



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**La gestión de distribución y el desempeño organizacional en  
la empresa transporte logística WR S.A.C., Ate 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTOR:**

Rivera Huamani, Cristian Wuilliam ([orcid.org/0000-0001-6682-4350](https://orcid.org/0000-0001-6682-4350))

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco ([orcid.org/0000-0003-1317-6008](https://orcid.org/0000-0003-1317-6008))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024", cuyo autor es RIVERA HUAMANI CRISTIAN WUILLIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	Firmado electrónicamente por: ECERVANTESR el 03-07-2024 09:59:36

Código documento Trilce: TRI - 0761386





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RIVERA HUAMANI CRISTIAN WUILLIAM estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RIVERA HUAMANI CRISTIAN WUILLIAM DNI: 75700224 ORCID: 0000-0001-6682-4350	Firmado electrónicamente por: CRIVERAHU el 23-06- 2024 19:21:38

Código documento Trilce: INV - 1643489



## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar, a mi madre, fuente inagotable de amor y sabiduría, gracias por ser mi faro en los momentos de oscuridad y por brindarme siempre tu apoyo incondicional. Tu ejemplo de esfuerzo, dedicación y perseverancia ha sido mi mayor inspiración. Te dedico esta tesis con todo mi cariño y gratitud, sabiendo que cada palabra escrita lleva consigo un pedacito de todo lo que me has enseñado.

## **Agradecimiento**

Primero quiero agradecer a mi madre, quien fue mi principal fuente de apoyo, gracias a ella por cada día confiar y creer en mí en la realización de esta tesis. Asimismo, agradezco a mi asesor de tesis Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco por la excelente orientación en el desarrollo de esta investigación y en mi formación como profesional.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad de Autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenido .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figura .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	13
III. RESULTADOS .....	20
3.1. Estadística descriptiva.....	20
3.2. Estadística inferencial.....	25
3.2.1. Prueba de normalidad.....	25
3.2.2. Prueba de hipótesis .....	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES .....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	44
Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3 Validación de instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4 Confiabilidad de instrumento	
Anexo 5 Consentimiento y/o asentimiento informado	
Anexo 6 Reporte de similitud en software Turnitin	
Anexo 7 Análisis complementario	
Anexo 8 Autorización para el desarrollo del proyecto	
Anexo 9 Otras evidencias (tablas de los niveles de confiabilidad y correlación)	

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Instrumento y técnica</i> .....	17
<i>Tabla 2 Especialistas nominados</i> .....	18
<i>Tabla 3 Confiabilidad general</i> .....	18
<i>Tabla 4 Confiabilidad de la primera variable</i> .....	18
<i>Tabla 5 Confiabilidad de la segunda variable</i> .....	19
<i>Tabla 6 Resultado descriptivo de la primera variable: Gestión de distribución</i> .....	21
<i>Tabla 7 Resultado descriptivo de la segunda variable: Desempeño organizacional</i> .....	22
<i>Tabla 8 Resultado descriptivo de liderazgo</i> .....	23
<i>Tabla 9 Resultado descriptivo de motivación</i> .....	24
<i>Tabla 10 Resultado descriptivo reciprocidad</i> .....	25
<i>Tabla 11 Cuadro de prueba de normalidad</i> .....	27
<i>Tabla 12 Análisis de relación de las variables gestión de distribución y desempeño organizacional</i> .....	28
<i>Tabla 13 Análisis de relación de la gestión de distribución y liderazgo</i> .....	29
<i>Tabla 14 Análisis de relación de la gestión de distribución y motivación</i> .....	30
<i>Tabla 15 Análisis de relación de la gestión de distribución y reciprocidad</i> .....	31
<i>Tabla 16 Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach</i> .....	65
<i>Tabla 17 Nivel de correlación de Rho de Spearman</i> .....	65

## Índice de figura

<i>Figura 1. Gestión de distribución .....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2. Desempeño organizacional.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 3. Liderazgo .....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 4. Motivación .....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 5. Reciprocidad .....</i>	<i>25</i>



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la gestión de distribución y el desempeño organizacional en Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024. La metodología de la investigación tuvo una población finita conformada por 30 clientes con muestra censal, así mismo empleo la encuesta como técnica en la recolección de datos y el cuestionario como instrumento, previamente validados a través de la opinión de los expertos se demostró la validez, haciendo unos del software estadístico SPSS empleado para la confiabilidad del Alfa de Cronbach, el estudio aplico un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Los resultados para las variables en los instrumentos se graduaron en la escala de Likert y la comprobación de hipótesis se realizó con la correlación de Rho Spearman teniendo como resultado de 0.959 y un nivel sig.= 0,000. Finalmente se concluyó que existe una correlación positiva perfecta, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que, al realizar una buena gestión de distribución, expresando a través del liderazgo, la motivación y la reciprocidad se logra un favorable desempeño organizacional.

**Palabras clave:** Gestión de distribución, desempeño organizacional, liderazgo.

## **Abstract**

The objective of the research was to analyze distribution management and organizational performance in Transport Logistic WR S.A.C., Ate 2024. The research methodology had a finite population made up of 30 clients with a census sample, and the survey was also used as a technique in the collection. of data and the questionnaire as an instrument, previously validated through expert opinion, the validity was demonstrated, making one of the SPSS statistical software used for the reliability of Cronbach's Alpha, the study applied a non-experimental cross-sectional design, correlational level, with an applied quantitative approach. The results for the variables in the instruments were graded on the Likert scale and the hypothesis testing was carried out with the Rho Spearman correlation with a result of 0.959 and a sig. level = 0.000. Finally, it was concluded that there is a perfect positive correlation, which is why the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, by carrying out good distribution management, expressing through leadership, motivation and reciprocity, it will be achieved. favorable organizational performance.

**Keywords:** Distribution management, organizational performance, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En la gestión de distribución es la programación y control del flujo de materias primas de los productos finalizados desde el punto de producción hasta los lugares que son utilizados. Es así como el desempeño organizacional es uno de los factores primordiales en el aspecto de contar con una buena gestión estratégica, en donde este instrumento ayuda a los gerentes a evaluar el nivel en que los recursos se utilizan de manera efectiva y eficiente. Además, se reconoce que en la gestión logística el desarrollo de la información se traslada por varias personas hasta alcanzar al transportista, quien finalmente realiza la entrega. Esta persona necesita los datos más fiables porque es el último en recibir ese vínculo ya que es el responsable de entregar su pedido al comprador (Ccahuay et al., 2020).

A nivel internacional, en el mundo la conexión del sistema logístico hace que cuando en cualquier parte del planeta se encuentra en problemas de transporte al trasladar alguna mercadería todos los involucrados se vean afectados al ser una cadena de producción. Dado que China es una región clave para la industria, pero que las vacaciones del Año Nuevo Chino tienen un impacto directo en las operaciones de gestión y logística solo llegó a un 3.9% de producción, donde la paralización de las fábricas supone el cese de la producción y de esta manera una importante baja de las exportaciones, afectando el plazo de entrega de los productos (Cadena, 2019). En efecto el retraso en la recepción de productos se debe a la carencia de motivación de los empleados, donde también la falta de disponibilidad del transportista afectó el plazo de entrega de bienes entre China y Europa los cuales tuvieron una significativa reducción de productos en más del 80% anual en el primer período del año 2023 (Palacios et al., 2023).

En Latinoamérica, en lo que se refiere a la gestión de la producción Brasil encabeza la lista con una puntuación de (3,2), ocupando el puesto 51 pero muy por detrás de países como Singapur (4,3) y Finlandia (4,2); donde a su vez países como Bélgica, Suiza, Dinamarca, Alemania cuentan con 4,1 puntos cada uno; esto demuestra cómo es que en Sudamérica tenemos muchos problemas en la planificación para organizar nuestra producción, reflejando porque no contamos con una adecuada gestión (Marinucci, 2021). Asimismo, los empleados que están estresados e incómodos en su entorno familiar también pueden experimentar una reducción de la productividad, especialmente en los casos en los que el empleado no puede tomarse

un tiempo libre y de alguna manera causa problemas en el trabajo (Mohedano et al., 2022).

Lo respectivo al nivel nacional, sobre el Perú la manufactura logística enfrenta una serie de desafíos este 2023, incluida la creciente demanda de pedidos, pero que al no contar con una buena sostenibilidad falla en el proceso de suministro del traslado de los productos. Por otro lado, el Perú ocupa el puesto 61 de un total de 139 países en la Lista de Desempeño Logístico (ILP) del Banco Mundial, quien es el responsable de calcular la confiabilidad en la cadena de abasto y la estructura de factores. Desde la declaración del estado de emergencia en marzo de 2020, la logística y las cadenas de abasto en el Perú han enfrentado una serie de desafíos y uno de los más afectados ha sido el transporte y distribución de productos tanto para clientes empresariales como para consumidores finales. Por ejemplo, en el Perú Indecopi inició un proceso de sanción contra varias de estas por no completar los pedidos en los plazos acordados (Fernández et al., 2021).

A nivel local, Transporte Logística WR S.A.C. brinda transporte, tanto voluminosa como ligera, a través de todo el país por carretera. Esta realiza sus labores sede en el distrito de Ate y ha estado operando en el sector del transporte desde el año 2009. En esta entidad, se han identificado problemas en el desempeño organizacional, lo que ha llevado a anomalías en su comportamiento. Estas anomalías se reflejan en el discernimiento de los interesados sobre la calidad y la experiencia en la prestación de algunos servicios de transporte. Además, se percibe que los clientes no se encuentran satisfecho con los servicios brindados, ya que sus expectativas no se ven alcanzadas al utilizar el servicio. Por lo tanto, la confianza es un elemento esencial para garantizar un desempeño adecuado en términos de puntualidad y calidad del servicio en el momento y lugar correctos. Esto, a su vez, contribuye a la retención de los clientes. La inexactitud de una gestión conveniente de la distribución se refleja en la entrega de la mercadería de los contratistas que utilizan el servicio. Además, el acondicionamiento y el embalaje adecuados de los productos son aspectos importantes para evitar daños y forjar la satisfacción entre los clientes. Por otro lado, una cadena logística eficiente desempeña un rol primordial para la planificación y administración efectiva en el transporte. Si no se abordan los problemas identificados, la Compañía corre el riesgo de perder clientes, estabilidad y rentabilidad dentro del mercado.

Por ende, este estudio propone el objetivo de analizar como la gestión de distribución e igualmente el desempeño organizacional en Transporte Logística WR S.A.C.

Posteriormente, se formuló el problema general el cual se define a continuación:

¿Cuál es la relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024?

Así mismo, formulamos los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de distribución y la motivación en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024?

Al mismo tiempo se formuló la justificación del estudio desde los aspectos teóricos, prácticos, sociales y metodológicos.

Es por este motivo que se genera la motivación de que el estudio se justifica convenientemente con la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), debido a la visión teórica bajo la cual se enfocaron en fuentes fidedignas sobre la gestión de distribución igualmente en el desempeño organizacional, permitiendo de esa manera obtener una fuente de conocimiento o de facilidad de información sobre como el tener una buena organización adaptándose al uso de la tecnología en estos tiempos para llegar a todos lados, teniendo entonces como finalidad la contribución para aportar con las futuras investigaciones que se puedan efectuar con base en la misma temática.

Justificación práctica, el estudio se justifica con la intención de que los resultados aporten datos valiosos para contar con una mejor distribución, los cuales son claves en la eficiencia de la serie de suministro y, por lo tanto, ayuda a evitar errores, garantizando entregas confiables y de alta calidad dentro de los plazos esperados.

Justificación social, la investigación es importante contar con un buen líder que pueda gestionar la distribución en todos los roles mediante un buen desempeño organizacional que los motive a contribuir con el mejoramiento del transporte logístico.

Justificación metodológica, la investigación está fundamentada por la elaboración de un cuestionario el cual mantiene su función básica como un instrumento de medición que accederán a datos mediante los ítems de cada variable que son sometidos a estudio en la investigación presente.

Por lo tanto, el objetivo general se define a continuación:

Determinar la relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

Este estudio se definen los siguientes objetivos específicos:

- Describir la relación entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- Describir la relación entre la gestión de distribución y la motivación en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- Describir la relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

Para llevar a cabo la investigación actual, se han tomado en cuenta cierto estudios anteriores y referencias internacionales que serán mencionados seguidamente:

A nivel internacional Gavilanes y Gullqui (2020) abordan en su investigación el tema del empoderamiento en relación con el rendimiento de una organización. Su objetivo principal fue examinar cómo el empoderamiento de los empleados en posiciones de mando medio influye en los resultados del desempeño organizacional en Galapesca S.A. El enfoque del estudio fue cuantitativo, y se diseñó como un estudio cuasiexperimental. La población total estaba compuesta por 1.925 trabajadores, y la muestra seleccionada incluyó a 34 personas. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario estandarizado como instrumento de medición. Los resultados del estudio revelaron un valor p de 0.022, siendo menor al nivel de significancia indica que el desempeño organizacional se afecta por el empoderamiento del personal de mando

medio del departamento de calidad, asimismo, con respecto el valor de p fue 0.00 lo que significa que el desempeño organizacional se afecta por el empoderamiento ejercido en el departamento de producción. Como conclusión, se identificaron que las dimensiones más valoradas por los participantes fueron el "impacto" y la "oportunidad", mientras que las menos valoradas fueron el "apoyo" y los "recursos".

Al mismo tiempo Alarcón (2019) abordan el tema de la motivación y su impacto en el Clima Organizacional de los conductores de una organización. En su estudio, emplearon un enfoque cuantitativo de naturaleza aplicada con un diseño de investigación transversal. La muestra en estudio consistió en más de 200 conductores seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para recopilar datos, utilizaron un cuestionario de motivación con 20 preguntas y cuestionario de clima organizacional de 35 preguntas como herramienta de investigación. Los resultados indican que el 38,30% están de acuerdo con la estructura y organización, el 36.40% están de acuerdo con la forma de liderazgo, el 35.30% está de acuerdo con las relaciones interpersonales, el 42.40% están de acuerdo con la capacitación y el desarrollo de actividades y el 51% están indecisos sobre el sistema de estímulos y recompensas. Concluyo, en general, el nivel de motivación y el clima laboral eran favorables en el entorno de trabajo.

En tal sentido Ramírez et al. (2020) abordaron en su estudio el tema en la gestión logística en contexto de microempresas, con el objetivo principal de analizar y describir cómo se lleva a cabo esta gestión en dicho entorno empresarial. La muestra se vio representada por estas 205. Para recopilar datos, emplearon la técnica de encuesta mediante la utilización de cuestionarios de 33 preguntas como instrumentos de investigación.

Los hallazgos derivaos del análisis de las microempresas estudiadas indicaron que el 26.8% producen bebidas y alimentos, seguido de un 14.6% en metales y 10.4% en productos no metálicos. Además, los planes de producción se encuentran presentes en un 57.55%, los productos son de consumo y de uso constante en un 81.51%, el mercado se destaca principalmente en la localidad y en la región en un 31.77%. Concluyeron, esta investigación permitió adquirir conocimientos sobre la importancia de tener clasificado y definido los procesos de la gestión logística para mayor rendimiento.

Para Barradas et al. (2021) realizaron el estudio con la finalidad de identificar los factores logísticos establecidos para las PYME. Con un enfoque cuantitativo, mantiene un diseño correlacional y su tipo es descriptivo. La muestra es de 60 colaboradores, donde se establece la guía de observación, la revisión literaria y el cuestionario de 22 preguntas. Como resultado de Pearson el valor de p fue de 0.000 de desempeño empresarial, 0.027 en tipos de estrategias y 0.000 en factores claves de gestión. De manera que, los factores logísticos tienen relación con el desempeño de las PYME, donde se basan en la toma de decisiones estratégicas.

Paralelamente, Correa et al. (2021) preciso con implementar el modelo lo gestión logística los procesos tendrán tendencia a la eficiencia organizacional. Teniendo como objetivo el proceso de descarga y despacho en el almacén para un efecto de eficiencia en la organización. Trabajaron con un diseño de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo para un tipo preexperimental. La población fueron los 50 colaboradores, donde la muestra se limitó a 20 empleados especialmente del área de descarga y despacho de almacén. En la recolección de datos utilizaron como instrumentos una elaborada guía de observación y el cuestionario compuesto de 27 ítems para cubrir cuatro dimensiones. Los resultados que se obtuvieron marcan una influencia positiva, siendo entonces el cumplimiento del Ciclo de Deming. Hubo un aumento del 70% en la evaluación, del aumento de 40% en pedidos entregados, aumento del 44% para pedidos completos y 25% en documentación sin problemas. Concluyeron, que busca desarrollar aplicaciones que puedan mejorar la eficiencia en los procesos de mejora continua, descarga y despacho en el almacén, a través de una adecuada gestión logística en el contexto de la organización.

Además, se señalan las referencias internacionales que darán respaldarán este estudio:

Cabe destacar que a nivel nacional el autor Vela (2023) señaló que se enfrentan dificultades en la gestión del almacenamiento de la organización, lo que ocasiona retrasos en la entrega de productos. Por lo tanto, su objetivo principal fue examinar cómo la gestión logística afecta el control de inventarios. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo con un diseño para la investigación no experimental de tipo transversal y un método deductivo. La población de estudio consistió en 45 colaboradores de la compañía, quienes fueron seleccionados como muestra. La información se recopiló mediante encuestas utilizando un cuestionario como



instrumento de medición. Los resultados revelaron que el Rho Spearman obtenido fue de  $r=0,855$ , con un nivel de significancia de  $0,00$ , lo cual es menor que  $0,05$ . Esto indica una Vinculación alta y sugiere que el  $64.4\%$  de los colaboradores aceptan ambas variables de estudio. Concluyó, se puede afirmar que se relacionan de manera positiva ambas y contribuyen a la mejora de los servicios que puede ofrecer.

Asimismo, Taicas (2021) realizó un estudio donde relaciona dos factores muy importantes como son la gestión logística y el desempeño organizacional en una empresa de aduana. Es una investigación con una tendencia a tipo básico, con nivel correlacional y diseño a modo no experimental. De modo que, la muestra se comprendió por 45 trabajadores, donde se realizó un cuestionario de 29 preguntas. Los resultados fueron que en la gestión de compras se realiza comprobación de los productos en un  $77\%$ , en la gestión de almacenamiento se recibe a tiempo la mercadería en un  $100\%$ , en la gestión de inventario se proyecta la demanda en un  $44.40\%$ , la adecuada cultura organizacional alcanza el  $66.70\%$ , la capacidad organizacional sobre la tecnología necesaria alcanza un  $55.60\%$ , en el entorno externo inciden los cambios políticos en un  $77.80\%$ . el Rho de Spearman fue  $p=0.000$ . Concluyó, la gestión de logística se relaciona con el desempeño organizacional .

Por otra parte, Moran (2021) identificó que los empleados presentaban una carencia de motivación para realizar sus tareas laborales. Moran (2021) y Taicas (2021) ambos autores tenían objetivos similares al intentar analizar cómo la gestión logística influye en el rendimiento de la organización. En este estudio, se empleó un enfoque orientado a lo cuantitativo y un diseño de investigación que obedece a lo no experimental de manera transversal. La población de interés estuvo conformada por los empleados de la empresa de transporte logístico. Los resultados del estudio revelaron que se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, obteniendo  $0.518$  y  $0.766$ , lo que indica una sólida relación. En resumen, se puede concluir que una gestión logística eficiente desempeña un papel fundamental en el éxito organizacional.

Al respecto Fabian et al. (2020) señaló que los empleados poseen la habilidad de mantener una estrategia competitiva. Su objetivo principal en dicha investigación se necesitó establecer la relación entre la logística y las competencias. Este estudio se clasificó como aplicado y se llevó a cabo mediante un diseño mediante no experimental de tiempo transversal, en un enfoque de índole cuantitativo de nivel correlacional. La población de interés y la muestra consistieron en 20 individuos

seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario que abarcaba ambas, y los datos se analizaron posteriormente utilizando el programa SPSS. Los resultados arrojaron un valor de  $p$  de 0.000 para Rho de Spearman. Concluyeron, se estableció la existencia de un vínculo positivo entre variables analizadas en SAVAR.

Al mismo tiempo Quispe (2022) señaló que se experimentaba un ambiente laboral deficiente que estaba generando estrés entre varios empleados. Su objetivo principal consistía en realizar un diagnóstico de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo y se diseñó como un estudio no experimental de tipo correlacional. La población y la muestra estuvieron compuestas por 100 participantes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, y se empleó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los resultados del estudio revelaron un Rho de Spearman con un valor de 0,785 que conecta ambas. Concluyó, se determinó que la contribución de las variables de estudio y sus dimensiones fue significativa para el desarrollo.

Avanzado con la investigación, se han considerado diversos enfoques respaldados por expertos en relación de la primera variable, que es gestión de distribución.

En la teoría de la distribución logística planteada por Christopher (2016), indica que es un proceso integral en el que se busca optimizar el flujo de suministro completa, desde la compra de materias primas hasta la distribución al consumidor final. Pues la clave está en coordinar de manera eficiente todos los aspectos de la logística, incluyendo el transporte, el almacenamiento, el inventario y la información. Continuando, la teoría de la localización del centro de distribuciones planteada por Rushton et al. (2014), que se enfoca en la importancia de seleccionar ubicaciones estratégicas para los centros de distribución. Sugiere que la elección adecuada de la ubicación puede mejorar la eficiencia, optimizar los plazos de distribución y elevar la experiencia del consumidor. Asimismo, la teoría de la gestión de inventarios en la distribución planteada por Simchi-Lev et al. (2008), mencionan como se centralizan las empresas deben administrar sus inventarios en la cadena de distribución. Se argumenta que un equilibrio adecuado entre mantener inventarios y reducir los costos es esencial asimismo asegurando la disponibilidad de los productos.

Paralelamente con la investigación, se han considerado diversos enfoques respaldados por expertos con respecto de nuestra segunda variable desempeño organizacional.

En la teoría del desempeño organizacional basado en el enfoque de la autodeterminación planteada por el experto Deci y Ryan (2020), indican que el desempeño de los empleados está intrínsecamente relacionado con motivación y su capacidad para autodirigirse en el trabajo de la misma manera el cumplimiento de las necesidades psicológicas basadas en la autonomía, habilidad y la conexión está vinculada al desempeño laboral. Sin embargo, la teoría del desempeño organizacional basado en la diversidad e inclusión planteado por Cox (2020), se centra en cómo la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo pueden mejorar el desempeño organizacional argumentando que una fuerza laboral diversa y un entorno inclusivo pueden aumentar la capacidad para generar ideas nuevas, introducir cambios igualmente resolver problemas. Asimismo, la teoría del desempeño organizacional basado en la psicología positiva planteada por Seligman y Csikszentmihalyi (2020), se enfoca en la aplicación del concepto de psicología positiva en el entorno laboral con el propósito de promover el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, el desempeño organizacional explora cómo la felicidad y el compromiso pueden impulsar el éxito en las organizaciones.

Prosiguiendo con el estudio, se recolectó información sobre la primera variable gestión de distribución, un conjunto de conceptos de diferentes autores.

La gestión de distribución comprende muchos aspectos importantes para una organización debido que responde a los requerimientos tanto internos como externos para la estabilidad en el mercado y la satisfacción laboral. Para Mora (2017), la logística y distribución de productos es una de las actividades que más incurre en gastos de recursos y personal para llevar a cabo los diferentes procesos operativos y administrativos. Hace hincapié en que los subprocesos deben ejecutarse de manera adecuada para lograr los objetivos planteados, iniciando con la clasificación de los pedidos, incluyendo la organización del transporte, tiempos de entrega y, claro está, los recursos materiales, humanos y de información necesarios para organizar el desplazamiento y rutas de reparto de la mercancía.

Continuando, López (2018) explica que la logística de distribución de un producto implica una serie de acciones que van desde el desplazamiento del lugar de

producción hacia los estipulados lugares para el consumidor final que corresponda. Por tanto, el objetivo principal es que los productos puedan llegar a sus destinos en óptimas condiciones, plenamente identificados, en el tiempo oportuno y con las características prometidas. Además, López (2017) especifica que muchas de las decisiones son altamente relevantes, motivado que el medio de transporte a utilizar, la planificación de las rutas, la gestión de permisos, el acceso a los diferentes puntos de entrega, la seguridad del personal y de la mercancía, entre otros puntos que pueden afectar la distribución de los productos. Por su parte, Arroyo (2019) explica que mejorando los procesos de la distribución es posible optimizar los tiempos de recepciones y entregas de la carga afianzándose en dos puntos destacados como son la capacitación del personal y el seguimiento operacional, todo ello fomentara un mejor rendimiento y permitiendo la disminución de errores que no generan resultados positivos.

Asimismo, estudio de investigación define las dimensiones de la primera variable: el liderazgo, la motivación y la reciprocidad.

El liderazgo como primera dimensión en la investigación es un proceso, en el mismo se observa y evidencia la influencia que tienen una o más personas sobre otras, principalmente con el fin de obtener una respuesta o alcanzar un objetivo. Para una organización se presentan tres grandes dimensiones para el liderazgo, el primero es el entorno, visto como el ambiente donde se desarrollan las acciones, en segundo son los miembros, representado por todos los participantes, tanto activos como inactivos y en tercero es la organización, como un ente dinámico y complejo, lleno de necesidades e interacciones (Rozo et al., 2019).

La motivación en la organización como segunda dimensión esta fundamentalmente asociada a las experiencias cotidianas en el trabajo, además de la satisfacción dada por las condiciones y las tareas realizadas. De acuerdo con la Teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman en la motivación laboral existen dos factores fundamentales como lo son la motivación, en términos del ambiente físico igualmente las condiciones en las cuales se realizan las actividades labores junto a compañeros y superiores, así como la seguridad del lugar. Y el otro factor es la higiene, este asociado con los niveles de satisfacción que puede sentir el trabajador debido al reconocimiento de sus labores, oportunidades profesionales y la autorrealización (Puma et al., 2020).

Como tercera dimensión se encuentra la reciprocidad. Como una relación de dar y recibir en forma bidireccional se encuentra la reciprocidad, donde los involucrados son los individuos y la organización, además de todo lo que conlleva dichas interacciones. Es posible que la reciprocidad sea un elemento importante dentro de la organización, debido que cuando los trabajadores se esfuerzan y son comprometidos con el trabajo si la directiva ejecutiva o jefes inmediatos también son capaces de velar por el trabajador y apoyarlo la satisfacción y armonía en las labores serán evidentes (Iglesias et al., 2020).

El comportamiento de los consumidores en su conjunto comprende las acciones que las personas emprenden desde que surgen sus necesidades hasta que las satisfacen, desempeñando un papel crucial en un mercado competitivo al llevar a cabo estas acciones. Por lo tanto, Shu-Mei et al. (2014, mencionado por Barradas et al., 2021) el desempeño organizacional implica el alcance ocasionado por el logro de los objetivos, asimismo una armoniosa y exitosa evaluación sobre la eficacia que tienen las personas de manera individual, grupal y organizacional. De igual manera,

Vera (2018) manifiesto que las competencias son fundamentales en el desempeño, de acuerdo con la declaración de los mismos se genera una dinámica en la empresa que debe beneficiar ampliamente el cumplimiento de las funciones y por tanto el logro de metas planteadas desde las áreas y como organización. Así también, Coaquira (2017) explica que el desempeño organizacional se mide mediante métricas, las cuales permiten conocer el desenvolvimiento, sin embargo, existen diversas dimensiones de interés, las cuales se determinan según los requerimientos de la organización, sin embargo, es posible decir que los más comunes dichos por son; “La productividad, la experiencia del cliente, las prácticas de gestión, la conducta profesional, la excelencia en el servicio, la interacción con nuestros consumidores, el posicionamiento en el mercado y la imagen”.

Avanzando con la investigación, se definio las dimensiones de nuestra segunda variable: clasificación, organización y programación.

Como primera dimensión que corresponde a la gestión de distribución, la clasificación está asociada al orden según criterios de semejanzas. Por ejemplo, la Clasificación ABC, la cual permite la organización de las distintas mercancías partiendo de la relevancia, seguido de su valor y de su rotación, con la finalidad de evitar errores

o una mala inversión del tiempo debido que todo estará de acuerdo con unos parámetros donde será fácilmente de ubicar e incluso transportar según las necesidades (Marín et al., 2017).

Como segunda dimensión, dentro de la gestión logística y distribución se requiere de actividades estratégicas que permita el buen funcionamiento y cohesión de las tareas realizadas por los trabajadores y de esa manera obtener mejores resultados, para ello es indispensable trasladar las necesidades y convertirlas en acciones que permitan lograr objetivos (Briñez et al., 2015).

Como tercera dimensión, se encuentra la programación. La programación de actividades y rutas de entrega son muy importantes para cumplir con los tiempos pautados con el cliente, por tanto, la programación está asociada con utilizar eficientemente los recursos y el tiempo para satisfacción interna y externa, permitiendo mantener una imagen de confianza, entre otros (Valer, 2019).

Luego de haberse descrito las teorías, los antecedentes y los enfoques conceptuales lo cual me permitió formular la hipótesis general:

Si existe relación entre el la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

Además, en este estudio se presentan las siguientes hipótesis específicas:

- La gestión de distribución se relaciona con el liderazgo en la empresa Transporte Logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- La gestión de distribución se relaciona con la motivación en la empresa Transporte Logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- La gestión de distribución se relaciona con la reciprocidad en la empresa Transporte Logística WR S.A.C. Ate, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El estudio adopto un enfoque cuantitativo al considerar las variables de gestión de distribución y desempeño organizacional, las cuales fueron medidas a través de la operacionalización. Según Hernández (2018) plantean que es entonces un método sistematizado para recopilar y analizar datos para entender causas y efectos, comprobar hipótesis y similares.

Continuando, la investigación fue tipo aplicada. Motivado que es un trabajo que se fundamentará con datos originales y con la intención de dar nuevo conocimiento para la organización. Según, Hernández et al. (2017). Señala que la investigación aplicada debe generar resultados válidos y confiables con base en objetivos determinados y para profundizar en conocimientos nuevos.

Asimismo, el nivel de la investigación pretendió ser correlacional. Por tanto, se relacionarán nuestras variables de investigación igualmente sus dimensiones en estudio para adquirir la significancia después de un proceso estadístico. Según, Hernández et al. (2017) nos menciona que el estudio correlacional es un método de investigación que evalúa la relación en términos estadísticos, validando así la influencia.

Además, el diseño será no experimental. No hubo manipulación de las variables, las mismas se mostrarán tal como manejan de forma natural, sin posibilidad de afectar explícita o indirectamente. No obstante, Hernández et al. (2017), hace referencia al estudio no experimental como aquel que se lleva a cabo sin intervenir, observando su comportamiento en su entorno natural y luego realizando un análisis.

Por tanto, el estudio que se llevo a cabo es conocido como corte transversal o también denominado como transeccional que, según Manterola et al. (2019) destacan que un estudio en el tiempo mencionado se efectúa en un instante específico, buscando examinar la relación entre nuestras variables de estudio.

En consecuencia, nuestro análisis cuenta con dos variables, estas poseen características de tipo cualitativas, pero tendrá un enfoque cuantitativo, debido que mediante la operacionalización será posible la medición.

Espinoza Según lo mencionado por Oyola (2021) la variable es una cualidad, característica o incluso propiedad que puede adquirir un objeto de estudio y es susceptible a ser medido. Asimismo, Oyola (2021) explica que una variable cualitativa tiene naturaleza categórica cuando la expresión no es numérica, por el contrario la variable numérica se expresa en mediciones. Según, Oyola (2021) complementa indicando que la operacionalización sucede cuando se precisan procedimientos del investigador para objetivar las variables posteriormente de obtener suficiente información que sustente las definiciones y características. (Ver anexo 01)

Con respecto a la metodología de medición de “Gestión de distribución” se implementará la técnica del cuestionario o también denominado como la encuesta.

Según, Mora (2017) la logística y distribución de productos es una de las actividades que más incurre en los subprocesos, los cuales deben ejecutarse de manera adecuada para lograr los objetivos planteados, iniciando con la clasificación de los pedidos, incluyendo la organización del transporte, tiempos de entrega, al igual que los recursos materiales, humanos y de datos necesarios.

Lo que refiere a que es la gestión de distribución en la medición se llevará a cabo la técnica de la encuesta, usando nuestro cuestionario, que se basa en la escala de Likert. El instrumento de medición consta de 18 ítems y está diseñado para ser aplicado a la totalidad de los clientes potenciales para Transporte Logística WR S.A.C. en Ate. El cuestionario se utilizará para recopilar acerca de cómo perciben los clientes en relación con la gestión de distribución en la empresa.

En cuanto nuestra estrategia de medición “Desempeño organizacional” se optó por la técnica de la encuesta.

Según, Shu-Mei et al. (2014, mencionado por Barradas et al., 2021) el desempeño organizacional implica el alcance ocasionado por el logro de los objetivos, asimismo una armoniosa y exitosa evaluación sobre la eficacia que tienen las personas de manera individual, grupal y organizacional.

Posteriormente, es el “desempeño organizacional” se llevará a cabo la técnica de la encuesta, usando el cuestionario, que se basa en la escala de Likert o también conocido como la escala de satisfacción. El instrumento de medición consta de 16 ítems y está diseñado para ser aplicado a la totalidad de los clientes potenciales para Transporte Logística WR S.A.C. en Ate. El cuestionario se utilizará para recopilar



datos sobre el comportamiento y las opiniones de los clientes con respecto a la empresa y sus servicios.

En este contexto, el estudio incluyó a todos los miembros de nuestra población de interés, consta por 30 clientes potenciales para Transporte Logística WR S.A.C., Por ende, se trató de una población finita, ya que se conocen los elementos exactos de la misma.

En este sentido, Majid (2018), Se refiere a un grupo de personas que comparten atributos igualmente circunstancias similares, o sea, constituye la totalidad del conjunto que se considerará en el desarrollo de investigación.

Por ende, la inclusión se considerará la participación en la totalidad de los clientes habituales para Transporte Logística WR S.A.C. en Ate, 2024.

De esta manera, se excluirán los individuos que no tienen relación con la organización, así como tampoco se tomaran en cuenta a los colaboradores de Transporte Logística WR S.A.C.

Por consiguiente, el conjunto de participantes para esta investigación estuvo compuesto por 30 sujetos, de esta manera se trabajará con toda la población disponible debido a que el número de clientes es menor a 100 en esta investigación.

En este caso, se considero que el estudio de la muestra es censal, lo que significa que todo el conjunto de elementos analizados abarca el 100% de todos los individuos dentro de la población completa. En este sentido, se será necesario llevar a cabo ningún cálculo de tamaño de muestra ni selección de muestreo selectivo, dado que se trabajará en su totalidad de nuestra población. Esto asegura que se incluirá a todos los clientes de la organización en la investigación sin excepción.

Según Lozano (2019), una muestra censal se caracteriza por la investigación de todas las unidades que conforman el universo o población, y en este caso, no se requiere llevar a cabo un proceso de muestreo, dado que la población es tan reducida que se puede analizar en su totalidad.

Por ende, la investigación se realizó utilizando un método de selección no aleatoria también como procedimiento de muestreo no probabilístico.

Al mismo tiempo, Hernández et al. (2014) la elección de utilizar un muestreo no probabilístico se basa en la consideración de que no todos los componentes

seleccionados al azar de la población, sino que dependen de las características específicas del estudio o la investigación.

En consecuencia, cada cliente de la empresa Transporte Logística WR S.A.C. será considerado como unidad de análisis.

Por consiguiente, nuestra técnica seleccionada para recabar los datos se realizó la encuesta, la cual facilitará obtener los datos requeridos para llevar adelante la investigación de manera adecuada.

Para Plaza et al. (2019), expresan que la encuesta se utiliza como la herramienta principal para recopilar información, a través de preguntas con el propósito de adquirir datos específicos que guíen.

Por ende, en este estudio, se tomó el instrumento del cuestionario de tipo Likert como instrumento, el cual incluye cinco niveles de medición para las variables en análisis. El cuestionario constará de un total de 34 preguntas para esta investigación.

Asimismo, Plaza et al. (2019), lo define como una herramienta crucial de esta manera obtener información exacta igualmente exhaustivos, las entidades recopilan a través de un conjunto de preguntas diseñadas por el entrevistador en relación al problema en cuestión.

### **Tabla 1**

#### *Instrumento y técnica*

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión de distribución	Encuesta	Cuestionario
Desempeño organizacional	Encuesta	Cuestionario

Por lo tanto, a validez del cuestionario se estableció a través de la aceptación de los expertos especializados de la Universidad César Vallejo, quienes poseen conocimientos avanzados sobre el tema y serán responsables de verificar nuestro cuestionario.

Además, Robles y Rojas (2015), sostiene sobre la autenticidad que se refiere a la aptitud de la herramienta de evaluación para evaluar de manera efectiva las variables de investigación igualmente busca evaluar para alcanzar sus metas.

**Tabla 2**

*Especialistas nominados*

Datos	
Experto 1	Alonso López Alfredo
Experto 2	Aramburu Geng Carlos Abraham
Experto 3	Farro Ruiz Lizet Malena

En consecuencia, la confiabilidad de este estudio empleo el Alfa de Cronbach para evaluar nuestro grado de instrumento de medición.

Para, Martínez y March (2015), afirman sobre la confiabilidad es una de las propiedades principales el cual determina la capacidad efectiva del instrumento para generar resultados con un alto nivel de objetividad en la medición. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se utilizará la tabla adjunta. (Ver anexo 9).

**Tabla 3**

*Confiabilidad general*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,953	34

El análisis de la tabla 3 revela un valor de alfa de Cronbach de 0.953, lo cual indica una confiabilidad perfecta en la escala utilizada en el cuestionario. Este resultado sugiere que el instrumento de medición empleado en el estudio es altamente confiable y adecuado para la evaluación de las variables en cuestión.

#### **Tabla 4**

##### *Confiabilidad de la primera variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,911	18

Respecto a la tabla 4, del alfa de Cronbach, fue 0.911 de Gestión de distribución, sugiere que el cuestionario es aplicable debido que se sitúa en una confiabilidad perfecta.

#### **Tabla 5**

##### *Confiabilidad de la segunda variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,897	16

De acuerdo a la tabla 5, del alfa de Cronbach del Desempeño organizacional es de 0.897, sugiere que el cuestionario es aplicable debido que se encuentra en una confiabilidad de nivel elevado.

Asimismo, el procedimiento de nuestro trabajo de estudio se construyó la matriz de operacionaización de nuestras variables con el propósito de contar con datos más organizada igualmente precisa, de esa manera resultó muy útil para desglosar y obtener dimensiones asimismo los indicadores correctamente fundamentados. Luego, utilizamos el cuestionario que está realizado por 36 preguntas con escala de satisfacción de Likert, las cuales fueron administradas a los clientes potenciales de nuestra empresa Transporte Logística WR S.A.C.

Posteriormente a la realización de las indagaciones, lo cual se realizó la recolección de la información de forma anónima. Esta fue luego ordenada y digitalizada en una aplicación de datos utilizando el programa de hojas de cálculo Excel. Este paso facilitó el trabajo con el programa estadístico SSPS, donde se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para contrastar las hipótesis del estudio. Los hallazgos encontrados se presentaron a través de tablas y gráficos, acompañadas de su análisis correspondiente.

Además, el enfoque de análisis de datos es el resultado que se obtuvieron interpretados utilizando tanto estadísticas descriptivas como inferenciales.

En el desarrollo del estudio, se utilizó estadística descriptiva, lo que permitió la entrada de información y la generación de resultados mediante el análisis del cuestionario. Además, usamos el programa SPSS para analizarla, lo que facilitó la generación de tablas y gráficos detallados que contribuyeron a la interpretación de los resultados.

Para Matos et al. (2020), indica para la estadística descriptiva implica entender, reunir y examinar datos de una o varias variables.

Por otro lado, se empleó la estadística inferencial para evaluar la hipótesis mediante el Rho Spearman, el cual reveló la relación entre estas. Esta metodología facilitó la correcta interpretación de los datos, lo que a su vez condujo a conclusiones precisas.

Según Matos et al. (2020), indican para estadística inferencial toma decisiones acerca de las variables bajo investigación, utilizando muestras aleatorias representativas de la población para este propósito. Esto implica generalizar los resultados de la muestra a la totalidad de la población igualmente evaluar el peligro mediante la teoría de la probabilidad. Las estadísticas inferenciales ofrecen herramientas igualmente técnicas lo cual nos sirve para este propósito.

En última instancia, la investigación se desarrolló cumpliendo con su totalidad con los aspectos éticos. Durante la ejecución y la recolección, se ha dado especial importancia al respeto de los derechos de los autores, asegurando que se obtenga y realice un estudio auténtico, citándolos igualmente referenciándolos según las pautas de estilo APA de esta forma garantizar la redacción adecuada. Es importante destacar las participaciones de nuestros encuestados será completamente voluntaria igualmente confidencial particularmente la de los clientes potenciales de transporte logística WR S.A.C.

### III. RESULTADOS

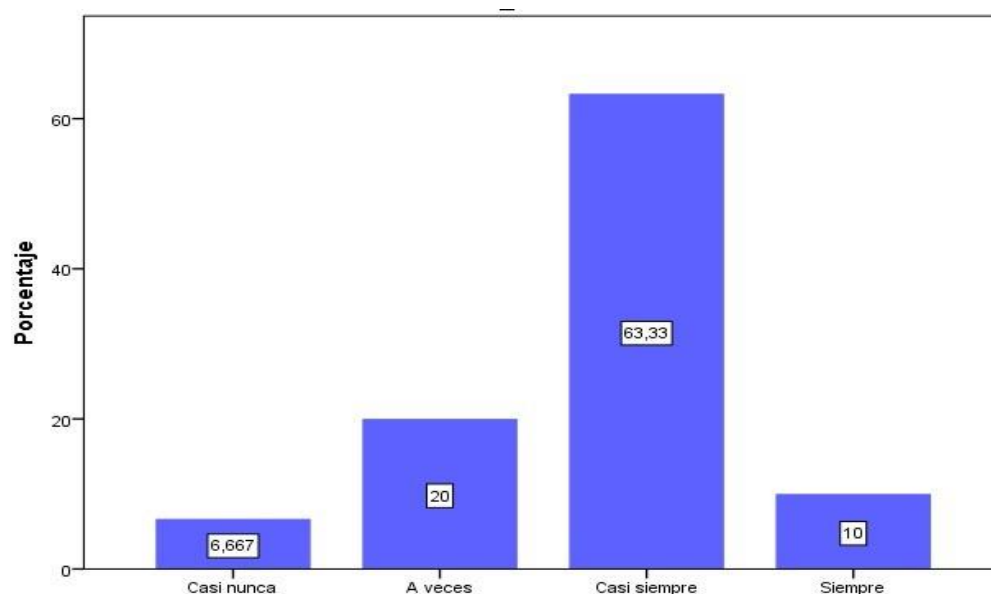
#### 3.1. Estadística descriptiva

**Tabla 6**

*Resultado descriptivo de la primera variable: Gestión de distribución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	6	20,0	20,0	26,7
Casi siempre	19	63,3	63,3	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 1.** Gestión de distribución



*Interpretación:*

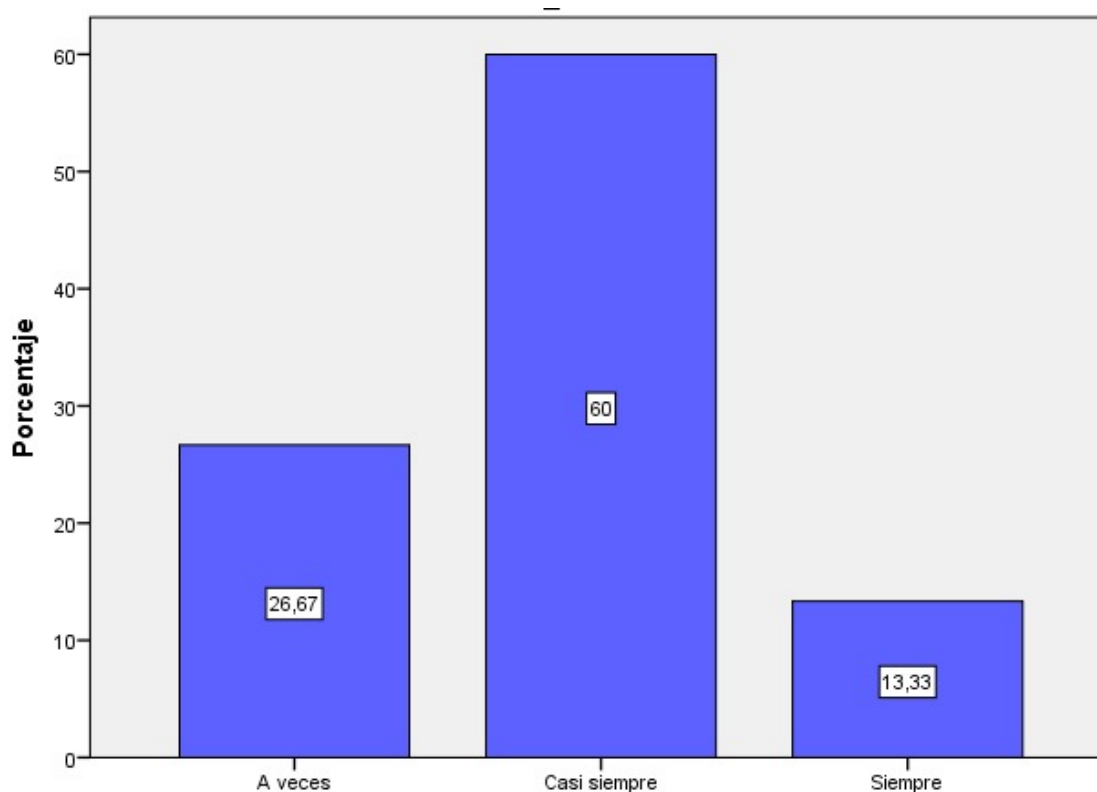
En la Tabla 6 y la Figura 1, se observa, los resultados de los 30 clientes encuestados, el 6,67% (2 clientes) respondieron casi nunca, mientras que el 20% (6 clientes) indicaron que a veces, así mismo el 63,3% (19 clientes) respondieron casi siempre, el 10% (3 clientes) indicaron que siempre. Los datos recopilados muestran que al aplicar una adecuada gestión de distribución aumenta la consecución de los objetivos logísticos y apoyar la prestación de un servicio de calidad.

**Tabla 7**

*Resultado descriptivo de la segunda variable: Desempeño organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	26,7	26,7	26,7
Casi siempre	18	60,0	60,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 2.** Desempeño organizacional



*Interpretación:*

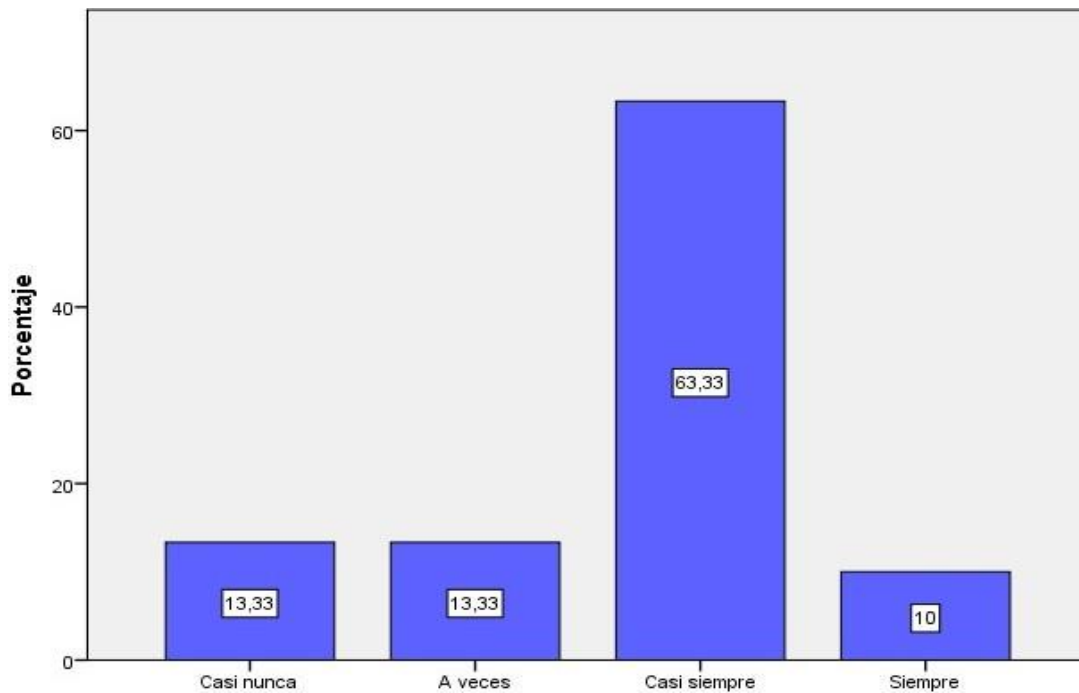
A través de la Tabla 7 y la Figura 2, se observa, los resultados de los 30 clientes encuestados, el 26,7% (8 clientes) respondieron que a veces, mientras que el 60% (18 clientes) respondieron que casi siempre, mientras que el 13,3 (4 clientes) indicaron que siempre. Estos resultados subrayan la importancia de comprender el desempeño organizacional para asegurar un servicio de calidad y seguridad empresarial.

**Tabla 8**

*Resultado descriptivo de liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
A veces	4	13,3	13,3	26,7
Casi siempre	19	63,3	63,3	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 3.** Liderazgo



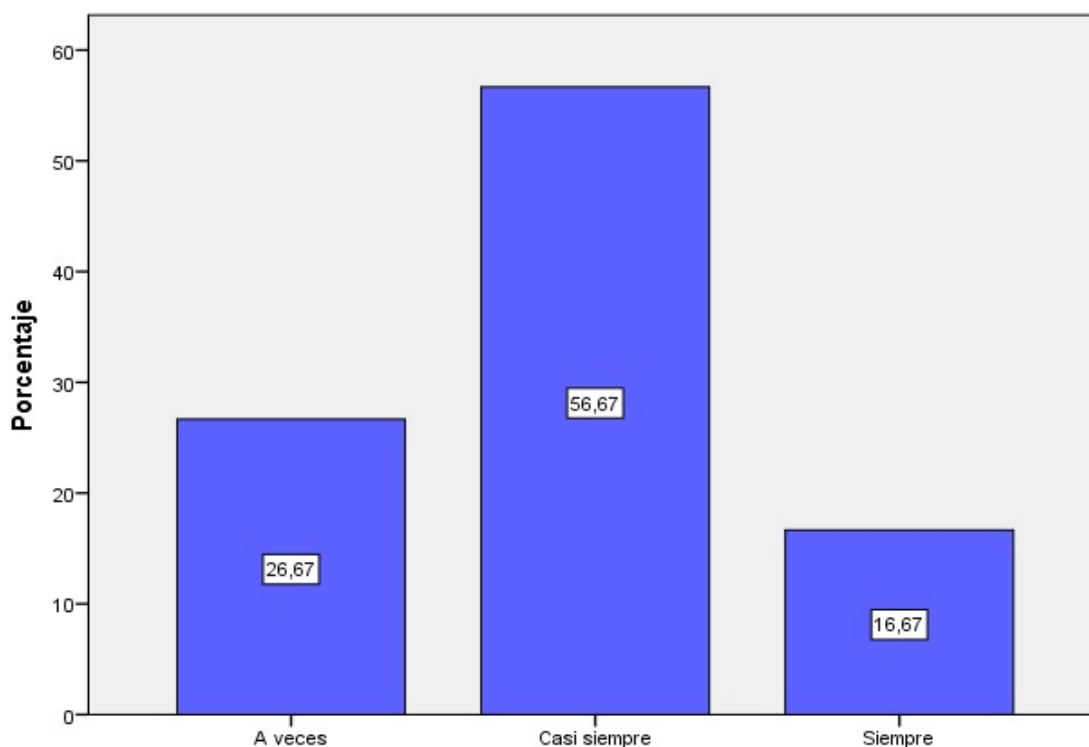
*Interpretación:*

Continuando, con los datos presentados en la Tabla 8 y la Figura 3, en lo referente a la primera dimensión de liderazgo y considerando el total de 30 clientes encuestados, el 13,3% (4 clientes) manifestaron experimentar casi nunca, mientras que el 13,3% (4 clientes) indicaron que a veces, el 63,3 (19 clientes) respondieron casi siempre, asimismo el 10% (3% clientes) indicaron que siempre. Estos resultados resaltan la importancia del liderazgo en la generación de satisfacción entre los clientes y, en consecuencia, en el logro del éxito del desempeño organizacional.



**Tabla 9***Resultado descriptivo de motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	26,7	26,7	26,7
Casi siempre	17	56,7	56,7	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 4.** Motivación*Interpretación:*

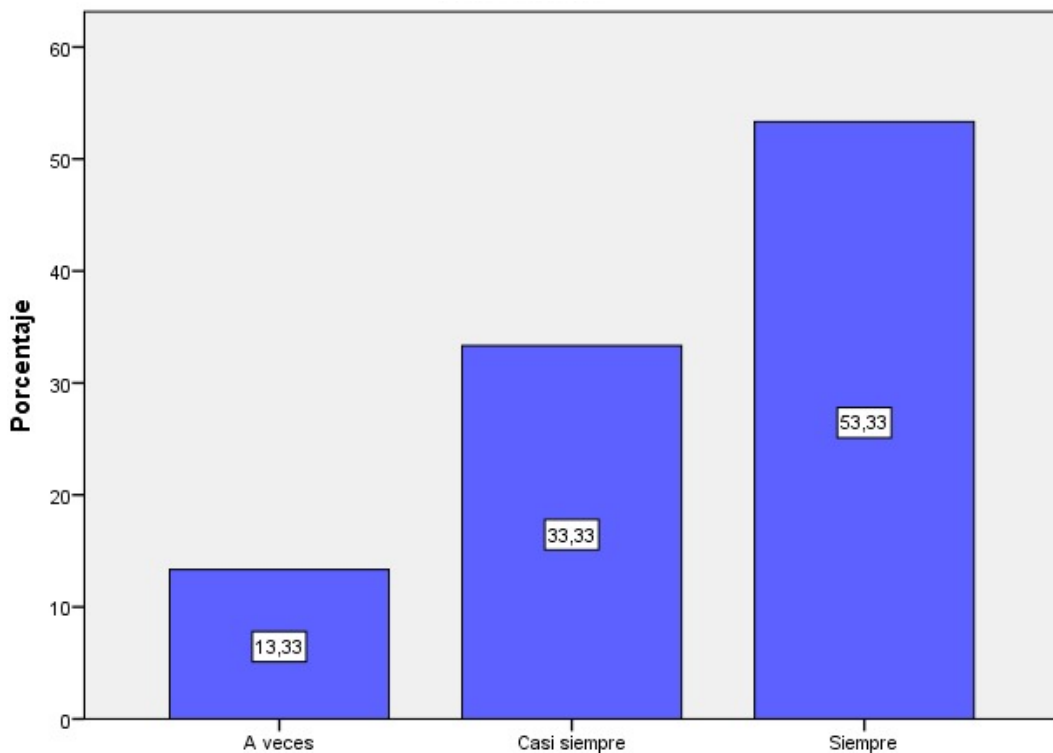
Según los resultados de la Tabla 9 y la Figura 4, en relación con la segunda dimensión de la motivación y considerando el total de 30 clientes encuestados, el 26,7% (8 clientes) reportaron experimentar a veces, mientras que el 56,7% (17 clientes) indicaron casi siempre, mientras que el 16,7 (5 clientes) respondieron siempre. Estos resultados resaltan la importancia de comprender y fomentar la motivación del cliente como un aspecto crucial para mantener la lealtad y la satisfacción del cliente.

**Tabla 10**

*Resultado descriptivo de la reciprocidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	13,3	13,3	13,3
Casi siempre	10	33,3	33,3	46,7
Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 5.** Reciprocidad



*Interpretación:*

Con respecto a la Tabla 10 y Figura 5, se observa como consecuencia en relación a la tercera dimensión reciprocidad en la totalidad de los clientes encuestados que son 30, respondieron a veces el 13,3% (4 clientes), así mismo el 33,3% (10 clientes), sin embargo, el 53,3% (16 clientes) respondió siempre. En general, estos datos resaltan la importancia de la reciprocidad en las relaciones empresa-cliente que garantiza un intercambio equitativo y consistente, además, ser clave para mantener la satisfacción y la lealtad del cliente.

## 3.2 Estadística Inferencial

### 3.2.1 Prueba de normalidad

Con el fin de asegurar la validez de los análisis estadísticos efectuados en este estudio, se realizó un test de normalidad. La realización de esta prueba es esencial para verificar la normalidad de los datos, condición necesaria para la aplicación de determinadas técnicas estadísticas. A continuación se exponen los resultados de la prueba de normalidad, los cuales servirán para verificar la idoneidad de los métodos estadísticos utilizados en la investigación. (Ver anexo 9).

Hipótesis de normalidad:

- $H_0$ : Las distribuciones estadísticas de las muestras son normales.
- $H_1$ : Las distribuciones estadísticas de las muestras no son normales.

Decisión:

- Si su valor Sig. es  $\geq$  a 0.05 es aceptada la hipótesis nula.
- Si su valor Sig. es  $<$  a 0.05 es rechazada la hipótesis nula.

**Tabla 11**

*Cuadro de prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de distribución	,359	30	0.000	,791	30	0.000
Desempeño organizacional	,317	30	0.000	,778	30	0.000

*Interpretación:*

En consecuencia, según los resultados expuestos en la tabla 11, se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, donde se observó que el nivel de significancia (Sig.) mostró un valor de 0.000, el cual es menor a 0.05. El resultado indica que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal. En consecuencia, se decidió realizar el test no paramétrico de Rho de Spearman para el análisis posterior.

### 3.2.2 Prueba de Hipótesis

En el estudio actual, se llevó a cabo una prueba de hipótesis con el propósito de validar la relación entre las variables de interés. La validación de las suposiciones formuladas al comienzo de la investigación es fundamental y requiere un análisis detallado. A continuación se presentan los resultados de la prueba de hipótesis, los cuales posibilitan una evaluación precisa de la presencia y el nivel de relación entre las variables analizadas. (Ver anexo 9).

#### Estrategia de Prueba:

- Si su valor Sig. es  $\geq$  a 0.05 es aceptada la hipótesis nula.
- Si su valor Sig. es  $<$  a 0.05 es rechazada la hipótesis nula.

#### Prueba de Hipótesis General

- $H_0$ : No existe relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- $H_1$ : Existe relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

**Tabla 12**

*Análisis de relación de las variables gestión de distribución y desempeño organizacional*

		Gestión de distribución	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión de distribución		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,959
		N	,000
Desempeño organizacional		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,959
		N	,000
			30

### *Interpretación:*

Tras la formulación de la hipótesis general al comienzo del estudio, se llevó a cabo el análisis de los datos recolectados mediante una encuesta aplicada a 30 participantes, utilizando el programa informático SPSS. Los resultados expuestos en la tabla 12 muestran un nivel de significancia (bilateral) de 0.000, lo cual señala que el valor de p es inferior a 0.05.

Por consiguiente, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica la presencia de una relación significativa entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional. Los resultados respaldan de manera estadística la presencia de una relación entre la administración de la distribución y el rendimiento organizacional en la empresa Transporte Logística WR S.A.C. ubicada en Ate en el año 2024.

Se ha registrado un Rho de Spearman de 0.959, lo cual ratifica una vinculación positiva perfecta entre las variables en cuestión.

### **Prueba de Hipótesis Especifica**

#### **Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión de distribución y el liderazgo**

- $H_0$ : No existe relación entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- $H_1$ : Existe relación entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

**TABLA 13***Análisis de relación de la gestión de distribución y liderazgo.*

		Gestión de distribución	Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión de distribución	Coefficiente de correlación	1,000
			,993
		Sig. (bilateral)	.
			,000
	Liderazgo	N	30
			30
		Coefficiente de correlación	,993
			1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	30
			30

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 13 muestran un nivel de significancia (bilateral) de 0,000, el cual es inferior al umbral establecido de  $p = 0,05$ . Como resultado, la hipótesis nula es descartada y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual indica la presencia de una relación significativa entre la gestión de distribución y el liderazgo en Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024. Se registró Rho de Spearman de 0,993, lo cual señala una Vinculación positiva perfecta entre las variables analizadas.

**Prueba de hipótesis entre la gestión de distribución y la motivación**

- $H_0$ : No existe relación entre la gestión de distribución y la motivación en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- $H_1$ : Existe relación entre la gestión de distribución y la motivación en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

**TABLA 14***Análisis de relación de la gestión de distribución y motivación.*

		Gestión de distribución	Motivación
Rho de Spearman	Gestión de distribución	Coefficiente de correlación	1,000
			,930
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	30
			30
	Motivación	Coefficiente de correlación	,930
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	30
			30

*Interpretación:*

Los datos presentados en la tabla 14 muestran un nivel de significancia (bilateral) de 0,000, el cual es menor al nivel de significancia establecido de  $p = 0,05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa, lo cual indica la presencia de una relación entre la gestión de distribución y la motivación en Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024. Se registró Rho de Spearman de 0,930, lo cual señala una vinculación positiva perfecta entre las variables analizadas.

### **Prueba de hipótesis entre la gestión de distribución y la reciprocidad**

- $H_0$ : No existe relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.
- $H_1$ : Existe relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024.

**TABLA 15***Análisis de relación de la gestión de distribución y reciprocidad.*

		Gestión de distribución	Reciprocidad
Rho de Spearman	Gestión de distribución	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,740
	Reciprocidad	N	.
		Coefficiente de correlación	,000
	Gestión de distribución	N	30
		Coefficiente de correlación	30
Reciprocidad	Sig. (bilateral)	,740	
	N	1,000	

*Interpretación:*

Según los datos expuestos en la tabla 15, se observa un nivel de significancia (bilateral) de 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia establecido de  $p = 0,05$ . En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, lo que señala la existencia de una vinculación entre los componentes de gestión de distribución y reciprocidad en Transporte Logística WR S.A.C., Ate 2024. Se ha registrado Rho de Spearman de 0,740, indicando una correlación positiva significativa entre las variables mencionadas.



#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta sección, se explorarán y analizarán detalladamente los hallazgos de la gestión de distribución y el desempeño organizacional de la investigación. Se examinarán los objetivos, resultados, antecedentes y sustento teórico en relación con el tema central, proporcionando una visión profunda y crítica que respalda nuestras conclusiones. A través de esta discusión, se busca enriquecer nuestra comprensión y contribuir al cuerpo de conocimiento existente en este campo.

Conforme al objetivo general del estudio, se pretendió analizar su vínculo existente entre la gestión de distribución y el rendimiento organizacional en la compañía Transporte Logística WR S.A.C. ubicada en Ate, año 2024. Los resultados revelaron una relación positiva perfecta entre los aspectos analizados, como se muestra en la tabla 12. Se identificó una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que sugiere que la gestión de distribución está positivamente relacionada con el desempeño organizacional. Este hallazgo se respalda con un valor de  $p$  de 0.000 y Rho de Spearman de 0.959. Al comparar estos datos con los resultados por Vela (2023), se observa un vínculo significativa entre la gestión logística y el control de inventarios. Vela encontró un valor de  $p$  de 0.00 y un Rho de Spearman de 0.855. Estos hallazgos sugieren que una gestión logística adecuada puede mejorar el control de inventarios y, en consecuencia, la eficiencia operativa de una organización. Los resultados de ambos estudios concuerdan al señalar la existencia de una relación entre las variables examinadas. Se establece que la gestión de distribución se relaciona positivamente con el desempeño organizacional. En el presente estudio, se evidenció una correlación positiva perfecta. Por otro lado, Simchi-Lev et al. (2008) señalan la importancia de la centralización de las empresas en la gestión de sus inventarios dentro de la cadena de distribución. Se sostiene que es fundamental lograr un equilibrio apropiado entre la gestión de inventarios y la reducción de costos, a fin de garantizar la disponibilidad de los productos.

En relación al primer objetivo específico, se busca describir la interacción entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa de transporte y logística WR S.A.C. en Ate, año 2024. Los resultados revelaron en la tabla 13 una correlación positiva perfecta entre la gestión de distribución y el liderazgo. Esto implica una relación respaldada por un valor de  $p$  de 0.000 y Rho de Spearman de

0.993. De acuerdo con los antecedentes, En su estudio, Alarcón (2019) identificó una significativa relación entre la gestión de distribución y el liderazgo, con un valor de  $p$  de 0.000 y Rho de Spearman de 0.765. En el ámbito académico, diversos estudios resaltan la relevancia del liderazgo dentro de las organizaciones y su influencia en la motivación de los empleados y en el ambiente laboral. Los resultados de ambos estudios confirman la existencia de una relación entre las variables analizadas. Se establece una conexión positiva entre la gestión de distribución y el liderazgo. No obstante, se observa una disparidad en los niveles de correlación identificados. En el presente estudio, se identificó una correlación positiva perfecta. Al examinar esta relación a la luz de la teoría de distribución logística de Christopher (2016), se observa que un liderazgo fuerte no solo coordina los aspectos operativos de la distribución, como el transporte y el almacenamiento, sino que también impacta en la optimización de dichos procesos con el fin de mejorar el desempeño global de la organización.

En relación con el segundo objetivo específico, se pretende analizar la correlación existente entre la administración de la distribución y el impulso motivacional en la compañía de transporte y logística WR S.A.C. en Ate, año 2024. Los resultados revelaron en la tabla 14 una relación positiva perfecta entre la gestión de distribución y la motivación. Esto implica una relación respaldada por un valor de  $p$  de 0.000 y Rho de Spearman de 0.930. El descubrimiento es congruente con la investigación de Moran (2021), la cual también identificó una relación entre la gestión logística y el desempeño de la organización. El estudio se enfocó en analizar la motivación de los empleados, detectando una carencia de motivación en la realización de sus responsabilidades laborales. Los resultados mostraron un Rho de Spearman de 0.518 y 0.766, lo cual evidencia una relación significativa entre las variables. Se puede concluir que en ambos estudios se establece una relación entre las variables analizadas. La gestión de distribución muestra una conexión positiva con la motivación. No obstante, se observa una disparidad en los niveles de correlación identificados. En este estudio se evidenció una correlación positiva perfecta. Al considerar esta relación en el contexto de la teoría de Deci y Ryan (2020) sobre el desempeño organizacional basado en la autodeterminación, se resalta la manera en que una gestión logística eficaz puede satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales de los empleados, tales como la autonomía y la competencia. Esto, a su vez, impulsa su motivación intrínseca.

La tercera hipótesis específica se enfoca en describir la relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la Compañía de transporte logístico WR S.A.C. en Ate, año 2024. Los resultados revelaron en la tabla 15 una correlación significativa entre los dos aspectos, demostrando una relación entre las variables estudiadas. Se señala que la gestión de distribución se relaciona positivamente con la reciprocidad, con un valor de p de 0.000 y Rho de Spearman de 0.740. Al comparar estos datos con los resultados por Quispe (2022, se observa que su objetivo principal era diagnosticar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. El estudio reveló un Rho de Spearman con un valor de 0,785 que vincula ambas variables de investigación. Se concluyó que la contribución de las variables estudiadas y sus dimensiones fue significativa para el progreso de la empresa. Los resultados de ambos estudios confirman la existencia de una relación entre las variables analizadas. Se observa que la gestión de distribución se relaciona positivamente con la reciprocidad. No obstante, se identifica una disparidad en los niveles de correlación encontrados. En este estudio, se evidenció una correlación positiva considerable. La investigación de Rushton et al. (2014) destaca la relevancia de elegir ubicaciones estratégicas para los centros de distribución. Este enfoque complementa nuestra conclusión al indicar que las decisiones de gestión de distribución pueden impactar la eficiencia operativa y, en consecuencia, la reciprocidad organizacional.

## V. CONCLUSIONES

En esta sección, se presentarán las conclusiones derivadas del análisis exhaustivo de los resultados en esta investigación. El impacto de los hallazgos en relación con el objetivo general y los objetivos específicos planteados.

Primera: Se consiguió determinar que la relación entre la gestión y el desempeño organizacional en la compañía transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024, alcanzando un valor significativo de 0.000, también una positiva perfecta a causa de Rho Spearman de 0,959. Se consiguió concluir la importancia de una gestión de distribución eficiente para optimizar el rendimiento organizacional y alcanzar objetivos logísticos, mejorando así la productividad y la satisfacción del cliente.

Segunda: Se consiguió describir la relación entre la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024, alcanzando un valor significativo de 0.000, también una correlación positiva perfecta a causa de Rho Spearman de 0,993. Por consiguiente, se consiguió concluir un liderazgo efectivo garantiza la implementación eficiente de estrategias de distribución, optimizando recursos y mejorando la satisfacción del cliente

Tercera: Se consiguió describir la relación entre la gestión de distribución y la motivación en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024, alcanzando un valor significativo de 0.000, también una correlación positiva perfecta a causa de Rho Spearman de 0,930. También, se consiguió concluir que cuando los procesos de distribución son efectivos, los empleados experimentan menos estrés y mayor satisfacción en su trabajo, lo que resulta en un aumento de la productividad y un mejor desempeño organizacional.

Cuarta: Finalmente, se consiguió describir la relación entre la gestión de distribución y la reciprocidad en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024, alcanzando un valor significativo de 0.000, también una correlación positiva considerable a causa de Rho Spearman de 0,740. Por consiguiente, se consiguió concluir cuando la distribución se maneja de manera efectiva, se genera confianza y lealtad, incentivando a los empleados a corresponder con un mayor compromiso y rendimiento.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para culminar este estudio, se presentan las recomendaciones basadas en los hallazgos. Estas sugerencias tienen como objetivo mejorar los aspectos identificados y contribuir al crecimiento y desarrollo de la empresa, asegurando la aplicación de prácticas más eficientes y eficaces en la gestión de distribución. A continuación, se detallan las recomendaciones clave que surgen de este análisis.

Primera: Se alcanzó una correlación positiva perfecta en la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024. Se propone establecer alianzas estratégicas con proveedores y socios logísticos para garantizar una distribución oportuna y eficiente de los productos.

Segunda: Se consiguió identificar una correlación positiva perfecta en la gestión de distribución y el liderazgo en la empresa transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024. Se aconseja brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en liderazgo para el personal involucrado en la gestión de distribución, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias en este ámbito.

Tercera: Se evidenció una correlación positiva perfecta en la gestión de distribución y la motivación en la compañía transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024. Se propone fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde los empleados se sientan valorados y escuchados también es importante brindar retroalimentación constante y establecer metas desafiantes pero alcanzables para mantener alta la motivación del equipo.

Cuarta: Se encontró una correlación positiva considerable en la gestión de distribución y la reciprocidad en la Compañía transporte logística WR S.A.C. Ate, 2024. Se aconseja promover la reciprocidad en las relaciones comerciales dentro del proceso de distribución esto implica establecer vínculos sólidos y colaborativos con los proveedores y clientes, donde ambas partes se beneficien mutuamente.

## REFERENCIAS

- Alarcón, W. (2019). La Motivación y su influencia en el Clima Organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTQ". [Tesis de pregrado Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCDE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18649/1/T-UCE-0007-CPS-130.pdf>
- Arroyo, A., Caicedo, M., Pullupaxi, C., & Cevallos, A. (2019). Billing system for the purchase and sale of the company "Proalbac". Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7046817>
- Barradas Martínez, M., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática, 21 - 40. <https://recai.uaemex.mx/article/view/15678>
- Briñez, M., & Torres, F. (2015). Actividades estratégicas en la Gestión Logística de las empresas del sector lácteo del estado Zulia. Sapienza Organizacional, 2(4), 31-48.
- Cadena, R. (2019). Problemas de optimización en la gestión logística de distribución: una revisión de literatura de la solución del problema de ruteo de vehículos - VRP. Revista de la Universidad Pontificia Bolivariana: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6214>
- 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 TZHOECOEN, 12(3), 348–359.:

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1332>

Christopher, M. (2016). Logistics & Supply Chain Management. Pearson.

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/journal/home.aspx?journalid=666](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/journal/home.aspx?journalid=666)

Coaquira Tuco, C. M. (2017). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión] Repositorio de Tesis UPU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1126>

Correa Tiznado, J. y Gonzales Rivera, L. (2021). Implementación de un modelo de gestión logística y su efecto en la eficiencia organizacional del proceso de descarga y despacho del almacén en la empresa SL Courier del Perú en Trujillo año 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Nacional Digital ALICIA. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7821>

Cox, T. (2020). Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice. Berrett-Koehler Publishers. <https://www.perlego.com/book/1248389/cultural-diversity-in-organizations-theory-research-and-practice-pdf>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2017-04680-000>

Fabian, M., & Pajuelo, F. (2020). Estrategias competitivas y la logística internacional de la empresa SAVAR Corporación Logística, Callao 2020. [Tesis de

pregrado, Universias César Vallejo]. Repositorio UCV:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74263>

Fernández, D., Guevara, G., & Dávila, T. (2021). Intellectual capital as a factor of organizational performance in Micro and Small Companie. Redalyc:  
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870430006/>

Gavilanes, F., & Gullqui, N. (2020). El empoderamiento y su relación con el desempeño organizacional en Galapesca S.A. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Repositorio de ESPOL:  
<https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53459>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México: McGRAW-HILL.  
<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. (2017). Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill Education.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M. & Mora Pérez, Y. (2020). Organizational climate studies: integrative review. MediSur, 18(6), 1189-1197. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-)



897X2020000601189&lng=es&tlng=en

López , P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa (1ra ed.). Barcelona, España: Diposit digital de documents.

López Fernández, R. (2017). Planificación y gestión de la demanda. Ediciones Paraninfo, S. A. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=--0mDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=gestion+de+distribucion+que+es&ots=7XOB9DrhjD&sig=nAyhqc08LdgB4LF4\\_EdeNsXRNts#v=onepage&q=muchas%20decisiones&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=--0mDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=gestion+de+distribucion+que+es&ots=7XOB9DrhjD&sig=nAyhqc08LdgB4LF4_EdeNsXRNts#v=onepage&q=muchas%20decisiones&f=false)

López Quesada, A. (2018). Distribución y trade marketing. Una realidad estratégica de gestión del consumidor final, para el beneficio común entre fabricantes e intermediarios. ESIC Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DpxMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=gestion+de+distribucion+que+es&ots=G3347nNq7n&sig=rFLFS4GhLrcDkVr9anj7xqoDR0A#v=onepage&q=gestion%20de%20distribucion%20que%20es&f=false>

Lozano, S. (2019). Estudio de casos: El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa Farmacéutica en el 2019. Repositorio: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2515/IND\\_T030\\_40829075\\_M%20%20%20LOZANO%20DEL%20AGUILA%20SANDRA%20VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2515/IND_T030_40829075_M%20%20%20LOZANO%20DEL%20AGUILA%20SANDRA%20VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani Guzmán, C., Palacios Sarmiento, T., Priori Flores, M. B., & Tellez Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. INNOVA Research Journal, 8(1), 153-172.

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las Condes* , 30(1), 36-49. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-S0716864019300057>
- Marín Corrales, A. C., Grisales Quintero, J. F. y Aguilar Salazar, H. (2017). Propuesta de Mejora en el Layout y en la Clasificación ABC en La Bodega de Distribución de Yumbo de la empresa Colombina S.A. [https://www.academia.edu/download/80279736/PROPUESTA\\_DE\\_MEJORA\\_EN\\_EL\\_LAYOUT\\_Y\\_EN\\_LA\\_CLASIFICACION\\_ABC.pdf](https://www.academia.edu/download/80279736/PROPUESTA_DE_MEJORA_EN_EL_LAYOUT_Y_EN_LA_CLASIFICACION_ABC.pdf)
- Matos, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), Art. 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Marinucci, E. (2021). Logística y transporte internacional: la disrupción ante el COVID-19. <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/handle/2133/20550>
- Martínez , M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*(20), 107-127. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCaracterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnEIconstr-68444563%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCaracterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnEIconstr-68444563%20(1).pdf)
- Mohedano, E., Echevarría, O., & Martínez, M. (2022). SERVQUAL Model to Measure the Service Quality of Logistics Operators. *Redalyc*: <https://www.redalyc.org/journal/6381/638174353001/>

- Mora, L. A. (2017). Gestión logística en centros de distribución, bodegas y almacenes. ECOE Ediciones.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=n\\_VeDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA114&dq=gestion+de+distribucion+que+es&ots=Ihk0yEd9O5&sig=7-N1G\\_zis1fV85VxS4sP13xjNYM#v=onepage&q=gestion%20de%20distribucion%20que%20es&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=n_VeDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA114&dq=gestion+de+distribucion+que+es&ots=Ihk0yEd9O5&sig=7-N1G_zis1fV85VxS4sP13xjNYM#v=onepage&q=gestion%20de%20distribucion%20que%20es&f=false)
- Moran, E. (2021). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de logística documentaria de una empresa de transporte de valores en Chorrillos, Lima, Perú 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26961>
- Oyola-García, A. E. (2021). La variable. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 14(1), 90-93.  
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moreira, M. (2019). Metodología de la investigación. Ecuador: Collo Quium. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/26-95-1-PB%20(1).pdf
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo, 23 (3), 45 – 53.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quispe, D. (2022). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa logística, Lima 2021. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/b174640d-3179-43d1-bbbc->

- Ramírez, F., Madriz, D., Bravo, A., Ugueto, M., & Sierra, M. (2020). Logistics management in manufacturing micro-enterprises in Táchira State, Venezuela. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(2), 8–15.: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1617/1809>
- Robles, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*. [https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Rozo Sánchez, A., Floréz Garay, A. y Gutiérrez Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7 (2), 62-67. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1669/1859>
- Rushton, A., Croucher, P., & Baker, P. (2014). *The Handbook of Logistics and Distribution Management*. Kogan Page. Obtenido de <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/149-The-Handbook-of-Logistics-and-Distribution-Management-Understanding-the-Supply-Chain-Alan-Rushton-Phil-Croucher-Peter-Baker-Edisi-1-2014.pdf>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2020). Positive psychology: An introduction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 3-9). Oxford University Press. Obtenido de [http://ldysinger.stjohnsem.edu/@books1/Snyder\\_Hndbk\\_Positive\\_Psych/Snyder\\_Lopez\\_Handbook\\_of\\_Positive\\_Psychology.pdf](http://ldysinger.stjohnsem.edu/@books1/Snyder_Hndbk_Positive_Psych/Snyder_Lopez_Handbook_of_Positive_Psychology.pdf)

- Simchi-Levi, D., Kaminsky, P., & Simchi-Levi, E. (2008). *Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies, and Case Studies*. McGraw-Hill.  
[https://www.researchgate.net/publication/264332291\\_Designing\\_and\\_Managing\\_the\\_Supply\\_Chain\\_Concepts\\_Strategies\\_and\\_Case\\_Studies\\_David\\_Simchi-Levi\\_Philip\\_Kaminsky\\_Edith\\_Simchi-Levi](https://www.researchgate.net/publication/264332291_Designing_and_Managing_the_Supply_Chain_Concepts_Strategies_and_Case_Studies_David_Simchi-Levi_Philip_Kaminsky_Edith_Simchi-Levi)
- Taicas, J. (2021). *Gestión logística y desempeño organizacional en la empresa blog aduanas S.A.C., Callao, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Fustino Sánchez Carrón]. Repositorio UNJFSC :  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5565>
- Valer Rojas, E. J. (2019). *Gestión en el suministro de medicamentos esenciales y disponibilidad en los centros maternos infantiles de la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Norte, periodo julio 2018 a junio 2019*.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11598/Valer\\_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11598/Valer_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vela, P., & Ponte, M. (2023). *La gestión logística y su relación con el control de inventarios en una empresa de servicio, Lima 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio UWiener:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8515>
- Vera Mendoza, M. B. (2018). *Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional*. *Maestro y Sociedad*, 42 – 54.  
[https://web.archive.org/web/20180427100711id\\_/https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/viewFile/3379/2997](https://web.archive.org/web/20180427100711id_/https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/viewFile/3379/2997)

## ANEXOS

**Anexo 1:** Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Gestión de Distribución	Según Mora, (2017) indica que, la logística y distribución es una actividad que incurre en los subprocesos lo cual se ejecutan objetivos planteados, iniciando con los pedidos, organización de transporte, tiempo de entrega, al igual que otros recursos materiales.	La medición de la variable gestión de la distribución se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala de Likert, asimismo, el instrumento está conformado por 18 ítems el cual está dirigido a todos los clientes de la empresa Transporte Logística WR S.A.C., Ate.	Liderazgo	Habilidades de comunicación Toma de decisiones Delegación Desarrollo en equipo	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación	Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional Reconocimiento y Recompensas	9-10 11-12 13-14	
			Reciprocidad	Colaboración Apoyo mutuo	15-16 17-18	
V2: Desempeño organizacional	Según, Shu-Mei et al. (2014, citado por Barradas et al., 2021) el desempeño organizacional implica el alcance ocasionado por el logro de los objetivos, asimismo una armoniosa y exitosa evaluación sobre la eficacia que tienen las personas de manera individual, grupal y organizacional.	La medición de la variable gestión de la distribución se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala de Likert, asimismo, el instrumento está conformado por 16 ítems el cual está dirigido a todos los clientes de la empresa Transporte Logística WR S.A.C., Ate.	Clasificación	Precisión en la clasificación de carga Seguimiento y rastreo de carga Seguridad y manejo de cargas peligrosas	19-20 21-22 23-24	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Organización	Eficiencia Operativa Planificación de carga y descarga Seguridad en la organización Planificación de recursos	25-26 27-28 29-30 31-32	
			Programación	Gestión de pedidos y reservas	33-34	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

### I. OBJETIVO:

Recopilar información, a raíz de la apreciación de nuestros clientes, sobre la Gestión de distribución y Desempeño organizacional de la empresa Transporte Logística WR S.A.C, Ate 2024.

### II. CUESTIONARIO

#### 2.1. DATOS GENERALES

Sexo		Estado Civil				Grado de instrucción		
M	F	S	C	V	D	Primaria ( ) Superior ( )	Secundaria ( )	Técnico ( )
Edad: _____								

En cada pregunta marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Gestión de Distribución		Escala				
		1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	¿La comunicación en el departamento de distribución es transparente?					
2	¿Se fomenta un ambiente donde la escucha activa es valorada?					
3	¿La empresa toma decisiones efectivas en situaciones relacionadas con la distribución?					

4	¿Existe un proceso claro para la toma de decisiones en el departamento de distribución?					
5	¿La empresa delega responsabilidades de manera efectiva?					
6	¿La empresa brinda apoyo a los empleados para llevar a cabo las tareas delegadas?					
7	¿Existe un ambiente de confianza entre los miembros del equipo?					
8	¿Se asignan tareas que requieren trabajo en equipo de manera regular?					
<b>Motivación</b>						
9	¿Se promueve un ambiente de trabajo saludable?					
10	¿Los empleados en la empresa se sienten satisfechos con sus oportunidades de participación?					
11	¿Me siento comprometido con los objetivos de la empresa?					
12	¿Estoy dispuesto a recomendar la empresa como un buen lugar para trabajar?					
13	¿La empresa reconoce el desempeño excepcional de sus empleados?					
14	¿El sistema de recompensas en la empresa motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos?					
<b>Reciprocidad</b>						
15	¿Se reconocen los logros obtenidos mediante la colaboración entre los empleados?					
16	¿Se fomenta el intercambio de ideas entre los miembros del equipo?					
17	¿La empresa promueve el apoyo mutuo entre los empleados?					
18	¿Los empleados en la empresa se brindan apoyo mutuo en momentos de dificultad o estrés?					



<b>Desempeño Organizacional</b>		<b>Escala</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Clasificación</b>						
1	¿La empresa cuenta con un sistema de clasificación de cargas preciso y confiable?					
2	¿Los empleados reciben capacitación regular sobre técnicas y procedimientos de clasificación de cargas?					
3	¿La empresa utiliza tecnologías avanzadas (como GPS, RFID, etc.) para mejorar la precisión y eficiencia del seguimiento de cargas?					
4	¿Los empleados están capacitados para utilizar las herramientas de seguimiento de manera efectiva?					
5	¿La empresa cumple con las normativas aplicables al transporte de cargas peligrosas?					
6	¿Se proporciona capacitación adecuada a los empleados involucrados en el transporte de cargas peligrosas?					
<b>Organización</b>						
7	¿Se optimiza el uso de recursos (como vehículos, personal, espacio de almacenamiento, etc.) para maximizar la eficiencia operativa?					
8	¿La empresa implementa constantemente mejoras en sus procesos para aumentar la eficiencia?					
9	¿Existe una coordinación efectiva entre los departamentos involucrados en la planificación de cargas y descargas?					
10	¿Se minimizan los tiempos de espera tanto en la carga como en la descarga de los productos?					
11	¿Se proporciona capacitación regular sobre seguridad a todos los empleados?					

12	¿Se realizan inspecciones periódicas para identificar y corregir posibles riesgos de seguridad?					
<b>Programación</b>						
13	¿La empresa busca optimizar el uso de los recursos para minimizar los costos operativos?					
14	¿Se asignan los recursos de manera adecuada para cumplir con los objetivos?					
15	¿Se atienden los pedidos de manera oportuna?					
16	¿Se brinda información actualizada sobre el estado de los pedidos y reservas a los clientes?					

### Anexo 3: Fichas de validación.

#### *Evaluación por juicio de expertos*

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición de la Gestión de Distribución**”. 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

<b>Nombre del juez:</b>	Alonso López Alfredo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Medición de la Gestión de Distribución</b>
<b>Autor:</b>	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
<b>Procedencia:</b>	Ate
<b>Administración:</b>	(Personal)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	5 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de nueve indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la variable Gestión de Distribución.



#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Distribución	Liderazgo	Para una organización se presentan tres grandes dimensiones para el liderazgo, el primero es el entorno, visto como el ambiente donde se desarrollan las acciones, en segundo son los miembros, representado por todos los participantes, tanto activos como inactivos y en tercero es la organización, como un ente dinámico y complejo, lleno de necesidades e interacciones (Rozo et al., 2019).
	Motivación	La motivación esta fundamentalmente asociada a las experiencias cotidianas en el trabajo, además de la satisfacción dada por las condiciones y las tareas realizadas En la motivación laboral existen dos factores fundamentales como lo son la motivación, desde el punto de vista del entorno físico y las condiciones en las cuales se realizan las actividades labores junto a compañeros y superiores, así como la seguridad del lugar. Y el otro factor es la higiene, este asociado con los niveles de satisfacción que puede sentir el trabajador debido al reconocimiento de sus labores, oportunidades profesionales y la autorrealización (Puma et al., 2020).
	Reciprocidad	Como una relación de dar y recibir en forma bidireccional se encuentra la reciprocidad, donde los involucrados son los individuos y la organización, además de todo lo que conlleva dichas interacciones. Es posible que la reciprocidad sea un elemento importante dentro de la organización, debido que cuando los trabajadores se esfuerzan y son comprometidos con el trabajo si la directiva ejecutiva o jefes inmediatos también son capaces de velar por el trabajador y apoyarlo la satisfacción y armonía en las labores serán evidentes (Iglesias et al., 2020).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Gestión de Distribución**” elaborado por Rivera Huamani Cristian Wuilliam en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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



#### Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión de Distribución

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades de comunicaciones	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Toma de Decisiones	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Delegación	5	4	4	4	
	6	4	3	4	
Desarrollo en equipo	7	4	4	4	
	8	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES		Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral		9	4	3	4	
		10	4	4	4	
Compromiso Organizacional		11	3	4	4	
		12	4	3	4	
Reconocimiento y Recompensas		13	4	4	4	
		14	3	4	4	

- Tercera dimensión: Reciprocidad
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	15	4	3	4	
	16	4	3	4	
Apoyo Mutuo	17	4	4	4	
	18	3	4	4	



Mg. Alonso  
López DNI:  
09460324

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del Desempeño Organizacional**” los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**6. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Alonso López Alfredo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

**7. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**8. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	<b>Medición del Desempeño Organizacional</b>
Autor:	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
Procedencia:	Ate
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de ocho indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la variable Desempeño Organizacional.

**9. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Organizacional	Clasificación	La clasificación está asociada al orden según criterios de semejanzas. Por ejemplo, la Clasificación ABC, la cual permite la organización de las distintas mercancías partiendo de la relevancia, seguido de su valor y de su rotación, con la finalidad de evitar errores o una mala inversión del tiempo debido que todo estará de acuerdo con unos parámetros donde será fácilmente de ubicar e incluso transportar según las necesidades (Marín et al., 2017).
	Organización	Dentro de la gestión logística y distribución se requiere de actividades estratégicas que permita el buen funcionamiento y cohesión de las tareas realizadas por los trabajadores y de esa manera obtener mejores resultados, para ello es indispensable trasladar las necesidades y convertirlas en acciones que permitan lograr objetivos (Bríñez et al., 2015).
	Programación	La programación de actividades y rutas de entrega son muy importantes para cumplir con los tiempos pautados con el cliente, por tanto, la programación está asociada con utilizar eficientemente los recursos y el tiempo para satisfacción interna y externa, permitiendo mantener una imagen de confianza, entre otros (Valer, 2019).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Desempeño Organizacional**” elaborado por Rivera Huamani Cristian en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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





esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Medición del Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión en la clasificación de cargas	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Seguimiento y Rastreo de cargas	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Seguridad y manejo de cargas peligrosas	5	4	4	4	
	6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	

Planificación de cargas y descargas	9	3	4	4	
	10	4	3	4	
Seguridad en la organización	11	4	4	4	
	12	3	4	4	

- Tercera dimensión: Programación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de recursos	13	4	3	4	
	14	4	3	4	
Gestión de pedidos y Reservas	15	4	4	4	
	16	3	4	4	



Mg. Alonso López  
Alfredo DNI: 09460324

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

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición de la Gestión de Distribución**”. 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.

### 10. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Aramburú Geng Carlos Abraham
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

### 11. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Medición de la Gestión de Distribución</b>
Autor:	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
Procedencia:	Ate
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de nueve indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la variable Gestión de Distribución.

### 13. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Distribución	Liderazgo	Para una organización se presentan tres grandes dimensiones para el liderazgo, el primero es el entorno, visto como el ambiente donde se desarrollan las acciones, en segundo son los miembros, representado por todos los participantes, tanto activos como inactivos y en tercero es la organización, como un ente dinámico y complejo, lleno de necesidades e interacciones (Rozo et al., 2019).
	Motivación	La motivación esta fundamentalmente asociada a las experiencias cotidianas en el trabajo, además de la satisfacción dada por las condiciones y las tareas realizadas En la motivación laboral existen dos factores fundamentales como lo son la motivación, desde el punto de vista del entorno físico y las condiciones en las cuales se realizan las actividades labores junto a compañeros y superiores, así como la seguridad del lugar. Y el otro factor es la higiene, este asociado con los niveles de satisfacción que puede sentir el trabajador debido al reconocimiento de sus labores, oportunidades profesionales y la autorrealización (Puma et al., 2020).
	Reciprocidad	Como una relación de dar y recibir en forma bidireccional se encuentra la reciprocidad, donde los involucrados son los individuos y la organización, además de todo lo que conlleva dichas interacciones. Es posible que la reciprocidad sea un elemento importante dentro de la organización, debido que cuando los trabajadores se esfuerzan y son comprometidos con el trabajo si la directiva ejecutiva o jefes inmediatos también son capaces de velar por el trabajador y apoyarlo la satisfacción y armonía en las labores serán evidentes (Iglesias et al., 2020).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Gestión de Distribución**” elaborado por Rivera Huamani Cristian Wuilliam en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

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

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión de Distribución

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades de comunicaciones	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Toma de Decisiones	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Delegación	5	4	4	4	
	6	4	3	4	
Desarrollo en equipo	7	4	4	4	
	8	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	9	4	3	4	
	10	4	4	4	
Compromiso Organizacional	11	3	4	4	
	12	4	3	4	
Reconocimiento y Recompensas	13	4	4	4	
	14	3	4	4	

- Tercera dimensión: Reciprocidad
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	15	4	3	4	
	16	4	3	4	
Apoyo Mutuo	17	4	4	4	
	18	3	4	4	



Mg. Aramburú Geng Carlos  
Abraham DNI: 44075484

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del Desempeño Organizacional**” los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**14. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Aramburú Geng Carlos Abraham	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

**15. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**16. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	<b>Medición del Desempeño Organizacional</b>
Autor:	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
Procedencia:	Ate
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de ocho indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la variable Desempeño Organizacional.

**17. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Organizacional	Clasificación	La clasificación está asociada al orden según criterios de semejanzas. Por ejemplo, la Clasificación ABC, la cual permite la organización de las distintas mercancías partiendo de la relevancia, seguido de su valor y de su rotación, con la finalidad de evitar errores o una mala inversión del tiempo debido que todo estará de acuerdo con unos parámetros donde será fácilmente de ubicar e incluso transportar según las necesidades (Marín et al., 2017).
	Organización	Dentro de la gestión logística y distribución se requiere de actividades estratégicas que permita el buen funcionamiento y cohesión de las tareas realizadas por los trabajadores y de esa manera obtener mejores resultados, para ello es indispensable trasladar las necesidades y convertirlas en acciones que permitan lograr objetivos (Briñez et al., 2015).
	Programación	La programación de actividades y rutas de entrega son muy importantes para cumplir con los tiempos pautados con el cliente, por tanto, la programación está asociada con utilizar eficientemente los recursos y el tiempo para satisfacción interna y externa, permitiendo mantener una imagen de confianza, entre otros (Valer, 2019).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Desempeño Organizacional**” elaborado por Rivera Huamani Cristian en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Medición del Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión en la clasificación de cargas	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Seguimiento y Rastreo de cargas	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Seguridad y manejo de cargas peligrosas	5	4	4	4	
	6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	



Planificación de cargas y descargas	9	3	4	4	
	10	4	3	4	
Seguridad en la organización	11	4	4	4	
	12	3	4	4	

- Tercera dimensión: Programación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de recursos	13	4	3	4	
	14	4	3	4	
Gestión de pedidos y Reservas	15	4	4	4	
	16	3	4	4	



Mg. Aramburú Geng Carlos  
Abraham DNI: 44075484

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

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición de la Gestión de Distribución**”. 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.

### 18. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Farro Ruiz Lizet Malena
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

### 19. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Medición de la Gestión de Distribución</b>
Autor:	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
Procedencia:	Ate
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de nueve indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la variable Gestión de Distribución.

### 21. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Distribución	Liderazgo	Para una organización se presentan tres grandes dimensiones para el liderazgo, el primero es el entorno, visto como el ambiente donde se desarrollan las acciones, en segundo son los miembros, representado por todos los participantes, tanto activos como inactivos y en tercero es la organización, como un ente dinámico y complejo, lleno de necesidades e interacciones (Rozo et al., 2019).
	Motivación	La motivación esta fundamentalmente asociada a las experiencias cotidianas en el trabajo, además de la satisfacción dada por las condiciones y las tareas realizadas En la motivación laboral existen dos factores fundamentales como lo son la motivación, desde el punto de vista del entorno físico y las condiciones en las cuales se realizan las actividades labores junto a compañeros y superiores, así como la seguridad del lugar. Y el otro factor es la higiene, este asociado con los niveles de satisfacción que puede sentir el trabajador debido al reconocimiento de sus labores, oportunidades profesionales y la autorrealización (Puma et al., 2020).
	Reciprocidad	Como una relación de dar y recibir en forma bidireccional se encuentra la reciprocidad, donde los involucrados son los individuos y la organización, además de todo lo que conlleva dichas interacciones. Es posible que la reciprocidad sea un elemento importante dentro de la organización, debido que cuando los trabajadores se esfuerzan y son comprometidos con el trabajo si la directiva ejecutiva o jefes inmediatos también son capaces de velar por el trabajador y apoyarlo la satisfacción y armonía en las labores serán evidentes (Iglesias et al., 2020).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Gestión de Distribución**” elaborado por Rivera Huamani Cristian Wuilliam en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

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

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión de Distribución

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades de comunicaciones	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Toma de Decisiones	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Delegación	5	4	4	4	
	6	4	3	4	
Desarrollo en equipo	7	4	4	4	
	8	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	9	4	3	4	
	10	4	4	4	
Compromiso Organizacional	11	3	4	4	
	12	4	3	4	
Reconocimiento y Recompensas	13	4	4	4	
	14	3	4	4	

Tercera dimensión: Reciprocidad

- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Gestión de Distribución**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	15	4	3	4	
	16	4	3	4	
Apoyo Mutuo	17	4	4	4	
	18	3	4	4	



Dra. Farro Ruiz Lizet  
Malena DNI: 45962909

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

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del Desempeño Organizacional**” los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 22. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Farro Ruiz Lizet Malena	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

### 23. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Medición del Desempeño Organizacional</b>
Autor:	Rivera Huamani Cristian Wuilliam
Procedencia:	Ate
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta por lo siguiente: - La variable contiene 03 dimensiones, de ocho indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la variable Desempeño Organizacional.

### 25. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Organizacional	Clasificación	La clasificación está asociada al orden según criterios de semejanzas. Por ejemplo, la Clasificación ABC, la cual permite la organización de las distintas mercancías partiendo de la relevancia, seguido de su valor y de su rotación, con la finalidad de evitar errores o una mala inversión del tiempo debido que todo estará de acuerdo con unos parámetros donde será fácilmente de ubicar e incluso transportar según las necesidades (Marín et al., 2017).
	Organización	Dentro de la gestión logística y distribución se requiere de actividades estratégicas que permita el buen funcionamiento y cohesión de las tareas realizadas por los trabajadores y de esa manera obtener mejores resultados, para ello es indispensable trasladar las necesidades y convertirlas en acciones que permitan lograr objetivos (Briñez et al., 2015).
	Programación	La programación de actividades y rutas de entrega son muy importantes para cumplir con los tiempos pautados con el cliente, por tanto, la programación está asociada con utilizar eficientemente los recursos y el tiempo para satisfacción interna y externa, permitiendo mantener una imagen de confianza, entre otros (Valer, 2019).

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del Desempeño Organizacional**” elaborado por Rivera Huamani Cristian en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Medición del Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión en la clasificación de cargas	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Seguimiento y Rastreo de cargas	3	3	4	4	
	4	4	3	4	
Seguridad y manejo de cargas peligrosas	5	4	4	4	
	6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia Operativa	7	4	3	4	
	8	4	4	4	

Planificación de cargas y descargas	9	3	4	4	
	10	4	3	4	
Seguridad en la organización	11	4	4	4	
	12	3	4	4	

- Tercera dimensión: Programación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Desempeño Organizacional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de recursos	13	4	3	4	
	14	4	3	4	
Gestión de pedidos y Reservas	15	4	4	4	
	16	3	4	4	



Dra. Farro Ruiz Lizet Malena  
DNI: 45962909

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 4:** Resultados del análisis de consistencia interna.

***Confiabilidad general***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,953	34

***Confiabilidad de la primera variable***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,911	18

***Confiabilidad de la segunda variable***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,897	16

## Anexo 5: Consentimiento.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: LA GESTION DE DISTRIBUCION Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TRANSPORTE LOGISTICA WR S.A.C., ATE 2023

Investigador (a) (es): RIVERA HUAMANI CRISTIAN WUILLIAM

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “LA GESTION DE DISTRIBUCION Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TRANSPORTE LOGISTICA WR S.A.C., ATE 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa transporte logística WR S.A.C. ATE, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre la gestión de distribución y el desempeño organizacional en la empresa Transporte Logística WR S.A.C. Ate, 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:” LA GESTION DE DISTRIBUCION Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TRANSPORTE LOGISTICA WR S.A.C., ATE 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. 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) Cristian Rivera Huamani al email: [criverahu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:criverahu@ucvvirtual.edu.pe) Docente asesor Cervantes Ramón Edgard Francisco al email: [ecervantesr@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ecervantesr@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

.....Nombres y Apellidos:

Fecha y hora:

*[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*

## Anexo 7: Análisis complementario.

Cálculo del tamaño de la muestra.

Muestra: 30 clientes de la empresa Transporte Logística WR S.A.C

Para calcular el tamaño de la muestra, podemos utilizar la formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot d^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra
- N es el tamaño de la población (30 clientes en este caso)
- Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado
- p es la proporción esperada de la población que tiene la característica de interés
- d es el margen de error deseado

Por ejemplo, si deseamos un nivel de confianza del 95% ( $Z = 1.96$ ), asumiendo una proporción esperada de 0.5 ( $p = 0.5$ ) y un margen de error del 5% ( $d = 0.05$ ), podemos calcular el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{30 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{(30 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{30 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{28 \cdot 0.0025 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{28.9248}{28.0025 + 0.9604}$$

$$n = \frac{28.9248}{0.07 + 0.9604}$$

$$n = \frac{28.9248}{1.0304}$$

$$n = 28.09$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra calculado es aproximadamente 28 clientes.

## Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.



### Anexo 3.

#### 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: LA GESTION DE DISTRIBUCION Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TRANSPORTE LOGISTICA WR S.A.C., ATE 2023

Autor(es): **Cristian Rivera Huamani**

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: **2023-2\_PREGRADO\_PI\_ATE-C1\_11**

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

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
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		
<b>II. Criterios éticos</b>				
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, 16 de noviembre 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 Huamání Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	(se abstiene por ser asesor)

**Anexo 4.**
**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 Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "LA GESTION DE DISTRIBUCION Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TRANSPORTE LOGISTICA WR S.A.C., ATE 2023", presentado por el autor Cristian Wuilliam Rivera Huamani, 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, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre 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, 16 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
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	(se abstiene por ser asesor)



**Anexo 9:** Otras evidencias.

**Tabla 16**

***Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach***

Rangos	Niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

**Tabla 17**

***Nivel de correlación del Rho de Spearman***

Valor de coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1,00	Positiva perfecta