecuada y explicar los resultados obtenidos mediante el uso de métodos inferenciales. A continuación, se describe en detalle los métodos utilizados:

Según, Rollero, et al. (2021) el **análisis descriptivo** es un método que se centra en el análisis de las distribuciones de las variables. Por lo tanto, para

presentar de manera precisa los resultados en el informe, fue necesario describir los elementos que componen la muestra mediante la creación de una distribución de frecuencias. Por tal razón, en el informe fue necesario analizar las características y peculiaridades de los elementos muestrales que permitieron dar solución a las finalidades establecidas.

En relación con el **análisis inferencial**, según Bolt, et al. (2022) este enfoque implica una serie de procedimientos desarrollados para obtener conclusiones y probar hipótesis, fundamentando en parámetros de los elementos observados. Por lo tanto, la inferencia estadística proporciona al investigador las herramientas necesarias para determinar si los fenómenos observados tienen un grado de confianza.

Como paso inicial, es crucial seleccionar un tipo de prueba estadística. En el caso de esta investigación, se ha optado por utilizar la Prueba de Shapiro-Wilk, que mayormente se emplea para examinar la normalidad de las variables cuando el tamaño de la muestra es inferior a 50 sujetos. Como segundo paso, se estableció el nivel de significancia y posteriormente se tomó una decisión estadística utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Por último, se emitió una conclusión que se ajustó a los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso del desarrollo del informe se consideró reglas y normas de conducta, para ello se utilizó el código de ética de la Universidad César Vallejo, donde se identificó los aspectos y principios de beneficencia, justicia y respeto hacia todas las personas involucradas:

- **Beneficencia:** la investigación tuvo como finalidad desarrollar capacidades y alternativas de mejoras mediante la identificación de problemas percibidas por los participantes, de este modo, beneficiar a la gestión de la organización (Liberona, et al. 2021)
- **Autonomía:** ya que, todos los participantes fueron consultados para consentir un involucramiento en la investigación, para ello, el investigador tuvo la responsabilidad de proporcionar una carta de consentimiento

informado para elegir de manera voluntaria la aplicación del cuestionario, de modo que el participante puede retirarse cuando lo decida (Villalba, 2021).

- **Justicia:** Todos los encuestados fueron tratados de manera justa sin afectar su calidad física y emocional, de esa manera, contribuir en el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Con el fin de facilitar una comprensión óptima de los resultados, llevaremos a cabo un análisis utilizando una tabla cruzada.

Tabla 1

Tabla cruzada entre la gestión de abastecimiento y productividad laboral

			Productividad Laboral				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Gestión de abastecimiento	Nunca	Recuento	20	1	1	0	22
		% del total	23.5%	1.2%	1.2%	0.0%	25.9%
	Casi nunca	Recuento	0	2	2	0	4
		% del total	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	4.7%
	A veces	Recuento	0	0	40	0	40
		% del total	0.0%	0.0%	47.1%	0.0%	47.1%
	Casi siempre	Recuento	0	1	2	16	19
		% del total	0.0%	1.2%	2.4%	18.8%	22.4%
Total	Recuento	20	4	45	16	85	
	% del total	23.5%	4.7%	52.9%	18.8%	100.0%	

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios

Interpretación:

La tabla 1 muestra que el 47.1% de los participantes en la encuesta, lo que equivale a 40 personas, opinan que la relación entre la gestión de abastecimiento y productividad laboral se da a veces. Los encuestados perciben que la relación entre las variables es influenciada por factores, como la calidad de los proveedores, la eficiencia en la entrega de suministros o la capacidad de la empresa para utilizar eficazmente los recursos.

Tabla 2

Tabla cruzada entre la información de necesidades y productividad laboral

			Productividad Laboral				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Información de necesidades	Nunca	Recuento	18	0	1	0	19
		% del total	21.2%	0.0%	1.2%	0.0%	22.4%
	Casi nunca	Recuento	2	3	4	0	9
		% del total	2.4%	3.5%	4.7%	0.0%	10.6%
	A veces	Recuento	0	1	38	0	39
		% del total	0.0%	1.2%	44.7%	0.0%	45.9%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	16	18
		% del total	0.0%	0.0%	2.4%	18.8%	21.2%
Total	Recuento	20	4	45	16	85	
	% del total	23.5%	4.7%	52.9%	18.8%	100.0%	

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios

Interpretación:

La tabla 2 muestra que el 44.7% de los participantes en la encuesta, lo que equivale a 38 personas, opinan que la relación entre la información de necesidades y productividad laboral es a veces. Según la perspectiva de los encuestados, la conexión entre el suministro de información sobre necesidades y la efectividad en el trabajo no es constante ni uniforme. En otras palabras, algunas veces esta información puede influir en la productividad laboral, mientras que, en otras ocasiones, puede que no tenga un impacto notable.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la negociación de las contrataciones y productividad laboral

			Productividad Laboral				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Negociación de las contrataciones	Nunca	Cantidad	20	3	1	0	24
		%	23.5%	3.5%	1.2%	0.0%	28.2%
	Casi nunca	Cantidad	0	0	4	0	4
		%	0.0%	0.0%	4.7%	0.0%	4.7%
	A veces	Cantidad	0	0	22	0	22
		%	0.0%	0.0%	25.9%	0.0%	25.9%
	Casi siempre	Cantidad	0	1	18	16	35
		%	0.0%	1.2%	21.2%	18.8%	41.2%
Total	Cantidad	20	4	45	16	85	
	%	23.5%	4.7%	52.9%	18.8%	100.0%	

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios

Interpretación:

La tabla 3 muestra que el 21.2% de los participantes en la encuesta, lo que equivale a 18 personas, opinan que la relación entre las negociaciones de las contrataciones y productividad laboral es a veces. Algunos participantes ven esta relación como ocasional, lo que refiere que, en ciertos casos, las negociaciones de contrataciones pueden tener un impacto en la productividad laboral, pero no de manera consistente. Por otro lado, aquellos que opinan que es casi siempre pueden creer que las negociaciones de contrataciones suelen tener un efecto más constante y positivo en la productividad laboral.

Tabla 4*Tabla cruzada entre el Internamiento y productividad laboral*

			Productividad Laboral				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Internamiento	Nunca	Cantidad	20	3	1	0	24
		%	23.5%	3.5%	1.2%	0.0%	28.2%
	Casi nunca	Cantidad	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%
	A veces	Cantidad	0	1	34	0	35
		%	0.0%	1.2%	40.0%	0.0%	41.2%
	Casi siempre	Cantidad	0	0	8	1	9
		%	0.0%	0.0%	9.4%	1.2%	10.6%
	Siempre	Cantidad	0	0	1	15	16
		%	0.0%	0.0%	1.2%	17.6%	18.8%
Total	Cantidad	20	4	45	16	85	
	%	23.5%	4.7%	52.9%	18.8%	100.0%	

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios

Interpretación:

La tabla 4 muestra que el 40.0% de los participantes en la encuesta, lo que equivale a 34 personas, opinan que la relación entre el internamiento y productividad laboral es a veces. Según estos participantes, en algunas ocasiones el proceso de internamiento puede tener un impacto en la productividad laboral, mientras que, en otras ocasiones, este impacto podría no ser tan evidente o significativo.

Tabla 5*Tabla cruzada entre la utilización de recursos y productividad laboral*

			Productividad Laboral				Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Utilización de recursos	Nunca	Cantidad	20	3	1	0	24
		%	23.5%	3.5%	1.2%	0.0%	28.2%
	Casi nunca	Cantidad	0	0	3	0	3
		%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	3.5%
	A veces	Cantidad	0	0	33	0	33
		%	0.0%	0.0%	38.8%	0.0%	38.8%
	Casi siempre	Cantidad	0	1	8	16	25
		%	0.0%	1.2%	9.4%	18.8%	29.4%
	Total	Cantidad	20	4	45	16	85
		%	23.5%	4.7%	52.9%	18.8%	100.0%

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios

Interpretación:

La tabla 5 muestra que el 38.8% de los participantes en la encuesta, lo que equivale a 33 personas, opinan que la relación entre la utilización de recursos y productividad

laboral es a veces. Según estos participantes, en algunas ocasiones, la utilización de recursos puede influir en la productividad laboral, mientras que, en otras ocasiones, este impacto podría no ser tan evidente o significativo.

Resultados inferenciales

Una de las principales actividades a desarrollar en esta etapa es conocer el resultado de la prueba de normalidad, para lo cual, se consideraron reglas que determinan los estadígrafos que se emplean para el contraste de las hipótesis. El investigador se ceñirá a las siguientes aseveraciones (sig>0.05, se aplica Rho de Spearman) , pero (sig<0.05, se desarrolla prueba de Pearson).

Tabla 6

Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de abastecimiento	.160	85	<.001
Productividad Laboral	.156	85	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Para determinar la distribución de las variables, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que el número de participantes en el estudio superó los 50. Según lo expresado en la prueba indica que la significancia para ambos temas investigados resultó 0.001, por lo que, se afirma que los datos obtenidos por el investigador no provienen de una apropiada distribución. Con estos resultados, es posible afirmar que, se utilizará la prueba de correlación de Rho de Spearman para identificar la relación entre los temas.

Contraste de hipótesis:

Regla de decisión:

- Cuando el valor p resultante es mayor que 0.01, se procede a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula.

- Por otro lado, si el valor p era menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Objetivo general: Relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.

Tabla 7

Relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral

			Productividad Laboral
		Coeficiente de correlación	.954**
Rho de Spearman	Gestión de abastecimiento	Sig. (bilateral)	<.001
		N	85

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

Interpretación

Como respalda la tabla, existe relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral porque el coeficiente de correlación ha sido 0.954, considerada como positiva perfecta. Esta aseveración refleja que, si la información de las principales necesidades, negociación de los contratos, almacenamiento y empleo de los recursos se ejecuta de modo pertinente, entonces, la productividad en el trabajo será desarrollada con mayor eficiencia, logrando el liderazgo y responsabilidad en cada uno de los trabajadores. Además, la sig. obtenida fue 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que evidencia la relación entre los temas que fueron trabajados por el investigador. Estos resultados demuestran que toda organización a medida que establece parámetros asertivos y sobre todo que se ajusten a la realidad de los procesos existe un nivel de productividad esperado, dado que los participante tendrán a disposición los recursos apropiados para efectivizar cada uno de sus atributos funcionales.

Objetivo específico 1: Relación entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales.

Tabla 8

Relación entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral

			Productividad Laboral
		Coeficiente de correlación	.873**
Rho de Spearman	Información de necesidades	Sig. (bilateral)	<.001
		N	85

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

Interpretación

Como se puede ver en la tabla, existe relación entre la dimensión información de necesidades y la productividad laboral, esta afirmación se respalda el grado de correlación que fue 0.873, calificado como positiva muy fuerte. Además, con una significancia de 0.001 (menor a 0.01), por lo que se demuestra que, si los colaboradores realizan la planificación de las necesidades a tiempo, catalogación, registro de los proveedores y control de las mercancías, entonces se vera la mejora en la eficiencia laboral, eficacia y calidad en el trabajo, demostrando así las habilidades de los colaboradores de la organización.

Objetivo específico 2: Relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales.

Tabla 9

Relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral

			Productividad Laboral
		Coeficiente de correlación	.862**
Rho de Spearman	Negociación de las contrataciones	Sig. (bilateral)	<.001
		N	85

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

Interpretación

Lo señalado en la tabla revela que existe relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad en el trabajo, porque el coeficiente de correlación fue 0.862, calificado como positiva muy fuerte. Además, la sig. fue 0.001 (menor a 0.01), confirma esta relación. Por lo que, si las contrataciones y adquisiciones de mercancía, así como la recuperación de bienes se desarrollan de manera adecuada, entonces los colaboradores mostraran una eficiente productividad en el trabajo, cumpliendo así con los requerimientos de esta.

Objetivo específico 3: Relación entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales.

Tabla 10

Relación entre el internamiento y la productividad laboral

		Productividad Laboral
	Coeficiente de correlación	.852**
Rho de Spearman	Internamiento	Sig. (bilateral)
		<.001
	N	85

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

Interpretación

Lo presentado en la tabla afirma que existe relación entre la dimensión internamiento y la productividad en el trabajo porque el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.852, calificado como positiva muy fuerte. Además, la sig. fue 0.001 (inferior a 0.01), lo que asegura esta relación. Por lo tanto, si la ubicación de la mercancía, registro y control de estas se elaboran de manera anticipada, entonces la productividad de los colaboradores se verá reflejada en la calidad de su trabajo, así como de su eficiencia. Esto permitirá el logro de los principales objetivos de la organización.

Objetivo específico 4: Relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales.

Tabla 11

Relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral

			Productividad Laboral
		Coefficiente de correlación	.923**
Rho de Spearman	Utilización de recursos	Sig. (bilateral)	<.001
		N	85

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

Interpretación

Los resultados de la tabla indican que existe relación entre la dimensión utilización de recursos y la productividad en el trabajo, con un coeficiente de correlación igual a 0.923, calificado como positiva perfecta. Además, la sig. fue 0.001 (menor a 0.01), confirma esta relación. Por lo tanto, si los colaboradores elaboran el mantenimiento frecuente de la mercancía, logran un adecuado almacenamiento, fomentan la seguridad de los productos, así como la distribución racional y medida de los bienes, y la disposición de estos, entonces, la productividad en el trabajo tendrá mejora, en sus aspectos eficiencia, eficacia y calidad del trabajo.

V. DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados a partir de la aplicación de dos cuestionarios a los 85 colaboradores de la Micro Red de Salud Morales, se procede a desarrollar la discusión del estudio, contrastando los resultados obtenidos con otras investigaciones.

Con respecto al primer objetivo: identificar la relación entre la información de necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023, resulta importante detallar las teorías científicas que definen las variables. Para la dimensión información de necesidades, la teoría que lo caracteriza es la teoría de la información, la cual se enfoca en la identificación y recolección de información precisa y oportuna sobre las solicitudes de los consumidores y propios de las organizaciones en términos de abastecimiento (Rajani et al.2022). En cuanto a la productividad laboral, la teoría de la mejora continua desarrollada por Taicchi Ohno y Shigeo Shingo en 1950, señala que es posible mejorar la productividad laboral mediante la constante revisión y optimización de los procesos productivos, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de desperdicio y optimizar de manera eficaz la utilización de los recursos. Según el resultado descriptivo enmarcada en la tabla 2 evidencia que el 44.7% equivalente a 38 participantes, opinaron que la relación entre las variables es a veces porque en la instalación de atención médica, no se asigna un código a cada producto que entra en el depósito, y tampoco hay un procedimiento definido para la catalogación de los artículos. Asimismo, de manera inferencial, se identificó en la tabla 8 que existe relación entre la dimensión de información de necesidades y productividad laboral. Esta conclusión se sustenta en una significancia de 0.001, que es menor que 0.01. Además, se ha constatado un coeficiente de correlación de 0.873, lo que se considera una correlación positiva de alta magnitud. Estos resultados son semejantes al estudio realizado por Alemán, et al. (2021), quienes concluyeron que los procesos operativos trabajan de manera continua para asegurar el adecuado desarrollo de las operaciones de la cadena de abastecimiento. Asimismo, se puede notar que, aunque no se presenten fallos graves, aún no se logra satisfacer con totalidad las necesidades de los procedimientos principales. Esto se evidencia

debido a que, un 62,5% de las personas indican que las prácticas no se implementan de manera adecuada, lo que resulta en deficiencias en el proceso de gestión. Bajo este resultado, se evidencia que existe relación entre los requerimientos y necesidades con la producción laboral, con una sig. de 0.001. Asimismo, se asocia con el fundamento teórico de Correa (2021), que menciona que la información de las necesidades, es el proceso de recopilación, análisis y gestión de información sobre las necesidades de la organización en términos de bienes y servicios, además, Flores-tapia, et al. (2023), refiere que la productividad se convierte en un indicador crucial para evaluar el desempeño de una empresa. De igual modo, es el desempeño de los trabajadores y son estrategias que utilizan para alcanzar los objetivos establecidos por la organización. En efecto, cuando los miembros del equipo de trabajo perciben que la organización reconoce y aborda sus necesidades, es probable que experimenten una mayor motivación y compromiso hacia sus labores. Este enfoque puede resultar en un incremento notable de la productividad y el desempeño laboral, dado que los empleados demuestran una disposición para invertir tanto tiempo como esfuerzo en la ejecución de sus responsabilidades. Por otro lado, cuando se logra satisfacer las necesidades del abastecimiento, los trabajadores muestran una mayor disposición para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente.

En cuanto al segundo resultado, sobre evaluar la relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Este objetivo se fundamenta bajo la teoría de la negociación basada en principios, propuesta por Roger Fisher y William Ury al proponer que una negociación efectiva se orienta hacia el logro de un beneficio mutuo para la organización, en lugar de centrarse únicamente en la satisfacción de los intereses de una de las partes. En lo que concierne a productividad la teoría del capital humano desarrollada por Gary Becker en 1964, sostienen que la educación, la formación y la experiencia de los trabajadores son inversiones que aumentan la productividad laboral y el valor de los trabajadores en el mercado. Según el resultado descriptivo en la tabla 3 dio a conocer que el 21.2% integrado por 18 participantes opinaron que la relación entre las variables es a veces porque la adquisición de productos y la contratación de servicios no se llevan a cabo de

manera organizada, y tampoco se realizan actividades para reparar productos dañados. También, en la tabla 9, el valor del nivel de significancia (0.001) resultó estar por debajo del umbral convencional de 0.01. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.862, lo que señala una correlación positiva y extremadamente fuerte. Los resultados tienen relación con el estudio desarrollado por Ruiz, et al. (2020), quienes señalaron que se lleva a cabo y se aprueba las contrataciones del área logística, igualmente la mitad (50%) observa que la planificación de la gestión de riesgos no ocurre con frecuencia considerable, y en relación con el control interno, un tercio (33%) de los colaboradores mencionan que el proceso de aprobación nunca se ejecuta según lo establecido. Por otro lado, demostraron que existe relación entre el control interno y las contrataciones, justificado con una significancia de 0.001. De igual modo, se asocia con el fundamento teórico de Correa (2021), ya que la empresa debe negociar con los proveedores seleccionados para así asegurar de que obtengan las mejores condiciones de adquisición en términos de calidad, precio y plazo de entrega. Al igual con Martins, et al. (2020), al indicar que la productividad laboral es la habilidad de un empleado para generar productos o servicios dentro de un periodo de tiempo determinado. En efecto, es fundamental asegurar una perfecta sintonía entre la administración de contrataciones y la gestión de abastecimiento con los propósitos estratégicos de la entidad. Al incorporar a colaboradores que se integren con la cultura y la visión corporativa, y al obtener los recursos requeridos para respaldar dichos propósitos, aumentan las probabilidades de que los empleados laboren con un compromiso superior y una concentración renovada en la realización de objetivos.

Referente al tercer resultado, acerca de definir la relación entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Se asocia con la teoría del almacenamiento, donde dieron a conocer el control de las actividades desarrolladas en el área de almacenamiento o internamiento de una organización (Castro, 2022). Como también con la teoría de la mejora continua desarrollada por Taicchi Ohno y Shigeo Shingo en 1950, propone que la productividad laboral puede incrementarse mediante la revisión y optimización continuas de los procesos productivos, buscando eliminar desperdicios y usar los

recursos de la entidad más eficientemente. En la tabla 4, el 40.0% representado por 34 participantes, opinaron que la relación entre las variables es, a veces, debido a que la elaboración de registros e informes de entradas y salidas no se realiza de manera adecuada, y rara vez se confecciona un resumen mensual de las actividades en el almacén. También, en la tabla 10, el valor registrado fue 0.001, situándose por debajo del umbral de 0.01. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) produjo un destacado resultado de 0.852, lo que indica una correlación positiva de considerable fortaleza. Estos resultados son similares al estudio ejecutado por Fierro, et al. (2020), los mismos que han concluido que una adecuada administración e internamiento de los recursos posibilita la formulación de estrategias que permitan llevar a cabo el intercambio de conocimientos a un coste reducido, al mismo tiempo que involucra de manera activa a los colaboradores en la toma de decisiones institucionales. Para terminar, existe relación entre el uso de recursos e internamiento con la satisfacción en el trabajo, pues la significancia fue 0.01 y el coeficiente de correlación fue 0.612, lo cual evidenció una incidencia del 58.6%. Por otro lado, el resultado del tercer objetivo tiene relación con el fundamento teórico sustentado por Correa (2021), que refiere que un buen proceso de internamiento claro y bien definido, involucre la inspección de los bienes y servicios adquiridos, lo cual implica el registro y control de los mismos. Al igual, Kao, et al. (2023), indica que la productividad laboral es la eficacia de un proceso en el cual un trabajador o un equipo de personas lleva a cabo una cantidad específica de tareas o produce bienes en un periodo de tiempo definido y utilizando recursos específicos. En efecto, un manejo eficiente del aprovisionamiento asegura la disponibilidad oportuna y en las cantidades adecuadas de los suministros necesarios. Esta práctica previene interrupciones en la producción derivadas de escasez de materias primas o componentes, lo que a su vez fomenta una mayor eficiencia en las operaciones y un flujo de trabajo más fluido. El internamiento posibilita una supervisión más rigurosa de la calidad de los suministros. Al colaborar con proveedores de confianza y establecer criterios de calidad precisos, se disminuye la probabilidad de recibir productos defectuosos o de insuficiente calidad. Este enfoque se refleja en una producción más uniforme y en productos finales de excelencia.

En lo que concierne al cuarto objetivo, acerca de analizar la relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Tiene vínculo con la teoría del empleo de recursos, por cuanto, se enfoca en identificar y controlar de manera adecuada las herramientas requeridas para contribuir con el crecimiento de la institución (Parra et al. 2022). Como también con la teoría de la mejora continua desarrollada por Taicchi Ohno y Shigeo Shingo en 1950, propone que la productividad laboral puede incrementarse mediante la revisión y optimización continuas de los procesos productivos, buscando eliminar desperdicios y usar los recursos de la entidad más eficientemente. En la tabla 5 el análisis descriptivo arrojó que el 38.8% representado por 33 participantes opinaron que la relación entre la utilización de recursos y productividad laboral es a veces, dado que, no se llevan a cabo acciones dirigidas al mantenimiento, ni se desarrollan planes preventivos para reducir situaciones de riesgo. También, en la tabla 11, el nivel de significancia calculado resultó ser 0.001 (menor que 0.01). Además, se observó un coeficiente de correlación de 0.923, el cual se clasifica como una correlación positiva perfectamente pronunciada. Los resultados encontrados por el investigador son similares al estudio elaborado por López, et al. (2021), al demostrar que la efectividad del flujo de logística muestra una carencia del 61.54%, mientras que en el ámbito del transporte, esta cifra se eleva al 76.92%. Estos datos subrayan la imperante necesidad de fortalecer la utilización óptima de los recursos, con el propósito de llevar a cabo las labores de manera eficaz. En este entorno, adquiere una importancia crucial brindar formación continua a los trabajadores y llevar a cabo una identificación precisa de las áreas individuales que requieren mejora. Estas medidas contribuirán a afinar su desempeño y, por consiguiente, a aumentar los niveles generales de productividad. Por lo tanto, existe relación entre el uso de recursos y la producción laboral, con una sig. de 0.001. Paralelamente, presenta similitud con el concepto de Correa (2021), que refiere que la utilización de los recursos es esencial en la gestión de abastecimiento porque permitirá a la empresa utilizar adecuadamente los bienes y servicios adquiridos. Al igual que, Camargo-Acuña, et al. (2022) al señalar que la productividad laboral influye directamente en el éxito de una organización, ya que la cantidad de trabajo que un colaborador puede realizar tiene un impacto directo en la producción de la empresa. En efecto,

una gestión eficaz de aprovisionamiento involucra adquirir los recursos requeridos en el momento preciso y al costo adecuado. Cuando los recursos se encuentran disponibles de manera oportuna y a precios razonables, las labores pueden desarrollarse sin interrupciones, lo que conduce a una ampliación de la productividad en el trabajo. La productividad también se ve influida por la calidad de los recursos obtenidos. Cuando los suministros y las materias primas son de calidad superior, existe una mayor probabilidad de que las tareas se ejecuten de manera eficaz y con una reducción en el desperdicio.

Finalmente, para abordar el objetivo central sobre determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023, resulta necesario analizar las teorías científicas que subyacen a estas variables. En este contexto, la gestión de abastecimiento, se alinea con la teoría de la Dependencia de Recursos propuesta por Jeffrey Pfeffer y Gerald Salancik en 1978. Esta teoría sugiere que las organizaciones están intrínsecamente vinculadas a y dependientes de recursos externos, tales como proveedores, para la producción y entrega efectiva de sus productos o servicios, para la consecución de los objetivos (Gebhardt et al., 2022). En cuanto a la productividad laboral, como es la teoría de la expectativa diseñada por Víctor Vroom en 1964 se destaca la teoría de la Expectativa de Víctor Vroom, formulada en 1964. Según esta teoría, la motivación de los empleados se encuentra influenciada por tres componentes fundamentales: expectativa, instrumentalidad y valencia y señala que la motivación laboral se basa en la relación entre el esfuerzo y el rendimiento, y la percepción de las recompensas esperadas por ese rendimiento (Lee, et al. 2023). Además, los resultados descriptivos expuesto en la tabla 1 dieron a conocer que el 47.1% representado por 40 participantes en la encuesta opinaron que la relación entre la gestión de abastecimiento y productividad laboral se da a veces. Asimismo, de manera inferencial, en la tabla 7, el valor de significancia obtenido fue de 0.001. y el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.954, lo que señala una correlación positiva de gran intensidad. Estos resultados son semejantes al estudio de Adrianzén, et al. (2022), al concluir que la gestión de abastecimiento tuvo un efecto positivo y significativo en la configuración administrativa, lo que a su vez repercutió en los recursos humanos. Estos recursos suelen necesitar una respuesta

eficaz por parte de la organización, lo cual fomenta la participación de todos los empleados. También, tiene relación con el estudio elaborado por Agui-Ortiz (2020), al revelar que un 96,7% lleva a cabo su labor de manera eficiente, mientras que un 63% experimenta un alto nivel de bienestar en el entorno laboral. Además, existe una relación significativa entre los temas, con una sig. de 0,000. Esta relación se manifiesta en el fomento del desarrollo y la motivación del personal, así como en el avance de las organizaciones. Por otro lado, presenta relación con el concepto proporcionado Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización. Del mismo modo, por Arbaiza (2019) al indicar que la productividad laboral es la labor desempeñada por un individuo en un plazo específico y su influencia en el éxito y la eficacia de la empresa en la que trabaja. En efecto, una gestión eficiente de suministros garantiza la disponibilidad oportuna de recursos indispensables, como materias primas, componentes y provisiones. Esta práctica previene posibles demoras en la producción debido a la escasez de materiales, situación que podría repercutir negativamente en la eficacia laboral al dejar a los trabajadores ociosos o entorpecer el avance de sus labores. Asimismo, posibilita que la organización adquiera los recursos requeridos al precio más favorable. Este enfoque puede desencadenar la disponibilidad de fondos financieros que posteriormente pueden ser reinyectados en mejoras para el ambiente laboral, formación de empleados y otras propuestas destinadas a potenciar la eficiencia en el trabajo.

El estudio presenta ciertas debilidades y fortalezas que son cruciales para entender sus resultados y alcances. Entre las debilidades, destaca principalmente la cantidad de participantes. Un número reducido de sujetos en un estudio puede conducir a limitaciones en la generalización de los resultados. En este caso, una mayor cantidad de participantes podría haber permitido una comprensión más profunda y precisa de los temas investigados. Esto es fundamental, ya que una muestra más representativa y amplia podría arrojar luz sobre los problemas específicos que necesitan ser optimizados o abordados de manera más efectiva.

Por otro lado, una de las principales fortalezas del estudio es el uso de instrumentos avanzados para la recolección de datos. La utilización de estas herramientas permite obtener una cantidad significativa de información de manera eficiente, lo cual es esencial para el análisis detallado y el entendimiento profundo del tema estudiado. Estos instrumentos pueden incluir tecnologías digitales, cuestionarios detallados, o métodos de observación cualitativos, entre otros. Su uso contribuye a la robustez y credibilidad de los resultados obtenidos, permitiendo un análisis más riguroso y detallado de los datos.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha determinado que existe relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral, donde la significancia obtenida fue 0.001 y el coeficiente de correlación ha sido 0.954, considerado como positiva perfecta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Se identificó que existe relación entre la dimensión información de necesidades y la productividad laboral, cuya significancia fue 0.001 y el coeficiente de correlación fue 0.873, calificado como positiva muy fuerte. Estos datos confirman que, si se realiza de manera apropiada la información de necesidades, entonces se verá reflejada en la productividad en el trabajo.
- Se evaluó que existe relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad en el trabajo, este resultado se sustenta con una significancia igual a 0.000 y un coeficiente de correlación fue 0.862, calificado como positiva muy fuerte, es decir, si se realiza de modo adecuado la negociación de las contrataciones, entonces se mejorará la productividad laboral.
- Se definió que existe relación entre la dimensión internamiento y la productividad en el trabajo, debido a que la significancia fue 0.001, asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.852. Con estos resultados se revela que, si se desarrolla de modo adecuado el internamiento, la productividad en el trabajo será eficiente.
- Se analizó que existe relación entre la dimensión utilización de recursos y la productividad en el trabajo, la significancia fue 0.001 y el coeficiente de correlación fue 0.923, calificado como positiva perfecta. Además, se confirma que, si el uso de recursos es eficiente, la productividad laboral en los colaboradores será de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

- El gerente de la micro red de salud debe proporcionar a los colaboradores, oportunidades de formación y actualización en temas relacionados con la gestión de abastecimiento y productividad laboral, dado que, les permitirá adquirir habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera eficiente en sus roles y maximizar el impacto de sus actividades.
- El jefe de recursos humanos de la entidad debe solicitar talleres de desarrollo profesional para que los colaboradores estén mejor preparados para comprender y satisfacer las necesidades de los usuarios y del equipo de trabajo. De otro modo, establecer canales de comunicación abiertos y propiciar la retroalimentación para contribuir una comprensión clara de las necesidades que puedan impulsar la productividad.
- El gerente de la micro red de salud debe adoptar un enfoque estratégico en este proceso e identificar las necesidades específicas del personal, establecer criterios claros de selección, negociación, y trabajar en colaboración con los departamentos para asegurar que las contrataciones se alineen con los objetivos y las metas de la organización.
- Los colaboradores deben trabajar en conjunto con sus superiores para establecer metas y métricas de desempeño claras y alcanzables. Estas metas pueden estar relacionadas con la mejora de procesos de internamiento y la optimización de recursos, donde, el seguimiento regular del progreso hacia estas metas puede motivar a los colaboradores y ayudar a mantener un alto nivel de productividad.
- El gerente debe centrarse en desarrollar e implementar un sistema de gestión de recursos que garantice una asignación eficiente de los recursos disponibles, el cual incluya la planificación adecuada de personal, equipos médicos, suministros y financiamiento, de manera que se optimice su uso y se evite el desperdicio de recursos valiosos.

REFERENCIAS

- Abu Oda, M., Tayeh, B., Alhammadi, S., & Abu, Y. (2022). Key indicators for evaluating the performance of construction companies from the perspective of owners and consultants. *Results in Engineering*, 15(4), 100596. <https://doi.org/10.1016/J.RINENG.2022.100596>
- Adrianzén, R., Carranza, B., Barrantes, J., & Bravo, K. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5648–5658. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724
- Aghajani, M., Ali Torabi, S., & Altay, N. (2023). Resilient relief supply planning using an integrated procurement-warehousing model under supply disruption. *Omega*, 118, 102871. <https://doi.org/10.1016/J.OMEGA.2023.102871>
- Agui-Ortiz, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Alemán, L., Pandilla, D., & Piñero, N. A. (2021). Sistema de gestión logístico para procesos de servicios. *Ingeniería Industrial*, 42(2), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000200232
- Alzubi, E., & Akkerman, R. (2022). Sustainable supply chain management practices in developing countries: An empirical study of Jordanian manufacturing companies. *Cleaner Production Letters*, 2, 100005. <https://doi.org/10.1016/J.CLPL.2022.100005>
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Esan Ediciones.
- Balza-Franco, V. I., & Cardona-Arbelaez, D. A. (2020). La relación entre logística, cadena de suministro y competitividad: una revisión de literatura. *Revista Espacios*, 41(19). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n19/a20v41n19p13.pdf>
- Battistello, L., Haug, A., Suzic, N., & Hvam, L. (2021). Implementation of product

- information management systems: Identifying the challenges of the scoping phase. *Computers in Industry*, 133(2021), 5000–103533. <https://doi.org/10.1016/J.COMPIND.2021.103533>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/IJMR.12294>
- Camargo- Acuña, G., Guzmán -Castillo, S., Payares -Jimenez, K., Garizabalo - Davila, C., Sukier, B., & Gómez-Charris, Y. (2022). Occupational Safety and Health Management Systems As A Component Of Labor Productivity. *Procedia Computer Science*, 203(4), 667–672. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2022.07.098>
- Castro, L. S. (2022). Un breve diagnóstico sobre la actividad de supervisión del OSCE en las compras públicas. *Ius et Praxis*, 1(054), 239–257. <https://doi.org/10.26439/IUSETPRAXIS2022.N054.5449>
- Ccahuay, J., Jara, K., & Vásquez, M. (2020). Plan de mejora en la gestión operativa para reducir costos de la empresa Shalom empresarial S.A.C. Chiclayo. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 12(3), 348–359. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1332>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270–287. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Correa, L. (2021). La Gestión del presupuesto y el abastecimiento efectivo de bienes estratégicos en el Seguro Social de Salud. *Cátedra Villarreal*, 9(1). <https://doi.org/10.24039/CV2021911076>
- Dzikriansyah, M., Masudin, I., Zulfikarijah, F., Jihadi, M., & Jatmiko, R. (2023). The role of green supply chain management practices on environmental performance: A case of Indonesian small and medium enterprises. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 6(March 2022), 100100. <https://doi.org/10.1016/j.clscn.2023.100100>
- Fierro, E., Ortiz, F. A., & Montes de Oca, J. C. (2020). Satisfacción laboral e

intercambio de conocimiento en una organización gubernamental pública del estado de México. *Okios Polis*, 5(2), 70–96. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci_abstract

Flores-tapia, C., Pérez, M., Maza-Avila, F., & Flores-cevallos, K. (2023). Public policy guidelines for a comprehensive, territorial and sustainable development to improve productivity and competitiveness. Case Tungurahua province–Ecuador. *Heliyon*, 9(5), e15426. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E15426>

Flores, H. (2022). Influencia de la contratación pública en la efectividad del cumplimiento del planeamiento estratégico institucional. *Revista San Gregorio*, 0(52), 203–219. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2050>

Fontalvo-Herrera, T., De-la-Hoz-Granadillo, E., Mendoza-Mendoza, A., Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Mendoza, A. (2019). Los procesos logísticos y la administración de la cadena de suministro. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 102–112. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/SABER.2019V14N2.5880>

Gahlot, N., Bagri, G., Gulati, B., Bhatia, L., barat, S., & Das, S. (2023). Analysis of barriers to implement green supply chain management practices in Indian automotive industries with the help of ISM model. *Materials Today: Proceedings*, 3, 1–15. <https://doi.org/10.1016/J.MATPR.2023.02.146>

Gebhardt, M., Spieske, A., & Birkel, H. (2022). The future of the circular economy and its effect on supply chain dependencies: Empirical evidence from a Delphi study. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 157, 102570. <https://doi.org/10.1016/J.TRE.2021.102570>

González, J., Ramírez, R., Terán, N., Palomino, G., Vásquez, J., López, R., Ayay, N., & Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.318

Kao, C., Wang, Y.-Y., Ho, T.-C., Chen, Y.-S., & Chen, P.-C. (2023). The impact of COVID-19 on the productivity of large companies in Taiwan. *Asia Pacific*

Management Review, 5(6), 1–50.
<https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2023.02.004>

Lee, S., Chang, H., & Zhao, L. (2023). The importance of personal norms and situational expectancies to sustainable behaviors: The norm activation and situational expectancy-value theories. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73(7), 34555–103371.
<https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2023.103371>

Liberona Concha, N., Salinas, S.-G., Veloso, K., & Romero, M. (2021). Typology of bodies trafficked from south america and the caribbean to chile . *Antipoda*, 2021(44), 167–193. <https://doi.org/10.7440/ANTIPODA44.2021.08>

Lin, H., Lin, J., & Wang, F. (2022). An innovative machine learning model for supply chain management. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 1–100276.
<https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100276>

López, D., Melo, G., & Mendoza, D. (2021). *Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia*. 32(1), 39–46.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100039>

Malacina, I., Karttunen, E., Jääskeläinen, A., Lintukangas, K., Heikkilä, J., & Kähkönen, A. K. (2022). Capturing the value creation in public procurement: A practice-based view. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 28(2), 12–21. <https://doi.org/10.1016/J.PURSUP.2021.100745>

Martins, N., Silva, F., Campilho, R., & Ferreira, L. (2020). A novel concept of Bowden cables flexible and full-automated manufacturing process improving quality and productivity. *Procedia Manufacturing*, 51(4), 438–445.
<https://doi.org/10.1016/J.PROMFG.2020.10.062>

Min- Yuan, C., Akhmad, A., & Haodiwidjaya, H. (2023). Construction worker productivity evaluation using action recognition for foreign labor training and education: A case study of Taiwan. *Automation in Construction*, 150(5), 4809–104809. <https://doi.org/10.1016/J.AUTCON.2023.104809>

Montoya, M., Ostos, J., & Arteaga, A. (2020). El rol del empoderamiento e identificación de equipos de trabajo en clima de innovación. *Revista de*

Administração de Empresas, 60(3), 183–194.
<http://www.scielo.br/j/rae/a/SdSqYR3csckfHzrrzT6CyVh/abstract/?format=html&lang=es&stop=previous>

- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184–186. <https://doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Myles, L., & Church, T. (2022). An industry survey of implementation strategies for clinical supply chain management of cell and gene therapies. *Cytotherapy*, 24(3), 344–355. <https://doi.org/10.1016/J.JCYT.2021.09.012>
- Ortiz-Martínez, E., Marín-Hernández, S., & Santos-Jaén, J. M. (2023). Sustainability, corporate social responsibility, non-financial reporting and company performance: Relationships and mediating effects in Spanish small and medium sized enterprises. *Sustainable Production and Consumption*, 35(5), 349–364. <https://doi.org/10.1016/J.SPC.2022.11.015>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pardal-Refoyo, J. L., & Pardal-Peláez, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155–160. <https://doi.org/10.14201/ORL.22882>
- Parra, J., Niño, Y., & Suárez, M. (2022). Reflexiones en torno a la logística de aprovisionamiento: antecedentes y tendencias. *Ingeniería*, 27(2), 1–15. <https://doi.org/10.14483/23448393.17043>
- Pedraza, N., Lavín, J., & Alvarez, M. (2021). Relación del capital intelectual y el desempeño en la administración pública: el caso de una auditoría estatal. *Cuadernos De Administración*, 34(1), 79–94. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.rcidap>
- Rajani, R., Heggde, G., Kumar, R., & Chauhan, P. (2022). Demand management strategies role in sustainability of service industry and impacts performance of

- company: Using SEM approach. *Journal of Cleaner Production*, 369, 1–133311. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2022.133311>
- Rey Anacona, C. A., Gómez, J. A. M., & Rojas, E. M. O. (2021). Evaluation of the psychometric properties of the cyber dating abuse questionnaire in colombian adolescents and young adults . *Suma Psicológica*, 28(2), 71–78. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2021.v28.n2.1>
- Rollero, C., Bergagna, E., & Tartaglia, S. (2021). What is Violence? The Role of Sexism and Social Dominance Orientation in Recognizing Violence Against Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(21–22), NP11349–NP11366. <https://doi.org/10.1177/0886260519888525>
- Ruiz, S., Delgado, J., Ruiz, J., Olivas, H., & Enríquez, R. (2020). Control interno para mejorar las contrataciones del área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 936–954. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.132
- Sanfo, S., Salack, S., Saley, I. A., Daku, E. K., Worou, N. O., Savadogo, A., Barro, H., Guug, S., Koné, H., Ibrahim, B., Rojas, A., Raymond, C., & Ogunjobi, K. O. (2022). Effects of customized climate services on land and labor productivity in Burkina Faso and Ghana. *Climate Services*, 25(7), 100280. <https://doi.org/10.1016/J.CLISER.2021.100280>
- Sergio, M., & Godinho-Filho, M. (2022). Is a multiple supply chain management perspective a new way to manage global supply chains toward sustainability? *Journal of Cleaner Production*, 375(2022), 2345–134046. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2022.134046>
- Ticona-paucar, J., Calcina-Cuevas, S., Vilca-Miranda, A., & Condori-Cari, L. (2021). Effect of the internal control of the supply area for the detection of operational risk in the municipality of San Román. *Revista científica*, 7(2477–8818), 1608–1617. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2077>
- Vafadarnikjoo, A., Moktadir, M. A., Sanjoy, P., & Syed, A. (2023). A novel grey multi-objective binary linear programming model for risk assessment in supply chain management. *Supply Chain Analytics*, 2(2023), 1–100012.

<https://doi.org/10.1016/J.SCA.2023.100012>

Villalba, C. G. Z. (2021). Revisión sistemática: Violencia intrafamiliar en tiempos de confinamiento por COVID 19. *Perspectivas Metodológicas*, 21, 14–14. <https://doi.org/10.18294/PM.2021.3605>

Wang, J., Zhu, L., Feng, L., & Feng, J. (2023). A meta-analysis of sustainable supply chain management and firm performance: Some new findings on sustainable supply chain management. *Sustainable Production and Consumption*. <https://doi.org/10.1016/J.SPC.2023.04.015>

Xie, J., & Chen, C. (2022). Supply chain and logistics optimization management for international trading enterprises using IoT-based economic logistics model. *Operations Management Research*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.1007/S12063-022-00254-Y/TABLES/11>

Zamboni, M., Paulo, M., Oliveira, V. De, & Oliveira, T. (2023). Let's talk about bad experiences instead of forgetting them: An empirical study on the importance of memory for supply chain disruption management. *International Journal of Production Economics*, 261(April 2022), 1–108872. <https://doi.org/10.1016/J.IJPE.2023.108872>

Zapata-Cortes, J., Vélez-Bedoya, Á., & Arango-Serna, M. (2020). Mejora del proceso de distribución en una empresa de transporte. *Investigación administrativa*, 49(126), 1–17. <https://doi.org/10.35426/IAV49N126.08>

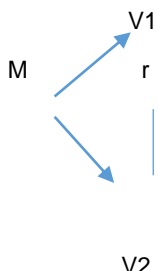
Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53–64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de abastecimiento	<p>Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.</p>	<p>La gestión de abastecimiento será evaluada por medio de la aplicación de un cuestionario que integre las dimensiones: Información necesidades</p> <p>Negociación de la contratación</p> <p>Internamiento</p> <p>Utilización de los recursos</p>	<p>Información necesidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programación - Catalogación - Registro Nacional de proveedores - Registro y control 	<p>1,2,3,4,5,6</p>	Ordinal con valoración Likert.
			<p>Negociación de las contrataciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación y Adquisición - Recuperación de bienes 	<p>7,8,9,10</p>	
			<p>Internamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación - Registro y control de existencias 	<p>11,12,13,14</p> <p>15</p>	
			<p>Utilización de los recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento - Almacenamiento - Seguridad Integral - Distribución racional y mesurada de bienes - Disposición final 	<p>16,17,18,19</p> <p>20,21</p>	
Productividad laboral	<p>Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.</p>	<p>Es la capacidad que presenta un trabajador para desempeñar un trabajo designado en un tiempo específico esta variable será evaluado por medio de un cuestionario que integre las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia y calidad laborales.</p>	<p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Liderazgo - Competitividad 	<p>1,2,3,4,5</p>	Ordinal con valoración Likert.
			<p>Eficacia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes - Efectividad - Cumplimiento de objetivos 	<p>6,7,8,9,10</p>	
			<p>Calidad Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención - Responsabilidad - Satisfacción 	<p>11,12,13,14,</p> <p>15</p>	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la información de las necesidades de suministros y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.</p> <p>Evaluar la relación entre la negociación de las contrataciones y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.</p> <p>Definir la relación entre el internamiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la utilización de los recursos y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.</p> <p>Hi: No existe relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.</p>	Gestión de abastecimiento	Información necesidades	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p>	Estuvo constituido por 85 colaboradores de la Micro Red de Salud Morales, San Martín, que se encuentran en la planilla de la institución	
				Negociación de las contrataciones			
				Internamiento			
			Productividad laboral	Utilización de los recursos	<p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p> 	Eficiencia laboral	De acuerdo con el tamaño de la muestra, estuvo constituido por la totalidad de la población, es decir, 85 colaboradores de la Micro Red de Salud Morales.
				Eficacia Laboral			
				Calidad Laboral			

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión del abastecimiento

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus **dimensiones** (Información necesidades, Negociación de las contrataciones, Internamiento, Utilización de los recursos); e **indicadores** (Programación ,Catalogación, Registro Nacional de proveedores, Registro y control ,Contratación y Adquisición, Recuperación de bienes, Ubicación, Registro y control de existencias ,Mantenimiento, Almacenamiento, Seguridad Integral, Distribución racional y mesurada de bienes ,Disposición final). Este **cuestionario** tiene como autoría de **Mendoza y Duque (2016)** en su investigación Sistema de abastecimiento en la unidad de logística de la dirección regional de salud, Cusco – 2015, con validez con calificación APLICABLE de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del **0.89** siendo **ALTA**.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor conteste cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°	ÍTEMS	Escalas valorativas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Información necesidades					
1.	¿Se realiza con frecuencia la programación de los suministros que se requieren para abastecer a las diferentes áreas del centro?					
2.	¿La programación ayuda a determinar la oportunidad y la cantidad de suministros que se necesitan a las diferentes áreas del centro?					
3.	¿Se asigna un código a todos los productos que entran en el almacén?					
4.	¿Existe un proceso de catalogación de bienes de manera frecuente?					
5.	¿La institución cuenta con un registro de proveedores actualizado?					
6.	¿Se realiza un registro y control de las existencias en el almacén de manera frecuente?					
	Dimensión: Negociación de las contrataciones	1	2	3	4	5
7.	¿La adquisición de bienes y la contratación de servicios se realiza de manera organizada?					
8.	¿La imagen que se tiene de los procesos de contratación y adquisición de la institución es adecuada?					
9.	¿Existe un proceso de recuperación o selección para los bienes que se encuentran en mal estado?					
10.	¿Se realizan actividades de reparación o reconstrucción de los bienes deteriorados?					
	Dimensión: Internamiento	1	2	3	4	5
11.	¿Existe una ubicación adecuada de los bienes en el almacén?					
12.	¿La ubicación de los bienes facilita y mejora el control en los almacenes?					
13.	¿Los registros y reportes en los que se consigna datos sobre ingresos y salidas de bienes de los almacenes son adecuados?					
14.	¿Esta actualizado el reporte de kardex de existencias valoradas de Almacén?					
15.	¿Se realiza un resumen mensual del movimiento de almacén?					
	Dimensión: Utilización de los recursos	1	2	3	4	5
16.	¿Se realizan actividades de mantenimiento preventivo en la unidad de logística?					
17.	¿Se realizan actividades de mantenimiento correctivo u operativo en la unidad de logística?					
18.	¿Se realizan programas de prevención para eliminar situaciones de riesgo que pueden causar daño al personal?					

19.	¿Se realizan programas de prevención para eliminar situaciones de riesgo que pueden causar daño o pérdida a la información?					
20.	¿La entrega o salida final de un artículo de almacén está acorde a las necesidades de los usuarios en tiempo y cantidad?					
21.	¿Existe un adecuado manejo de la documentación para la entrega de bienes de consumo inmediato?					

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Productividad laboral

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo con sus dimensiones (Eficiencia laboral, Eficacia laboral, Calidad laboral); e indicadores (Competencia, Liderazgo, Competitividad, Actitudes, Efectividad, Cumplimiento de objetivos, Atención, Responsabilidad, Satisfacción) Este **cuestionario** tiene como autoría de **Penachi (2019)**, en su investigación Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016, con validez con calificación APLICABLE de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del **0.926 siendo ALTA**.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°		Escalas valorativas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Eficiencia laboral					
1.	¿Considera que su Jefe y Compañeros propician el desarrollo de la competencia?					
2.	¿Cree que la competencia permite dar un mejor servicio?					
3.	¿Considera usted que existe liderazgo por parte de su Jefe?					
4.	¿La institución donde labora propicia el liderazgo en equipo?					
5.	¿Cree usted que el área donde labora es competitiva?					
	Dimensión: Eficacia Laboral	1	2	3	4	5
6.	¿Considera que los trabajadores tienen la actitud de compromiso con su trabajo?					
7.	¿Considera que los trabajadores tienen la actitud para innovar ideas de trabajo?					
8.	¿Cree usted que realiza su trabajo con efectividad?					
9.	¿Su Jefe se encuentra comprometido con el logro de los objetivos?					
10.	¿Considera usted que se trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	Dimensión: Calidad Laboral	1	2	3	4	5
11.	¿Considera que su Jefe presta atención sobre el rendimiento de sus trabajadores?					
12.	¿Usted es responsable con el manejo de la información?					
13.	¿Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?					
14.	¿Su Jefe se encuentra satisfecho con la labor que usted realiza?					
15.	¿Considera usted sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?					

Anexo 4. Validaciones

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sánchez Quintos, Lino
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Micro Red de Salud Morales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de abastecimiento
Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.
- **Variable 2:** Productividad laboral
Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de abastecimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información necesidades 2. Negociación de las contrataciones 3. Internamiento 4. Utilización de los recursos 	Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.
Productividad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilización de los recursos. 2. Utilización de los recursos 3. Calidad Laboral 	Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Modelo de intervención para disminuir la violencia escolar en una Institución Educativa de la región Tumbes 2023" elaborado por Chacaltana Crisanto, Lisset Roxana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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
	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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Gestión de abastecimiento

- Primera dimensión: Información necesidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programación	1	4	4	4	
Catalogación	2	4	4	4	
Registro Nacional de proveedores	3, 4	4	4	4	
Registro y control	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Negociación de las contrataciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contratación y Adquisición	7, 8	4	4	4	
Recuperación de bienes	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Internamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ubicación	11, 12, 13	4	4	4	
Registro y control de existencias	14, 15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Utilización de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mantenimiento	16, 17	4	4	4	
Almacenamiento	18	4	4	4	

Seguridad Integral	19	4	4	4	
Distribución racional y mesurada de bienes	20	4	4	4	
Disposición final	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

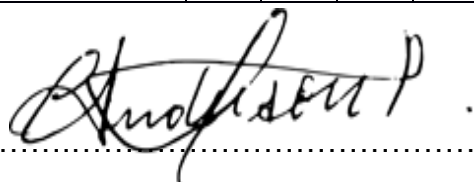
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencia	1, 2	4	4	4	
Liderazgo	3, 4	4	4	4	
Competitividad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	6, 7	4	4	4	
Efectividad	8	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	11, 12	4	4	4	
Responsabilidad	13, 14	4	4	4	
Satisfacción	15	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración..

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sánchez Quintos, Lino
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Micro Red de Salud Morales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de abastecimiento

Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.

- **Variable 2:** Productividad laboral

Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de abastecimiento	5. Información necesidades 6. Negociación de las contrataciones 7. Internamiento 8. Utilización de los recursos	Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.
Productividad laboral	4. Utilización de los recursos. 5. Utilización de los recursos 6. Calidad Laboral	Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Modelo de intervención para disminuir la violencia escolar en una Institución Educativa de la región Tumbes 2023” elaborado por Chacaltana Crisanto, Lisset Roxana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión de abastecimiento

- Primera dimensión: Información necesidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programación	1	4	4	4	
Catalogación	2	4	4	4	
Registro Nacional de proveedores	3, 4	4	4	4	
Registro y control	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Negociación de las contrataciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contratación y Adquisición	7, 8	4	4	4	
Recuperación de bienes	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Internamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ubicación	11, 12, 13	4	4	4	
Registro y control de existencias	14, 15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Utilización de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mantenimiento	16, 17	4	4	4	
Almacenamiento	18	4	4	4	
Seguridad Integral	19	4	4	4	
Distribución racional y mesurada de bienes	20	4	4	4	
Disposición final	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencia	1, 2	4	4	4	
Liderazgo	3, 4	4	4	4	
Competitividad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	6, 7	4	4	4	
Efectividad	8	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	11, 12	4	4	4	
Responsabilidad	13, 14	4	4	4	
Satisfacción	15	4	4	4	



.....
DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE
DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Sánchez Quintos, Lino
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Micro Red de Salud Morales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 13 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de abastecimiento
Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.

- **Variable 2:** Productividad laboral

Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite medir la eficiencia y eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de abastecimiento	9. Información necesidades 10. Negociación de las contrataciones 11. Internamiento 12. Utilización de los recursos	Por ello Correa (2021) indica que la gestión de abastecimiento es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para garantizar el suministro de los recursos necesarios para optimizar los procesos de adquisición y utilización de recursos en una organización.
Productividad laboral	7. Utilización de los recursos. 8. Utilización de los recursos 9. Calidad Laboral	Arbaiza (2019) define a la productividad laboral como la cantidad de trabajo que realiza una persona en un período de tiempo determinado y cómo esta cantidad de trabajo contribuye al éxito y eficiencia de la empresa u organización en la que se desempeña; es decir, permite

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Modelo de intervención para disminuir la violencia escolar en una Institución Educativa de la región Tumbes 2023” elaborado por Chacaltana Crisanto, Lisset Roxana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su 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
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión de abastecimiento

- Primera dimensión: Información necesidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programación	1	4	4	4	
Catalogación	2	4	4	4	
Registro Nacional de proveedores	3, 4	4	4	4	
Registro y control	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Negociación de las contrataciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Contratación y Adquisición	7, 8	4	4	4	
Recuperación de bienes	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Internamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ubicación	11, 12, 13	4	4	4	
Registro y control de existencias	14, 15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Utilización de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mantenimiento	16, 17	4	4	4	
Almacenamiento	18	4	4	4	
Seguridad Integral	19	4	4	4	
Distribución racional y mesurada de bienes	20	4	4	4	
Disposición final	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencia	1, 2	4	4	4	
Liderazgo	3, 4	4	4	4	
Competitividad	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	6, 7	4	4	4	
Efectividad	8	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	9, 10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	11, 12	4	4	4	
Responsabilidad	13, 14	4	4	4	
Satisfacción	15	4	4	4	



DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5 : Prueba de confiabilidad

Confiabilidad – Gestión de abastecimiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	21

	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
Ítem 01	58.30	283.734	.687	.966
Ítem 02	58.23	284.599	.660	.966
Ítem 03	58.43	282.185	.719	.965
Ítem 04	58.60	289.214	.567	.967
Ítem 05	58.07	281.720	.894	.964
Ítem 06	58.30	277.528	.751	.965
Ítem 07	58.53	270.257	.851	.964
Ítem 08	58.53	291.085	.643	.966
Ítem 09	58.17	281.040	.747	.965
Ítem 10	58.60	276.455	.762	.965
Ítem 11	58.10	281.266	.841	.964
Ítem 12	58.27	285.168	.681	.966
Ítem 13	58.67	269.816	.890	.963
Ítem 14	58.10	274.852	.751	.965
Ítem 15	58.27	260.754	.877	.964
Ítem 16	58.50	269.017	.868	.964
Ítem 17	58.50	289.845	.661	.966
Ítem 18	58.17	281.040	.747	.965
Ítem 19	58.60	276.455	.762	.965
Ítem 20	58.10	281.266	.841	.964
Ítem 21	58.30	286.424	.655	.966

Confiabilidad – Productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	21

	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
Ítem 01	40.17	139.937	.713	.951
Ítem 02	40.17	142.764	.667	.952
Ítem 03	40.30	140.907	.711	.951
Ítem 04	40.40	144.041	.578	.953
Ítem 05	40.00	140.552	.871	.948
Ítem 06	40.13	136.947	.753	.950
Ítem 07	40.40	132.662	.840	.948
Ítem 08	40.43	146.530	.633	.952
Ítem 09	40.03	139.551	.729	.950
Ítem 10	40.47	138.464	.714	.951
Ítem 11	40.00	140.276	.804	.949
Ítem 12	40.17	142.489	.680	.951
Ítem 13	40.53	133.085	.878	.947
Ítem 14	40.03	135.206	.769	.949
Ítem 15	40.17	127.385	.854	.948

Anexo 6: Protocolo de comité de ética

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.

Investigador (a) (es): Sánchez Quintos, Lino

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus TARAPOTO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución MICRO RED DE SALUD MORALES.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Como se genera la relación que existe entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de consultorio de la institución MICRO RED DE SALUD MORALES. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 alcanzará 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 (a) (es) **SANCHEZ QUINTOS LINO** email squintosli@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Clavijo López, Rosa Johanna email rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



FIRMA DEL ENCUESTADO...(DIGITAL ,LA FIRMA)

Nombre y apellidos: Dolores López Acosta

Fecha y hora: 03/05/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154547259
MICRO RED DE SALUD MORALES	
Nombre del Titular o Representante legal: Asesor legal de la MICRO RED MORALES	
Nombres y Apellidos: Delfín Dávila García	DNI: 20154547259

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023”	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: LINO SANCHEZ QUINTOS Nombres y Apellidos	DNI: 72653152

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

Lugar y Fecha: 03 de mayo de 2023


Firma y sello: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MICRO RED DE SALUD MORALES, SAN MARTÍN 2023.**

Autor(es): LINO SÁNCHEZ QUINTOS

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: **2023-1_ PREGRADO_PI_TAR_C2_10**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	x		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MICRO RED DE SALUD MORALES, SAN MARTÍN 2023", presentado por los autores LINO SÁNCHEZ QUINTOS, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023", cuyo autor es SÁNCHEZ QUINTOS LINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TARAPOTO, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA DNI: 44670106 ORCID: 0009-0004-4168-9200	Firmado electrónicamente por: RCLAVIJOL el 28-11- 2023 16:47:13

Código documento Trilce: TRI - 0666250