

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión logística y desempeño del servidor público de la
Municipalidad Provincial de Rioja, Región San Martín – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Davila Coronel, Leandro (orcid.org/0000-0002-4983-0967)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín - 2024", cuyo autor es DAVILA CORONEL LEANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 01-08-2024 05:46:00
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-07-2024 18:52:40

Código documento Trilce: TRI - 0803247



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA CORONEL LEANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín - 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
DAVILA CORONEL LEANDRO DNI: 72073527 ORCID: 0000-0002-4983-0967	Firmado electrónicamente por: DDAVILACOR el 10-08- 2024 21:37:03

Código documento Trilce: INV - 1691635

Dedicatoria

A mi querido hijo Sergio Mateo y mi amada esposa Doy Litz, por ser quienes me inspiran a ser mejor cada día.

Leandro

Agradecimiento

A mis docentes y asesores, gracias a ellos estoy a puertas de culminar esta maravillosa experiencia y también gracias a la Universidad César Vallejo por la acogida durante este proceso de formación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable y dimensiones de gestión logística.....	15
Tabla 2 Nivel del desempeño del servidor público	16
Tabla 3 Prueba de normalidad	17
Tabla 4 Análisis de correlación por Rho de Spearman entre dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor público.....	18
Tabla 5 Análisis de relación entre gestión logística y desempeño del servidor	19

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de dispersión y análisis de R2 de las variables gestión logística y desempeño del servidor	20
---	----

Resumen

La investigación presente tuvo por objetivo general determinar la relación entre gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, de la región San Martín, 2024. El método empleado fue el tipo básico con enfoque cuantitativo; el diseño fue no experimental debido a que no se manipularon las variables investigadas y solo se limitó a exponer la problemática actual, de corte transversal y alcance correlacional; la población considerada fueron 58 participantes de las áreas de logística, obras, almacén, administración, recursos humanos y gerencia. El resultado demostró que el 27.6 % de encuestados señalaron que existe un nivel bajo de gestión logística, el 39.7 % afirmaron que es medio, mientras que, el 32.8 % afirmaron que es alto. Concluyendo que existe relación entre las variables gestión logística y desempeño del servidor público, debido a que la significancia fue de p valor 0.00 inferior a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula; a la vez, se precisó una correlación positiva muy fuerte (Rho de 0.919). Por lo tanto, al mejorar la gestión logística se optimizará el desempeño del servidor público.

Palabras clave: Gestión logística, desempeño, municipalidad, servidor público.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between logistics management and the performance of public servants in the Provincial Municipality of Rioja, San Martín region, 2024. The method used was the basic type with quantitative approach; the design was non-experimental because the variables investigated were not manipulated and only limited to expose the current problem, cross-sectional and correlational scope; the population considered were 58 participants in the areas of logistics, works, warehouse, administration, human resources and management. The result showed that 27.6 % of respondents indicated that there is a low level of logistics management, 39.7 % stated that it is medium, while 32.8 % stated that it is high. Concluding that there is a relationship between the variables logistics management and public servant performance, since the significance was a p-value of 0.00 lower than 0.05, the null hypothesis is rejected; at the same time, a very strong positive correlation was found (Rho of 0.919). Therefore, improving logistics management will optimize public servant performance.

Keywords: Logistics management, performance, municipality, public servant.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública actualmente es necesaria para acortar las distancias sociales y proponer el mejoramiento pertinente de la salud pertinente de los individuos, una de las áreas más importantes es logística y abastecimiento, la cual se encuentra inmersa en diversos conflictos por la burocracia o procedimientos ineficientes de gestión que muchas veces no permite una acertada selección de proveedores, a la vez, donde, muchas veces, los gestores públicos son sentenciados por malas prácticas, lo cual, impacta negativamente en los desempeños en el centro de labores, dejando de lado necesidades básicas de los comunitarios; según (CEPAL) manifiestan, la gestión logística es muy relevante en las entidades, debido a que tiene por finalidad lograr un desarrollo sostenible ofrecidos a la sociedad en general en los diferentes servicios públicos considerando el monitoreo, diseño, análisis, evaluación e implementación de políticas que promuevan el alcance de las metas corto y largo plazo (CEPAL, 2019).

De igual manera, en contexto gubernamental español, se perciben deficiencias en las políticas de trabajo y en los incentivos económicos, mediante el cual no se alinean adecuadamente en beneficio a los trabajadores públicos, generando de esta manera que su productividad laboral decaiga de manera significativa repercutiendo en el desarrollo óptimo de la administración pública (Fontaine et al., 2020). En el Reino Unido se presenta una gran problemática relacionada a los incentivos salariales que los trabajadores públicos reciben por realizar diferentes actividades en la administración estatal, esto se debe por falencias significativas en las estructuras de incentivos, como también el exceso empleo de horas laborales que desarrollan los servidores municipales, repercutiendo significativamente en su bienestar (Isha et al., 2021).

Del mismo modo, cabe señalar que el mal manejo de las TICs por parte de los trabajadores públicos en las entidades estatales holandesas influye potencialmente en la disminución del desempeño en el trabajo, además de la carencia en relación a la creación de valor en las condiciones tecnológicas generando procedimientos estatales inadecuados que repercuten en su productividad laboral y la ineficiencia de la atención de las necesidades de

comunidades sociales (Hilhorst et al., 2022). Por otra parte, el 55% de las entidades municipales en el contexto público noruego presentan deficiencias en relación a las transferencias financieras que se realizan para las contrataciones públicas, como también se presentan falencias significativas en las planificaciones que no facilitan la atención de diversas demandas de la sociedad (Ahmed, 2022).

Asimismo, en las entidades municipales hindúes, se presenta una problemática potencial que se encuentran asociadas a la carencia de transparencia en las compras estatales, lo que se considera en un 75% de las entidades públicas que presentan estas deficiencias (Roy et al., 2020); asimismo, en entidades municipales danesas, se percibe la severa problemática en relación a la eficiencia en la administración de los bienes públicos está causando que la transparencia y el gasto e incremento de los recursos económicos esté en tela de juicio, llegando a afectar de manera considerable a los procesos de la gestión pública (Mardani et al., 2020).

Cabe señalar que, en las entidades públicas brasileñas, se constató que el 56% de los trabajadores disminuyeron su productividad laboral de manera considerable en consecuencia a la pandemia de COVID-19, trayendo consigo cambios en las labores que no terminaron de ajustarse a los lineamientos de trabajo propuestos por los gobiernos nacionales (Bettoni & Santos, 2022). Se puede mencionar que en los últimos años los niveles de eficiencia y eficacia han sido desfavorables en un 65%, debido a que las instituciones locales mediante su planificación de actividades para las compras estatales, han generado un impacto negativo en los costos, lo que obligó a reducir las atenciones para cada una de las necesidades en los diversos ámbitos sociales (Pereira, et al. 2022)

Por otra parte, a nivel local se han observado déficits asociados a la gestión logística y productividad laboral, no existe personal que tenga certificación por los organismos encargados de supervisar las contrataciones con el Estado, se encuentra afectado el desarrollo social, integridad, transparencia, los trabajadores no poseen los conocimientos oportunos, el personal no es adecuado para el puesto, no tienen el perfil profesional, existe una pobre comunicación entre las áreas al momento de gestionar un requerimiento, la

selección de proveedores o contratistas es errónea en ocasiones por la falta de documentación, no se logra analizar pertinentemente una necesidad, etc.

Seguidamente, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, de la región San Martín, 2024?, los **problemas específicos** ¿Cuál es el nivel de la gestión logística del servidor público? ¿Cuál es el nivel de desempeño del servidor público? ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión logística y desempeño del servidor público?

A la vez, la investigación contó con justificación a **conveniencia**, dado que se analizó la administración logística y el rendimiento laboral para demostrar el problema actual que tiene una entidad municipal y con ello establecer acciones correctivas y de mejora para alcanzar los objetivos institucionales. A la vez tuvo una **relevancia social**, ya que por medio del estudio del fenómeno se pudo proponer alternativas de solución para optimizar la gestión logística y con ello la eficiencia operativa de los servidores públicos. Guarda una **justificación teórica** ya que se precisó la presentación teórica relacionada a las dos variables de estudio que ayudó a brindar una consolidación y medición pertinente a través de dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

En consecuencia, contó con **implicancia practica** debido a que por medio de los resultados que han sido presentados ayudó a la generación de potenciales alternativas de solución asociadas a las variables; tuvo una **utilidad metodológica** se aportó un beneficio académico debido a que se logró la selección pertinente de los mecanismos con escala ordinal para la obtención adecuada de las informaciones descriptivas y por medio de esto realizar la conversión a lo inferencial, los cuales, pasaron por el proceso de la validación de los datos a través del juicio de expertos. De igual forma, se propuso el **objetivo general**: Determinar la relación entre gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, de la región San Martín, 2024. **Objetivos específicos**: Analizar el nivel de gestión logística del servidor público; Identificar el nivel de desempeño laboral. Medir la relación según dimensiones entre gestión logística y desempeño del servidor público.

Por consiguiente, los antecedentes, a nivel internacional se consideró la investigación de, Ramal et al. (2023) en Ecuador, donde presentó como objetivo establecer la asociación entre gestión logística y las adquisiciones públicas, encontrando como resultado que, las dimensiones de gestión de inventario el 35%, los niveles de capacidad en las actividades diarias fueron de 50%, se determinó en la investigación una relación significativa entre las variables con Rho de Pearson de 0,484. En la ciudad de Valencia, Arboleda (2020) por medio de su investigación tuvo los resultados que indicaron el 89.2% de los encuestados tuvieron niveles medios en la gestión de los procesos logísticos, asimismo, el 62.2% expresaron niveles bajos en relación con la eficiencia de los procedimientos, cabe señalar que se encontró una correlación significativa moderada entre las variables con un Rho Spearman fue del 0,609.

Asimismo, en Guayaquil, Almeida y Cabezas (2021) a través de su investigación, se percibió la ineficacia en relación a la gestión de la logística dentro de la entidad, debido a que los encuestados lo manifestaron con un porcentaje del 45%, por otra parte, con un 40% manifestaron niveles bajos en relación a la productividad laboral. En la ciudad de Manabí, Palacios (2019) por medio de estudio mediante el cual se presentó que el 78% percibieron bajos niveles en relación con el clima organizacional, de igual manera, el 70% de los trabajadores manifestaron niveles bajos de desempeño laboral, mediante el cual se logró determinar que se existió una correlación pertinente entre las variables de estudio por medio de coeficiente de Rho Spearman del 0.870.

A la vez, a nivel nacional, se consideró la investigación de Rosas (2022) en donde se presentó como resultados la existencia de regulares niveles en la variable gestión logística y dimensiones que la engloban, considerándose un nivel bajo en relación a gestión logística (36.3%); por otro lado, en relación a la productividad laboral se encontró nivel bajo (35%); presenciándose correlación significativa entre las variables de estudio a través de un coeficiente de Rho Spearman del 0,864. En Chimbote, López (2022) en donde determinó que, los encuestados pudieron indicar encontrarse en desacuerdo con los niveles relacionados a la gestión logística, en donde se percibió un 16%, asimismo, el 30% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo con los niveles de desempeño laboral presentados, por otra parte, se pudo establecer una

asociación entre las variables de estudio con un Rho Spearman fue del 0.620. En Huánuco, Ventura (2021) por medio de su estudio obtuvo como resultados que, el 23.7% de los encuestados indicaron que no se realizan órdenes de compra de bienes para la atención de los usuarios, asimismo, se percibió que, el 44.7% indicaron su disconformidad en relación al desempeño laboral dentro de la institución.

También, en la ciudad de Trujillo, Gálvez y Zavala (2019) mediante su investigación presentó como resultados que, el 63.9% de los encuestados indicaron encontrar niveles bajos de desempeño dentro de las actividades administrativas, asimismo, se percibió que, el 55.7% indicaron su disconformidad en relación a los procesos logísticos dentro de la entidad local. En Huancayo, Cabana y Torres (2020) a través de su estudio se obtuvieron como resultados que, el 60.0% de los encuestados indicaron encontrar niveles regulares en relación a la gestión logística, asimismo, se percibió que, el 15.0% indicaron niveles malos en relación a los procesos de contrataciones.

En Lima, Carrizo (2022) por medio de su investigación determinaron que, el 52,86% de los trabajadores percibieron niveles regulares en relación a la gestión logística que se realiza en la institución local, asimismo, el 92,86% percibieron niveles bajos en la dimensión manipulación, el 62,86% indicaron niveles bajos en el control de inventario, por otro lado, el 12,86% de los encuestados indicaron niveles medios en la productividad laboral. Se concluyó, que se presentó una asociación positiva alta entre las variables de estudios por medio de un coeficiente Rho Spearman del 0,880.

En Lima, Vasquez (2021) en donde determinaron por medio de su investigación los siguientes resultados, el 43% de los servidores públicos encuestados indicaron niveles regulares en relación a la gestión logística desarrollada en la entidad pública, el 29,7% percibieron niveles regulares en la dimensión distribución, el 59,5% indicaron niveles regulares en la dimensión almacenamiento de los recursos, asimismo, el 40,5% indicaron niveles malos sobre la productividad laboral. Se concluyó con la asociación significativa entre las variables de estudio con un 0,854 de coeficiente Rho Spearman.

En Lima, Salazar (2019) a través de su investigación presentaron como resultados que, el 40,8% de los servidores públicos percibieron que no se planifican adecuadamente las necesidades ordinarias de la municipalidad, el 67,3% indicaron falta de transparencia en los procesos de adquisición de bienes, el 73,5% determinaron niveles bajos en la adquisición y contratación de servicios, asimismo, el 55,1% se encuentran insatisfechos con los procesos de gestión logística. Se logró concluir que, por medio de un coeficiente Rho Pearson del 0,960 la asociación positiva y alta entre las variables de estudio, en donde por medio de una adecuada gestión logística incrementará la calidad de los servicios municipales.

En Huánuco, Gutiérrez & Canteño (2023) en su estudio determinaron que, el 55,23% de los trabajadores manifestaron niveles regulares en relación a la gestión logística, asimismo, el 55,0% de los encuestados describieron niveles regulares en relación a la calidad de los servicios. Se concluyó, una correlación significativa entre la gestión logística y la calidad de los servicios municipales por medio de un coeficiente Rho Spearman del 0,750.

Por otra parte, definiendo a la variable gestión logística, Ravi & Ajay (2018) mencionan que se refiere a la secuencia sistemática de actividades descritas de manera detallada que sirven para la dirección pertinente y la ejecución de las estrategias, asimismo, se tiene en consideración a un método práctico y sencillo de realizar la examinación de la logística. seguidamente, Mensah et al. (2020) es la encargada de las estrategias administrativas que se apegan directamente a las estrategias que pueden percibirse desde bienes de tipo tangible hasta alimentos u otros artículos consumibles, asimismo, afirman que la gestión logística se encarga de la unión de los flujos de información y sus mecanismos de gestión, entre otros procesos.

Asimismo, Chen et al. (2021) indican que es el subconjunto de la gestión de una cada de suministro más grande, en donde se logra encargar de los diferentes procesos de los flujos eficientes de almacenamiento, bienes complementados desde un punto de vista de origen. Según, Mickleson et al. (2019) son diversas acciones que, realiza la administración de los recursos tangibles como intangibles, asimismo, mencionan que esta metodología se encarga de la

integración de los procesos como lo es, el flujo de las informaciones, los mecanismos de gestión, la manipulación de los materiales, entre otros. En concordancia, Kankam et al. (2023) la gestión logística facilita una visualización amplia y eficiente de todo el proceso de la sucesión de abastecimiento, empezando por el almacenamiento hasta la etapa final del proceso, asimismo, mencionan que por medio de un adecuado proceso logístico se logrará detectar los errores que se hayan cometido con una rapidez mejor para alcanzar a mejorar la gestión.

De tal manera, Rintala et al. (2022) la identifican como la dirección concreta de las diversas materias primas, productos, servicios e informaciones en el tiempo que dure el proceso de la cadena de suministros dentro de una organización. En relación con, Alemán et al. (2021) la define como la planificación y la ejecución de la parte de la cadena de suministro mediante el cual se encuentra encargada de la entrega de los productos a los usuarios en las condiciones establecidas. Según, López et al. (2021) manifiesta que la administración logística se encarga de realizar la planificación y establecer sistemas eficientes que faciliten el desarrollo de los servicios desde la concepción hasta la culminación del proceso correspondiente, asimismo, los sistemas de gestión logística se fundamentan de manera general en los movimientos de los recursos, más que en la distribución de los mismos.

Además, de acuerdo con Mora citado por Meregildo (2023) indica que el proceso logístico no abarca únicamente al desplazamiento físico, sino que también aborda los factores de almacenamiento y transporte, de igual manera, se interrelaciona de manera directa con la pertinente ubicación que tienen las bodegas y la planta de producción, manifestados como los elementos esenciales de la actividad logística. Analizando la dimensión de sistema de coordinación: Es importante para el direccionamiento efectivo de las organizaciones el desenvolvimiento pertinente de esta dimensión, debido a esto que los municipios, desenvuelven diversas actividades con la finalidad del desarrollo pertinente del proceso logístico, en donde, se menciona la implementación del plan anual de contrataciones (PAC) como función principal, generar la seguridad y el mantenimiento significativo de todos los archivos de administración y de las contrataciones, desenvolver de manera pertinente las coordinaciones con las

unidades orgánicas de los gobiernos locales, se presenta como órgano de apoyo a los diferentes comités especiales, generar actividades de control conforme al patrimonio institucional.

Sin embargo, la dimensión de compra y abastecimiento: Realiza las acciones de compra y el abastecimiento oportuno para cada área correspondiente dentro de la entidad, por lo que es importante que se logre realizar las adecuadas solicitudes formales, generándose de esta manera las funciones correspondientes, según lo manifiesta, (Mora, citado por Meregildo, 2023) mediante el cual determina el desenvolvimiento eficaz de las acciones técnicas de abastecimiento, las adquisiciones que han sido programadas de manera efectiva; la generación pertinente de cuadros de necesidades de cada uno de los bienes y servicios con el objetivo principal de formular adecuadamente las estimaciones, la entrega de las informaciones para las actividades pertinentes; acciones de elaboración que complementen las órdenes del servicio, y aquellas que son las disposiciones para comprar. A parte de ello, el inventario es considerado un factor importante dentro del proceso logístico, en donde se brinda la recomendación pertinente su adecuada ejecución, debido a que a través de este proceso depende de manera correcta la contribución de las herramientas, como también el control oportuno de los mismos (Mora, citado por Meregildo, 2023).

Según lo señalado por la dimensión de Sistema de Distribución y Almacén: Se tiene en consideración a cada una de las estrategias finales dentro del proceso logístico, acciones mediante el cual presentan como medio principal el almacén, en donde es fundamental su gestión adecuada, considerando su desarrollo oportuno, por lo que es fundamental que las funciones se implementen de manera óptima (Mora, citado por Meregildo, 2023). Las actividades de almacenamiento, la implementación de las acciones de distribución de los recursos materiales de cada uno de los servicios de mantenimiento y la preservación de la infraestructura de la institución.

Por otra parte, la variable desempeño laboral, desde la perspectiva de, López et al. (2022) se refiere al conjunto de las conductas individuales, algo en las cuales los individuos hacen y pueden observar, generando un valor significativo para

los intereses de la organización y contribuye a los objetivos de este. Por medio de, Peng et al. (2020) indican que el rendimiento laboral se refiere directamente a optimización del servicio o de las labores que desarrollan los colaboradores dentro de la organización, asimismo, engloban desde sus capacidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales, e impactando significativamente en los resultados de la organización.

Asimismo, Sorlie et al. (2022) el rendimiento en el trabajo es la capacidad mediante el cual los colaboradores desarrollan sus actividades diarias en la descripción formal de los puestos en la que se desenvuelven, u otras tareas que contribuyen directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización, asimismo, los adecuados comportamientos laborales son fundamentales para el eficiente funcionamiento de una organización, pero que se centra más allá de lo establecido por el puesto laboral. Asimismo, Peiró et al. (2020) definen que el desempeño laboral se comprende como la calidad en las actividades mediante el cual los colaboradores ofrecen diariamente en su puesto de trabajo, durante determinados periodos de tiempo, asimismo, se trata de una conceptualización referente a los recursos humanos que facilita la comprensión adecuada de la forma en como un individuo desarrolla sus funciones dentro de la organización.

Según, Prodanova y Kocarev (2021) es el conjunto de actividades mediante el cual se logra medir las aptitudes, competencias, habilidades y eficiencia de los trabajadores en relación al desarrollo de sus actividades dentro de la organización, en un determinado periodo de tiempo, debido a esto, mencionan que se emplean diferentes mecanismos y métodos, tanto de forma cualitativa como cuantitativa para obtener resultados eficientes. Du et al. (2018) definen al desempeño laboral como las actividades o actitudes que se perciben de manera directa en los trabajadores que son importantes para alcanzar las metas planificadas por la organización, asimismo, sostienen que un desempeño laboral óptimo es la fortaleza que cuenta una organización para sobresalir.

También, Dishop y Good (2022) definen que el desempeño laboral son las diferentes actividades que los empleados desenvuelven dentro de una organización y que contribuyen de manera directa cumplir con los objetivos de la institución. Por lo que, Huo y Jiang (2023) mencionan que el desempeño

laboral se encuentra conectado directamente a la integración entre los medios que se emplean para la obtención de algo y que se logre obtener los resultados esperados de los colaboradores dentro de la organización. Seguidamente, este proceso fundamental realiza un papel crucial para garantizar el éxito de la gestión del desempeño, sin embargo, una parte de este proceso tiene un impacto directo en el plan estratégico de la organización. Un sistema de evaluación reconoce los efectivos logros y establece proyectos para incrementar, metas y objetivos. El sistema de evaluación de desempeño tiene varias dimensiones a considerar (Mondy, 2010).

Del mismo modo, la dimensión de rasgos de personalidad o liderazgo, este sistema implica evaluar características generales como liderazgo, aceptación pública, actitudes hacia los demás, apariencia personal, comportamiento, ética, inventiva, lealtad y más. Sin embargo, estas características son subjetivas y pueden verse influenciadas por las preferencias personales del evaluador (Mondy, 2010). Respecto a la dimensión de competencias, se evalúan diferentes aspectos relacionados que pueden ser técnicos o asociados con habilidades interpersonales. Algunas competencias son específicas para cada puesto, como las contribuciones estratégicas, los conocimientos en relación al negocio, la credibilidad individual y la tecnología de recursos humanos (Mondy, 2010).

Como también, dimensión de logro de metas, se centra en establecer metas para el empleado y acordar cómo alcanzarlas. Ambas partes deben llegar a un consenso sobre las metas y los recursos necesarios para lograrlas. Este aspecto del proceso de evaluación debe ser positivo y enfocarse en el comportamiento que conducirá a resultados positivos (Mondy, 2010). La dimensión de potencial de mejoramiento, de acuerdo con los autores, este método de evaluación de las capacidades del empleado es importante para su desarrollo futuro. La inclusión de esta evaluación en el proceso de evaluación del desempeño ayuda a planificar y desarrollar la carrera del empleado, lo que contribuye a los objetivos de la dirección (Mondy, 2010). Sistema de evaluación del desempeño que refleja personalidad, competencia, logro de metas y potencial de mejora para medir el rendimiento y el desarrollo de los empleados en relación con los objetivos organizacionales. Sin embargo, se pueden reconocer que algunas de estas

evaluaciones serán subjetivas y deben manejarse con cuidado para garantizar la imparcialidad y la eficacia del proceso (Mondy, 2010).

Por último, se propuso como **hipótesis general**: H1: Existe relación entre gestión logística y desempeño del servidor público de la de la Municipalidad Provincial de Rioja. H0: No existe relación entre gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja. Como **hipótesis específicas**: H1: Existe un alto nivel desempeño laboral de gestión logística del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja. H2: Existe alto el nivel de desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja. H3: Existe relación entre las dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de **tipo** básica, CONCYTEC (2019) porque, los estudios básicos se centran en analizar problemas específicos desde lo conceptual hasta lo práctico, para poder brindar bases necesarias para otros estudios aplicados a fin de generar un nuevo conocimiento. **Enfoque** cuantitativo, considerándose como herramientas cuestionarios con escalas ordinales para demostrar los niveles de las variables por frecuencias y porcentajes. **Diseño no experimental**, debido a que no se alteraron o manipularon las variables consideradas, más bien, solo se limitó a describir los problemas encontrados en un determinado contexto, fue de **corte** transversal dado que se encuestó una sola vez, fue de **alcance** correlacional debido a que el objetivo principal es precisar la asociación estadística entre variables y dimensiones.

Seguidamente, las variables de estudio fueron conformados por V1 gestión logística y V2 desempeño laboral. La matriz de operacionalización de variables se ubica en anexos 1. Para Hernández & Mendoza (2018) las poblaciones en los estudios descriptivos son aquellos elementos que tienen las suficientes características para poder describir cierta problemática científica que requiere de un estudio bajo un método científico. Tomando en cuenta el concepto descrito, entonces se consideró a 58 trabajadores del municipio en estudio. En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró a los colaboradores de las áreas de logística, obras, almacén, administración, recursos humanos y gerencia. Los criterios de exclusión: Servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Rioja que no accedan a participar en el estudio.

Además, la **muestra** fue censal, por lo tanto, fueron las mismas personas participantes (58) del área de logística, obras, almacén, administración, recursos humanos y gerencia. No se aplicó **muestreo** porque la muestra fue censal. La **unidad de análisis** fue un servidor de la Municipalidad Provincial de Rioja. Se tuvo en consideración a la **encuesta** como la técnica para la recolección de los datos pertinentes para la investigación, en donde según, Arias y Covinos (2021) ayuda al recojo oportuno de cada uno de las informaciones referentes para la investigación por medio de interrogatorios implementados a los involucrados del estudio con el principal objetivo de que permitan su integración con

informaciones de manera útil y fidedigna para el desarrollo adecuada de la investigación. Asimismo, el instrumento empleado fue el **cuestionario**, en donde según Hernández y Mendoza (2018) perciben que este mecanismo es implementado por medio de un conjunto de preguntas realizadas de manera sistemática a través de la oportuna tabulación y un conteo potencial de las respuestas que los individuos puedan llegar a responder. La **validez** de los instrumentos fue evaluada el juicio de expertos por medio de la v de **Aiken** siendo empleado la opinión de cinco expertos en gestión pública mediante el cual se logró a realizar la validación considerando la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems, donde en el primer instrumento se obtuvo un valor de **Aiken de 0.91** y el segundo instrumento tuvo un valor **de 0.93** (ver anexo 5), por lo tanto, fueron válidos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, se logró determinar la confiabilidad de los mecanismos por medio del coeficiente **Alfa de Cronbach**, según lo manifiestan Rodríguez y Reguant (2020) que facilita la verificación de la consistencia de las incógnitas en función a lo que se ha estudiado, mediante el cual logre superar el .700 para su correcta validación y la aceptación de los ítems; procesándose la confiabilidad en la prueba piloto se encontró un coeficiente de Alfa equivalente a **0.986 en la variable gestión logística** y en la **variable desempeño un Alfa de 0.972** (ver anexo 6); por lo tanto, ambos instrumentos fueron confiables.

Además, el proceso se inició con la carta de aprobación de la unidad educativa para la realización de la investigación y la elaboración de los materiales. Una vez elaborados los materiales, estos son verificados por expertos con experiencia en investigación científica. Esto se verificará mediante estadísticas universitarias, teniendo en cuenta la importancia y las relaciones de las variables, parámetros y parámetros. Estos dispositivos solo se podrán utilizar después de su aprobación. Se implementará en la fase piloto. Los resultados se recopilaron en una matriz de Excel para examinar su confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Por consiguiente, considerando los tipos de **métodos de análisis** Finol & Vera (2020) señalaron que existen múltiples opciones en la investigación científica, no obstante, las que más se alinean a la finalidad del presente estudio es la

descriptiva e inferencial; respecto a la descriptiva, se enfatizó en los resultados por frecuencias y porcentajes que describirán a las variables, por otro lado, respecto a la inferencial se enfoca en determinar la asociación o relación estadística mediante pruebas paramétricas o no paramétricas. Como **aspectos éticos** se encontraron la **autonomía** debido a que no se ejerció presión sobre los participantes al momento de aplicar los instrumentos; la **beneficencia** debido a que solo se buscó recoger y exponer la problemática para ofrecer un beneficio; la **no maleficencia** dado que no se provocaron daños a los participantes al momento de emplear los instrumentos; la justicia y el derecho porque el investigador tiene la intención de que se empleen los datos de manera únicamente académica, como también de garantizar de manera anónima y confidencial la identidad de los miembros involucrados en la investigación con la finalidad de que se permita salvaguardar su integridad y honorabilidad, como el bienestar de la entidad en cuestión.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la variable y dimensiones de gestión logística

Variable y dimensión	Niveles	Intervalo	N°	%
Variable gestión logística	Bajo	20-47	16	27,6
	Medio	48-73	23	39,7
	Alto	74-100	19	32,8
	Total		58	100 %
Coordinación	Bajo	7-16	19	32,8
	Medio	17-23	21	36,2
	Alto	24-35	18	31,0
	Total		58	100 %
Compra-abastecimiento	Bajo	6-10	19	32,8
	Medio	11-16	26	44,8
	Alto	17-30	13	22,4
	Total		58	100 %
Sistema de inventario	Bajo	4-9	16	27,6
	Medio	10-13	25	43,1
	Alto	14-20	17	29,3
	Total		58	100 %
Sistema de distribución – almacén	Bajo	3-7	19	32,8
	Medio	8-10	24	41,4
	Alto	11-15	15	25,9
	Total		58	100 %

Fuente: Cuestionario realizado en los servidores de una municipalidad de Rioja

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1 sobre la gestión logística en una entidad municipal de Rioja, se precisó que un 27.6 % de encuestados señalaron que es bajo el nivel, el 39.7 % afirmaron que es medio, mientras que, el 32.8 % afirmaron que es alto. A la vez, la coordinación cuenta con nivel medio (44.8%); la compra – abastecimiento conto con nivel medio (44.8%); el sistema de inventario fue regular o medio (43.1%) y el sistema de distribución – almacén fue medio (41.4%). Lo mencionado significa que existen carencias asociados a la coordinación, la cual no es constante entre las áreas organizacionales para un pertinente abastecimiento; seguidamente, carencias en los sistemas de compra y en la programación dirección, coordinación de cada procedimiento técnico de abastecimiento; por otro lado, existen carencias en los sistemas de inventarios, sobre todo en los procesos de inventarios de bienes municipales, no se han

registrado todos los activos fijos, no se ejecuta adecuadamente los procesos de codificación, entre otros.

Tabla 2

Nivel del desempeño del servidor público

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Variable desempeño del servidor público	Bajo	18-42	20	34,5
	Medio	43-60	28	48,3
	Alto	61-90	10	17,2
	Total		58	100%
Competencias	Bajo	5-9	17	29,3
	Medio	10-13	26	44,8
	Alto	14-20	15	25,9
	Total		58	100%
Potencial de mejoramiento	Bajo	6-10	16	27,6
	Medio	11-16	28	48,3
	Alto	17-30	14	24,1
	Total		58	100%
Rasgos de personalidad	Bajo	5-9	15	25,9
	Medio	10-13	29	50,0
	Alto	14-20	14	24,1
	Total		58	100%
Logro de metas	Bajo	5-9	15	25,9
	Medio	10-13	31	53,4
	Alto	14-20	12	20,7
	Total		58	100%

Fuente: Cuestionario realizado en los servidores de una municipalidad de Rioja

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2, sobre el nivel de desempeño del servidor público en una entidad municipal de Rioja, se precisó que un 34.5% de encuestados señalaron que es bajo el nivel, el 48.3% afirmaron que es medio, mientras que, el 17.2% afirmaron que es alto, las competencias cuentan con nivel medio (44.8%), el potencial de mejoramiento conto con nivel medio (48.3%), los rasgos de

personalidad (liderazgo) fue regular o medio (50%) y el logro de metas fue medio (53.4%). Lo señalado demuestra que las competencias que tienen los servidores públicos aun presentan problemas, ya que, no tienen la capacidad inmediata para identificar cada error que se presente en el desempeño individual y colectivo de trabajo en la entidad, inadecuado liderazgo por parte de los jefes de área que no emplean comunicación asertiva horizontal; por último, falencias que no permiten alcanzar las metas estipuladas de manera correcta y oportunamente.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión logística	,153	58	,002
Coordinación	,210	58	,021
Compra-abastecimiento	,161	58	,008
Sistema de inventario	,196	58	,043
Sistema de distribución – almacén	,165	58	,006
Desempeño del servidor público	,164	58	,000
Competencias	,153	58	,020
Potencial de mejoramiento	,244	58	,003
Rasgos de personalidad	,128	58	,021
Logro de metas	,136	58	,038

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Por medio de la prueba de normalidad se pudo determinar que los datos no tienen una distribución normal (sig. <0.05) tanto por Kolmogorov; ante ello, se confirma que el estadístico a trabajar será el no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 4

Análisis de correlación por Rho de Spearman entre dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor público

		Desempeño del servidor público	
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	,885**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Compra-abastecimiento	Coeficiente de correlación	,910**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Sistema de inventario	Coeficiente de correlación	,888**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Sistema de distribución – almacén	Coeficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

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

En la tabla 4, de correlaciones con una sig. 0.00, lo cual, fue menor a $P=0.05$ demostró que, existe relación significativa entre las dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor con un coeficiente de 0.885 (coordinación); 0.910 (compra-abastecimiento); 0.888 (sistema de inventarios); 0.901 (sistema de distribución-almacenamiento). Es decir, si se mejora las dimensiones de la gestión logística, entonces, se maximizará el desempeño del servidor público.

Hipótesis:

H1: La gestión logística se relaciona con el desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja.

H0: La gestión logística no se relaciona con el desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja.

Tabla 5

Análisis de relación entre gestión logística y desempeño del servidor público

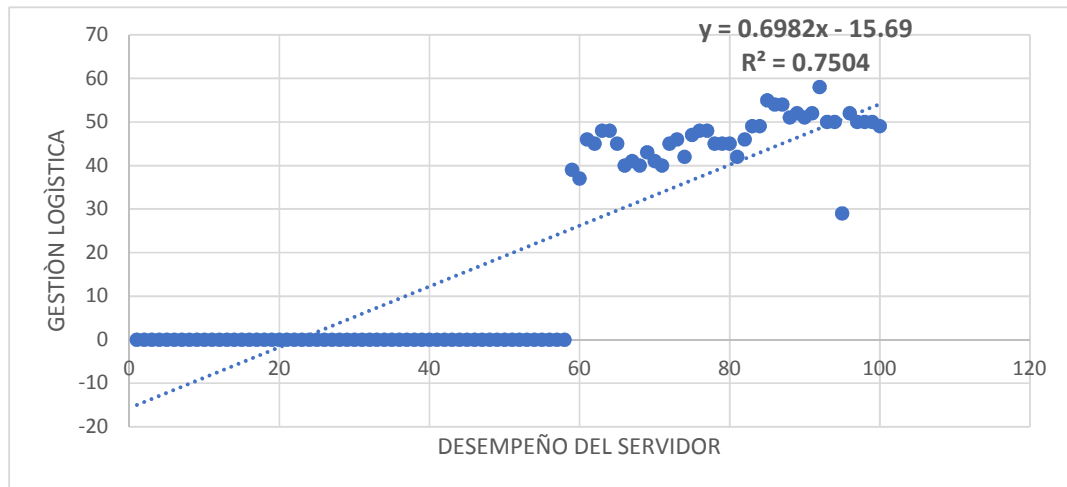
			Correlaciones	
			Gestión logística	Desempeño del servidor público
Rho de Spearman	Gestión logística	Coeficiente de corr.	1,000	,919
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño del servidor público	Coeficiente de corr.	,919	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

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

Según lo observado en la tabla de correlaciones se demostró que existe relación entre las variables gestión logística y desempeño del servidor público, debido a que la significancia fue $P=0.00$ inferior a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula; a la vez, se precisó una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman =0.919). Por lo tanto, al mejorar la gestión logística, específicamente los procesos asociados a los sistemas de coordinación entre las áreas organizacionales con adecuadas actividades de abastecimiento, sistemas de compra y en la programación dirección, coordinación de cada procedimiento técnico de abastecimiento y por medio de una ejecución adecuada de los procesos de codificación, entre otros.

Figura 1

Diagrama de dispersión y análisis de R^2 de las variables gestión logística y desempeño del servidor



Complementando los resultados descriptivos e inferenciales se determinó el análisis por R^2 teniendo el coeficiente de 0.750, mostrando entonces que la variación de la gestión logística es del 75% en el desempeño del servidor público de una entidad municipal.

IV. DISCUSIÓN

La discusión inició mostrando los resultados descriptivos e inferenciales sobre la gestión logística y desempeño del servidor público, así pues, respondiendo al objetivo general sobre la relación entre las variables gestión logística y desempeño del servidor público, debido a que la significativa fue .000 inferior a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula; a la vez, se precisó una correlación positiva muy fuerte (Rho de 0.919). Lo encontrado coincide con el estudio de Arboleda (2020) ya que, mediante su investigación sobre gestión logística y desempeño laboral público tuvo por conclusión que existe correlación significativa moderada entre las variables con un Rho Spearman fue del 0,609.

Asimismo, se coincidió con el estudio de Rosas (2022) puesto que, mediante su estudio cuantitativo sobre la gestión logística y productividad determinó que existe una correlación significativa entre las variables de estudio a través de un coeficiente de Rho Spearman del 0,864. Se concordó con López (2022) dado que, en su estudio de diseño no experimental – correlacional sobre la gestión logística y desempeño del trabajador municipal encontró que existe asociación entre las variables de estudio con un Rho Spearman fue del 0.620. A la vez se guarda coincidencia con Ventura (2021) el cual, por medio de su estudio sobre gestión de abastecimiento y desempeño del servidor municipal tuvo por resultado que existe relación existente entre las variables de estudio, presentándose un coeficiente de Rho de 0.594.

En concordancia, se coincidió con el estudio de Gálvez y Zavala (2019) quienes mencionan en su investigación sobre los procesos logísticos con el desempeño de los colaboradores públicos se encontró por resultado una relación existente entre las variables de estudio, esto debido a que, se presentó un coeficiente del 0.744. La teoría asociada a los resultados encontrados es la del proceso logístico según Mora (2012) el proceso logístico no abarca únicamente al desplazamiento físico, sino que también aborda los factores de almacenamiento y transporte, de igual manera, se interrelaciona de manera directa con la pertinente ubicación que tienen las bodegas y la planta de producción, manifestados como los elementos esenciales de la actividad logística.

A la vez, el autor precisa que la gestión logística se encarga de realizar la planificación y establecer sistemas eficientes que faciliten el desarrollo de los servicios desde la concepción hasta la culminación del proceso correspondiente, asimismo, los sistemas de gestión logística se fundamentan de manera general en los movimientos de los recursos, más que en la distribución de los mismos. Por otro lado, se establece que la gestión logística facilita una visualización amplia y eficiente de todo el proceso de la cadena de suministro, desde los procesos de almacenamiento hasta la etapa final del proceso, asimismo, mencionan que, por medio de un adecuado proceso logístico se logrará detectar los errores que se hayan cometido con una rapidez mejor para alcanzar mejorar la gestión.

De tal manera, Rintala et al. (2022) la identifican como la dirección concreta de las diversas materias primas, productos, servicios e informaciones durante todo el proceso de la cadena de suministros dentro de una organización. Por último, Alemán et al. (2021) la considera como la planificación y la ejecución de la parte de la cadena de suministro mediante el cual se encuentra encargada de la entrega de los productos a los usuarios en las condiciones establecidas. Respecto a los resultados sobre los niveles de la gestión logística y sus dimensiones se encontró que la gestión logística en una entidad municipal de Rioja, se precisó que un 27.6 % de encuestados señalaron que es bajo el nivel, el 39.7 % afirmaron que es medio, mientras que, el 32.8 % afirmaron que es alto. A la vez, se observa el nivel de las dimensiones de la gestión logística de una entidad municipal de Rioja, donde, la coordinación cuenta con nivel medio (44.8%); la compra – abastecimiento conto con nivel medio (44.8%); el sistema de inventario fue regular o medio (43.1%) y el sistema de distribución – almacén fue medio (41.4%).

Los datos presentados concuerdan con el estudio de Almeida y Cabezas (2021) ya que, por medio de su investigación sobre la gestión logística en entidades públicas, encontró que la gestión logística fue regular o media con 45% lo que afirma que existen carencias asociados al proceso de abastecimiento y cadenas de suministros, asimismo, se coincide con el estudio de López (2022) en donde determinó que, los encuestados pudieron indicar encontrarse en desacuerdo con los niveles relacionados a la gestión logística, en donde se percibió un 16%.

A la vez, se coincide con la investigación de Ventura (2021) ya que, por medio de su estudio obtuvo como resultados que, el 23.7% de los encuestados indicaron que no se realizan órdenes de compra de bienes para la atención de los usuarios.

Lo señalado respecto a la gestión logística, se encuentra en concordancia con Gálvez y Zavala (2019) mediante su investigación presentó como resultados que, el 55.7% indicaron su disconformidad en relación a los procesos logísticos dentro de la entidad local. Se precisa entonces que la gestión logística según Rintala et al. (2022) la identifican como la dirección concreta de las diversas materias primas, productos, servicios e informaciones durante todo el proceso de la cadena de suministros dentro de una organización. Respecto a los resultados sobre los niveles de desempeño del servidor público y sus dimensiones se encontró que el nivel de desempeño del servidor público en una entidad municipal de Rioja, se precisó que un 34.5% de encuestados señalaron que es bajo el nivel, el 48.3% afirmaron que es medio, mientras que, el 17.2% afirmaron que es alto.

A la vez, se observa el nivel de las dimensiones de la gestión logística de una entidad municipal de Rioja, donde, las competencias cuentan con nivel medio (44.8%); el potencial de mejoramiento conto con nivel medio (48.3%); los rasgos de personalidad (liderazgo) fue regular o medio (50%) y el logro de metas fue medio (53.4%). Así pues, los datos presentados concuerdan con el estudio de Almeida y Cabezas (2021) debido a que, a través de su investigación, se percibió un 40% manifestaron niveles bajos en relación a la productividad laboral. Como también se coincidió con Palacios (2019) por medio de estudio encontró que el 70% de los trabajadores manifestaron niveles bajos de desempeño laboral.

Por último, respecto al análisis correlacional de las dimensiones de gestión logística con la variable desempeño del servidor público se encontró una significativa (.000) lo cual fue menor a (0.05) entonces se rechazan las hipótesis nulas específicas y se acepta las alternas específicas; entonces, si existe relación significativa entre las dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor con un coeficiente de 0.885 (coordinación); 0.910 (compra-abastecimiento); 0.888 (sistema de inventarios); 0.901 (sistema de distribución-

almacenamiento). Es decir, mejorando las dimensiones que engloban a la gestión logística se maximizará el desempeño del servidor público.

Ante lo mencionado, se coincidió con el estudio de Ramal et al. (2023) en Ecuador, donde presentó como objetivo establecer la asociación entre gestión logística y las adquisiciones públicas, encontrando como resultado que, las dimensiones de gestión de inventario el 35%, los niveles de capacidad en las actividades diarias fueron de 50%, se determinó en la investigación una relación significativa entre las variables y dimensiones con Rho de Pearson de 0,484. A la vez, se concuerda con el estudio de Arboleda (2020) ya que por medio de su investigación tuvo los resultados que indicaron el 89.2% de los encuestados tuvieron niveles medios en la gestión de los procesos logísticos, asimismo, el 62.2% expresaron niveles bajos en relación con la eficiencia de los procedimientos, cabe señalar que se encontró una correlación significativa moderada entre las dimensiones con un Rho Spearman fue del 0,609.

Señalando base teórica que se asocia con las variables investigadas se coincide con Mora (2012) el cual menciona que el proceso logístico no abarca únicamente al desplazamiento físico, sino que también aborda los factores de almacenamiento y transporte, de igual manera, se interrelaciona de manera directa con la pertinente ubicación que tienen las bodegas y la planta de producción, manifestados como los elementos esenciales de la actividad logística. Los resultados se alinean a lo descrito por la dimensión de sistema de coordinación, señalándose que es importante para el direccionamiento efectivo de las organizaciones el desenvolvimiento pertinente de esta dimensión, debido a esto que los municipios, desenvuelven diversas actividades con la finalidad del desarrollo pertinente del proceso logístico, en donde, se menciona la implementación del plan anual de contrataciones (PAC) como función principal, generar la seguridad y el mantenimiento significativo de todos los archivos de administración y de las contrataciones, desenvolver de manera pertinente las coordinaciones con las unidades orgánicas de los gobiernos locales, se presenta como órgano de apoyo a los diferentes comités especiales, generar actividades de control conforme al patrimonio institucional.

A la vez, se asocia a lo descrito por la dimensión de compra y abastecimiento, en la cual se realiza las acciones de compra y el abastecimiento oportuno para cada área correspondiente dentro de la entidad, por lo que es importante que se logre realizar las adecuadas solicitudes formales, generándose de esta manera las funciones correspondientes, según lo manifiesta, (Mora, citado por Meregildo, 2023) mediante el cual determina el desenvolvimiento eficaz de las acciones técnicas de abastecimiento, las adquisiciones que han sido programadas de manera efectiva; la generación pertinente de cuadros de necesidades de cada uno de los bienes y servicios con el objetivo principal de formular adecuadamente las estimaciones, la entrega de las informaciones para las actividades pertinentes; acciones de elaboración que complementen las órdenes del servicio, y aquellas que son las disposiciones para comprar. A parte de ello, el inventario es considerado un factor importante dentro del proceso logístico, en donde se brinda la recomendación pertinente su adecuada ejecución, debido a que a través de este proceso depende de manera correcta la contribución de las herramientas, como también el control oportuno de los mismos (Mora, citado por Meregildo, 2023).

Por último, se asocia con lo señalado en la dimensión de Sistema de Distribución y Almacén, en la cual se tiene en consideración a cada una de las estrategias finales dentro del proceso logístico, acciones mediante el cual presentan como medio principal el almacén, en donde es fundamental su gestión adecuada, considerando su desarrollo oportuno, por lo que es fundamental que las funciones se implementen de manera óptima (Mora, citado por Meregildo, 2023). Las actividades de almacenamiento, la implementación de las acciones de distribución de los recursos materiales de cada uno de los servicios de mantenimiento y la preservación de la infraestructura de la institución.

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre la gestión logística y desempeño del servidor público, se precisó una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman =0.919). Por lo tanto, al mejorar la gestión logística, específicamente los procesos asociados a los sistemas de coordinación entre las áreas organizacionales con adecuadas actividades de abastecimiento, sistemas de compra y en la programación dirección, coordinación de cada procedimiento técnico de abastecimiento, se tendrá como resultado la optimización sobre el desempeño del servidor público.

Se determinó que un 27.6 % de encuestados señalaron que el nivel es bajo, el 39.7 % afirmaron que es medio, mientras que, el 32.8 % afirmaron que es alto. A la vez, se observa el nivel de las dimensiones de la gestión logística de una entidad municipal de Rioja, donde, la coordinación cuenta con nivel medio (44.8%); la compra – abastecimiento conto con nivel medio (44.8%); el sistema de inventario fue regular o medio (43.1%) y el sistema de distribución – almacén fue medio (41.4%).

Se identificó que el 34.5% de encuestados señalaron niveles bajos de desempeño, el 48.3% afirmaron que es medio, mientras que, el 17.2% afirmaron que es alto. A la vez, se observa el nivel de las dimensiones de la gestión logística de una entidad municipal de Rioja, donde, las competencias cuentan con nivel medio (44.8%); el potencial de mejoramiento conto con nivel medio (48.3%); los rasgos de personalidad (liderazgo) fue regular o medio (50%) y el logro de metas fue medio (53.4%).

Se demostró que existe relación significativa entre las dimensiones de gestión logística y desempeño del servidor con un coeficiente de 0.885 (coordinación); 0.910 (compra-abastecimiento); 0.888 (sistema de inventarios); 0.901 (sistema de distribución-almacenamiento). Es decir, si se mejoran las dimensiones de la gestión logística, entonces se optimizará el desempeño del servidor público.

VI. RECOMENDACIONES

Poner en práctica lo establecido en el perfil profesional de cada área para que se puedan presentar términos de referencia (TDR) y especificaciones técnicas (EETT) correctos, caso contrario generarán que los trámites administrativos tengan una demora para la continuidad de la adquisición de los bienes y servicios para las diferentes áreas administrativas de la entidad, por lo tanto se recomienda que el logístico debería brindar una capacitación a las diversas áreas para una buena formulación de TDR y EETT y así adquirir lo solicitado en el tiempo establecido para la ejecución de las actividades a desarrollar con los bienes y servicios adquiridos, y brindar un mejor servicio a la comunidad Riojana.

Al gerente municipal les ordene a las diversas áreas administrativas reestablezcan una directiva menor de 8UIT acorde a la realidad de la entidad y así poder realizar mejoras en los pedidos de los bienes y servicios para que la entidad tenga una mejor gestión logística siendo eficientes y eficaces.

A los jefes encargados de cada área usuaria que soliciten capacitación al área correspondiente encargada de la gestión logística de los bienes y servicios para así poder realizar una buena ejecución de los pedidos a adquirir, y evitar que los pedidos administrativos no sean devueltos por no estar bien establecidos y así el área de logística pueda adquirir lo solicitado en el tiempo establecido.

A los usuarios proveedores que brindan bienes y/o servicios a la entidad, leer bien lo solicitado en las especificaciones técnicas y/o términos de referencia y así brindar lo establecido por la entidad.

REFERENCIAS

- Ahmed, I. (2022). A mapping towards a unified municipal platform: An investigative case study from a Norwegian municipality. *Sustainable Futures*, 17. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2666188822000016?token=23E400E3F8989CA895CD835A61EA832731124A38888CE0D93B4070772ED8B1F9A126F52F2F58D6D264D43A0CC1739689&originRegion=us-east-1&originCreation=20230112050654>
- Alemán, L., Padilla, D., & Piñero, N. (2021). Sistema de gestión logístico para procesos de servicios. *Ingeniería Industrial*, 1-15. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v42n2/1815-5936-rii-42-02-232.pdf>
- Almeida Cano, E. S., & Cabezas Ronquillo, G. M. (2021). *Incidencia de la gestión logística e inventarios en la rentabilidad de la empresa Disprovef Ecuador s.a. en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/57573>
- Arboleda Farbara, G. F. (2020). *Gestión logística y eficiencia en el servicio de emergencia obstétrica del Centro de Salud Valencia, Ecuador - 2020*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67269/Arboleda_FGF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de Investigación*. Lima: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bettoni, L., & Santos, M. (2022). Public sector employment and aggregate fluctuations. *Journal of Macroeconomics*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0164070422000209>
- Cabana Pineda, W. W., & Torres Medina, Y. (2020). *Gestión logística y el proceso de contratación en el área de abastecimiento de la municipalidad provincial de Sucre, Ayacucho, 2018*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2697/T037_43338217_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chen, L., Jia, F., Li, T., & Zhang, T. (2021). Supply chain leadership and firm performance: A meta-analysis. *International Journal of Production Economics*.
Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092552732100058X>
- Comisión Económica para América Latina. (2019). Logística para la producción, la distribución y el comercio. *CEPAL*, 369(1), 1-15. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6c19a0d2-09f3-4fde-b735-773e9981d092/content>
- Dishop, C., & Good, V. (2022). A dynamic system of job performance with goals and leadership changes as shocks. *Journal of Business Research*, 602-613.
Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321007451>
- Du, Y., Zhang, L., & Tekleab, A. (2018). Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. *Journal of Business Research*, 213-2019. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296317303582>
- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Supuesto Ontológico Realidad y Creencia*, 3(1). Obtenido de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Fontaine, I., Gálvez, I., Gomes, P., & Vila, D. (2020). Labour market flows: Accounting for the public sector. *Labour Economics*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092753711930106X>
- Gálvez Benavides, K. H., & Zavala Ríos, D. J. (2019). *El desempeño y la gestión logística en la municipalidad distrital de Huaso*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo. Obtenido de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/728/1/0001386511_018200104F_M_2020.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. Obtenido de https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hilhorst, C., Behrens, C., Brouwer, E., & Sneller, L. (2022). Efficiency gains in public service delivery through information technology in municipalities. *Government*

- Information Quarterly*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740624X22000570>
- Huo, M., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 1-6. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886923000326>
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, 9. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0921800921000471?token=03C4990B971893825CF345830AD6B5344447209781E8E78E52318784D8CAF5FE367D98E21E693392F02D00D8BFD036ED&originRegion=us-east-1&originCreation=20230112054245>
- Kankam, G., Kyeremeh, E., Kumi, G., & Tetteh, I. (2023). Information quality and supply chain performance: The mediating role of information sharing. *Supply Chain Analytics*, 1-8. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2949863523000043>
- Lopez Aguilar, T. M. (2022). *Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la municipalidad de Nuevo Chimbote, Ancash*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104321/Lopez_ATM-SD.pdf?sequence=1
- López, D., Melo, G., & Mendoza, D. (2021). Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia. *Información tecnológica*, 1-8. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000100039
- López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 361-369. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Mardani, A., Kannan, D., Hooker, R., Ozkul, S., Alrasheedi, M., & Babaei, E. (2020). Evaluation of green and sustainable supply chain management using structural equation modelling: A systematic review of the state of the art literature and

- recommendations for future research. *Journal of Cleaner Production*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652619342532>
- Mensah, Y., Afum, E., & Ahenkorah, E. (2020). Exploring financial performance and green logistics management practices: Examining the mediating influences of market, environmental and social performances. *Journal of Cleaner Production*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652620306600>
- Mickleson, G., Thai, V., & Halim, Z. (2019). The Influence of Responsibility Shift on Warehousing Performance: The Case of Australia. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 3-12. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521219300021>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (Vol. IX). México: Prentice Hall México. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Palacios Molina, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peiró, J., Bayona, J., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919307470>
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920301845>
- Pereira, J., Amancio Vieira, S. F., Paschoal Capucho, P. H., Tieko Suguihiro, V. L., & Juarez, P. (2022). Cost management in the supply chain: An analysis of the costs of different types of municipal procurement. *Social Sciences &*

- Humanities Open*, 7. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291122000146>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X21001470>
- Ramal, E., Vigil, M., & Quispe, O. (2023). Gestión Logística y Adquisición de Bienes y Servicios en una Escuela de Postgrado. *PODIUM*, 44(1), 67-80. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/1080/786/6123>
- Ramirez, C., Cardenas, H., & Godeau, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina*, 6(5), 2911-2935. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3292/5002>
- Ravi, K., & Ajay, V. (2018). Logistics Management in Supply Chain – An Overview. *Materialstoday: Proceedings*, 3811-3816. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214785317329073>
- Rintala, O., Laari, S., Solakivi, T., Toyli, J., Nikulainen, R., & Ojala, L. (2022). Revisiting the relationship between environmental and financial performance: The moderating role of ambidexterity in logistics. *International Journal of Production Economics*, 1-11. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092552732200072X>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista D'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2). Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484/73498>
- Rosas, J. (2022). *Gestión logística y productividad laboral en una municipalidad distrital, Lima 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96030/Rosas_PJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roy, V., Shcoenherr, T., & Charan, P. (2020). Toward an organizational understanding of the transformation needed for sustainable supply chain management: The concepts of force-field and differential efforts. *Journal of Purchasing and Supply Management*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1478409220300650>

- Sorlie, H., Hetland, J., Bakker, A., Espevik, R., & Olsen, O. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 1-15. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879122000021>
- Universidad César Vallejo. (2020). *CÓDIGO DE ÉTICA RCUN N° 0340-2021-UCV*. Perú. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Ventura Palma, L. S. (2021). *La gestión logística y el desempeño laboral en la red de salud AMBO periodo 2020*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2771/PALMA%20VENTURA%2c%20LESLY%20SOLANSH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión logística	La gestión logística se encarga de realizar la planificación y establecer sistemas eficientes que faciliten el desarrollo de los servicios desde el punto de origen hasta el punto final del proceso, asimismo, los sistemas de gestión logística se fundamentan de manera general en los movimientos de los recursos, más que en la distribución de los mismos (Mora, 2012).	Se entiende por gestión logística como el conjunto de acciones mediante el cual realiza la administración de los recursos tangibles como intangibles; se encuentra medida por la coordinación, compra-abastecimiento, sistema de inventario, distribución almacén.	<p>Coordinación</p> <p>Compra-abastecimiento</p> <p>Sistema de inventario</p> <p>Sistema de distribución – almacén</p>	<p>-Elaborar el Plan Anual de Contrataciones (PAC). -Resguardar y Conservar cada uno de los Expedientes Administrativos -Coordinar con las diferentes unidades orgánicas de la municipalidad</p> <p>-Procedimientos técnicos de abastecimiento -Adquisiciones programadas o no programadas de bienes y servicios -Cuadros de necesidades de bienes y servicios para la formulación del presupuesto</p> <p>-Adecuado inventariado de bienes de la municipalidad</p> <p>-Procesos de codificación, valorización, depreciación, bajas y excedentes de inventarios.</p> <p>-Proceso de almacenamiento -Servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones</p>	ORDINAL

Desempeño laboral	Es percibido como el conjunto de actividades mediante el cual se logra medir las aptitudes, competencias, habilidades y eficiencia de los trabajadores en relación al desarrollo de sus actividades dentro de la organización; engloban a las diferentes actividades que los empleados desenvuelven dentro de una organización y que contribuyen de manera directa en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Mondy, 2010).	Se entiende por desempeño laboral como la capacidad mediante el cual los colaboradores desarrollan sus actividades diarias en la descripción formal de los puestos en la que se desenvuelven se encuentra medida por las competencias, potencial de mejoramiento, rasgos de personalidad y logro de metas.	Competencias Potencial de mejoramiento Rasgos de personalidad Logro de metas	Capacidades Contribución estratégica Conocimientos de organización Rendimiento Liderazgo Actitud Resultados Jerarquía	ORDINAL
-------------------	--	--	---	--	---------

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión logística y desempeño del servidor público de una municipalidad distrital de la región San Martín, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión logística y desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de rioja, región San Martín, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es la gestión logística de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 2. ¿Como es el desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre coordinación y desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 4. ¿Cuál es la relación entre compra-abastecimiento y desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 5. ¿Cuál es la relación entre sistema de inventario y desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 6. ¿Cuál es la relación entre distribución-almacén y desempeño del servidor público de la municipalidad provincial de Rioja, de la región San Martín, 2023? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral de la municipalidad provincial de rioja, región San Martín (MPR), 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Analizar el nivel de gestión logística de una MPR. b) Conocer el nivel de desempeño laboral de la MPR. c) Establecer la relación entre coordinación y desempeño laboral de la MPR. d) Analizar la relación entre compra-abastecimiento y desempeño laboral de la MPR. e) Precisar la relación sistema de inventario y desempeño laboral de la MPR. f) Analizar la relación entre distribución-almacén y desempeño laboral de la MPR. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre gestión logística y desempeño laboral de la MPR, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Existe un alto nivel de gestión logística de la MPR. b) Existe un alto nivel de desempeño laboral de la MPR. c) Existe relación entre coordinación y desempeño laboral de la MPR, 2023. d) Existe relación entre compra-abastecimiento y desempeño laboral de la MPR, 2023. e) Existe relación entre sistema de inventario y desempeño laboral de la MPR, 2023. f) Existe relación entre distribución-almacén y desempeño laboral de la MPR, 2023. 	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones			
Descriptiva No experimental Transversal Correlacional	Población	Variables	Dimensiones			
	58 servidores públicos	Gestión logística	Coordinación			
			Compra abastecimiento			
	Muestra		Sistema de inventario			
			Sistema de distribución almacén			
	Censal, 58 servidores públicos		Desempeño laboral		Competencias	
					Potencial de mejoramiento	
					Rasgos de personalidad	
			Logro de metas			

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN LOGÍSTICA

Buen día:

Estimado encuestado, el presente cuestionario, se realiza con el objetivo de conocer su percepción sobre la Gestión logística en una municipalidad distrital, para lo cual agradeceré que evalúe cada enunciado marcando con una x en la casilla que usted crea conveniente, así mismo manifestarle que la misma es de carácter anónimo.

Nota: Usted tiene 5 opciones de respuesta, marque la opción que más se acerca a su percepción, para lo cual tome en cuenta el siguiente cuadro:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

ÍTEM	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
Dimensión: Sistema de coordinación						
1.	Se toma en cuenta las diferentes dependencias de la Municipalidad y presupuesto institucional aprobado para la elaboración del PAC					
2	Los expedientes administrativos son resguardados una vez que estos hayan sido liquidados, el mismo que deben estar codificados y foliados					
3	Se coordina de manera constante con todas las áreas para el adecuado abastecimiento de herramientas y materiales					
4	Participa como apoyo en los distintos procesos de selección, brindando la información técnica					
5	Se realiza un control permanente del patrimonio perteneciente a la municipalidad					
6	Toma en cuenta la redacción adecuada de los contratados, siendo esta de total conformidad con el proveedor					
7	La actualización del Margesí de bienes se realiza de acuerdo a la normativa vigente					
Dimensión de sistema de compra y abastimiento						

8	Se programar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar la ejecución de los procedimientos técnicos de abastecimiento, en concordancia con la normatividad legal vigente					
9	Las adquisiciones se ejecutan dentro del marco establecido por la ley de contrataciones del Estado					
10	Los cuadros de necesidades de bienes y servicios para la formulación del presupuesto Institucional son elaborados en coordinación con las diferentes áreas					
11	Los procesos de selección se elaboran para su remisión a los Organismos pertinentes de acuerdo a ley					
12	Se enlistan los servicios que la entidad requiere indicando cantidad, detalle, precio y condiciones de pago					
13	¿Se enlistan los insumos, materiales y/o suministros que la entidad va a comprar indicando cantidad, detalle, precio y condiciones de pago					
Dimensión de sistema de inventario						
14	Se utiliza sistemas para inventariar los bienes de la municipalidad					
15	Se registran los activos fijos adquiridos o donados a la municipalidad					
16	Se programa, ejecuta y supervisa adecuadamente los procesos de codificación, valorización, depreciación, bajas y excedentes de inventarios					
17	Se mantiene actualizado el inventario de bienes inmuebles y bienes de almacén, así como su conservación y modificaciones respectivas					
Dimensión sistema de distribución y almacén						
18	Se almacenan los insumos, materiales y/o suministros que la entidad va a utilizar y/o consumir, indicando la cantidad, detalle, y condiciones del estado					
19	Se ejecutan los procesos técnicos de programación, adquisición, almacenamiento y distribución de bienes materiales					
20	Se administra, dispone y controla adecuadamente los servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones de los locales y edificios de propiedad municipal					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buen día:

Estimado encuestado, el presente cuestionario, se realiza con el objetivo de conocer el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad, para lo cual agradeceré que evalúe cada enunciado marcando con una x en la casilla que usted crea conveniente, así mismo manifestarle que la misma es de carácter anónimo.

Nota: Usted tiene 5 opciones de respuesta, marque la opción que más se acerca a su percepción, para lo cual tome en cuenta el siguiente cuadro:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

	Preguntas					
N°	Competencias	1	2	3	4	5
1	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la ley Servir.					
2	La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.					
3	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la ley Servir de mi régimen asignado.					
4	Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas					
N°	Potencial de mejoramiento	1	2	3	4	5
5	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado en mis términos de referencia.					
6	La ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándome soluciones ante los problemas de trabajo.					
7	Realiza su trabajo bajo el lineamiento de la gestión con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.					
8	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mi jefe inmediato para mejorar mi desempeño en la entidad.					

9	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la entidad municipal					
10	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.					
N°	Rasgos de personalidad - liderazgo	1	2	3	4	5
11	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.					
12	Considera usted que servir a través de los derechos otorgados a los trabajadores, se preocupa por garantizar la estabilidad del recurso humano.					
13	Durante el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en relación a las tareas que realiza?					
14	En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?					
Logro de metas		1	2	3	4	5
15	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a la normativa vigente.					
16	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
17	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					
18	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					

Sistema de distribución – almacén	Proceso de almacenamiento	Se almacenan los insumos, materiales y/o suministros que la entidad va a utilizar y/o consumir, indicando la cantidad, detalle, y condiciones del estado							X								X						X		
		Se ejecutan los procesos técnicos de programación, adquisición, almacenamiento y distribución de bienes materiales						X									X							X	
	Servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones	Se administra, dispone y controla adecuadamente los servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones de los locales y edificios de propiedad municipal						X									X						X		

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


Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN LOGÍSTICA"			
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de gestión logística			
Nombres y apellidos del experto:	José Donal Gutiérrez Vega			
Documento de identidad:	17432957	Años de experiencia en el área:	15 años	Máximo grado académico: Doctor en gestión pública
Institución:	ETSS PNP; UDCH, UTP.		Cargo:	Docente universitario
Nacionalidad:	Peruano		Número telefónico	
Firma			Fecha	25/05/2024

		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"				
Objetivo del instrumento:	Evaluar nivel de desempeño laboral				
Nombres y apellidos del experto:	José Donal Gutiérrez Vega				
Documento de identidad:	17432957	Años de experiencia en el área:	15 años	Máximo grado académico:	Doctor en gestión pública
Institución:	ETSS PNP; UDCH, UTP.			Cargo:	Docente universitario
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	
Firma				Fecha	25/05/2024

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño laboral


Desempeño laboral. Es percibido como el conjunto de actividades mediante el cual se logra medir las aptitudes, competencias, habilidades y eficiencia de los trabajadores en relación al desarrollo de sus actividades dentro de la organización; engloban a las diferentes actividades que los empleados desenvuelven dentro de una organización y que contribuyen de manera directa en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Mondy, 2010).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
	Capacidades	Tiene las competencias necesarias para realizar mis actividades bajo lo establecido por la ley Servir.																									
		La municipalidad tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.																									
	Contribución estratégica	Desarrolla mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden como lo estipula la ley Servir de mi régimen asignado.																									
		Se encuentra actualizado constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas																									
Potencial de mejoramiento	Conocimientos de organización	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente y de manera eficiente con lo estipulado en mis términos de referencia.																									
		La ley Servir sirve como guía para realizar las actividades y tareas con originalidad generándome soluciones ante los problemas de trabajo.																									
		Realiza su trabajo bajo el lineamiento de la gestión con calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.																									

		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida																																							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:		"CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL"			
Objetivo del instrumento:		Evaluar el nivel de desempeño laboral			
Nombres y apellidos del experto:		DEYVI JAHIR VERA ALVAREZ			
Documento de identidad:	45487717	Años de experiencia en el área:	12 años	Máximo grado académico:	Doctor en derecho, Magister en gestión pública
Institución:	UCV; UDCH, UTP.			Cargo:	Docente universitario
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	
Firma				Fecha	25/05/2024

Sistema de distribución – almacén	Proceso de almacenamiento	Se almacenan los insumos, materiales y/o suministros que la entidad va a utilizar y/o consumir, indicando la cantidad, detalle, y condiciones del estado				x						x					x					x		
		Se ejecutan los procesos técnicos de programación, adquisición, almacenamiento y distribución de bienes materiales				x						x						x						x
	Servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones	Se administra, dispone y controla adecuadamente los servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones de los locales y edificios de propiedad municipal				x							x											x

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


Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN LOGÍSTICA"				
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de gestión logística				
Nombres y apellidos del experto:	Liz Karim Rumiche Irigoien				
Documento de identidad:	71592850	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Magister en gestión pública
Institución:	Municipalidad distrital de Catache			Cargo:	Especialista en proyectos de inversión
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	
Firma	 Mg. Liz Karim Rumiche Irigoien Magister en gestión pública Código SUNEDU 952-096541 DNI: 71592850			Fecha	25/05/2024

		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida																					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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


Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"				
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de desempeño laboral				
Nombres y apellidos del experto:	Liz Karim Rumiche Irigoin				
Documento de identidad:	71592850	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Magister en gestión pública
Institución:	Municipalidad distrital de Catache			Cargo:	Especialista en proyectos de inversión
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	
Firma	 Mg. Liz Karim Rumiche Irigoin Magister en gestión pública Código SUJEDU 052-096541 DNI: 71592850			Fecha	25/05/2024

		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida																																					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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


Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:		"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"					
Objetivo del instrumento:		Evaluar el nivel de desempeño laboral					
Nombres y apellidos del experto:		Evelyn Ibet Atoche Espinoza					
Documento de identidad:	74153761	Años de experiencia en el área:	6 años	Máximo grado académico:	Magister en gestión pública		
Institución:	Municipalidad distrital de Olmos			Cargo:	Especialista en proyectos de inversión		
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico:			
Firma	 Mg. Ibet Atoche Espinoza DNI: 74153761			Fecha	25/05/2024		

		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"				
Objetivo del instrumento:	Evaluar el nivel de desempeño laboral				
Nombres y apellidos del experto:	José Daniel León Cachay				
Documento de identidad:	76561456	Años de experiencia en el área:	6 años	Máximo grado académico:	Magister en gestión pública
Institución:	Municipalidad distrital de Bellavista			Cargo:	Planificación estratégica y proyectos de inversión
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	
Firma	 Mg. José Daniel León Cachay DNI: 76561456			Fecha	25/05/2024

Anexo 5: Validez por V de Aiken

Variable 1: Gestión logística

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
Dimensión: Sistema de coordinación	P1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Dimensión de sistema de compra y abastimiento	P8	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
Dimensión de sistema de inventario	P14	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P17	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
Dimensión sistema de distribución y almacén	P18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
	P20	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
V de Ayken		0.91														

Variable 2: Desempeño del servidor

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
Competencias	P1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
Potencial de mejoramiento	P5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P9	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
Rasgos de personalidad – liderazgo	P11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
	P12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5
Logro de metas	P15	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	P18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
V de Ayken												0.93				

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad por alfa de Cronbach de gestión logística

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	20

Confiabilidad por alfa de Cronbach de desempeño del servidor

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

Anexo 7: Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín – 2024.

Investigador (a): Dávila Coronel, Leandro (orcid.org/0000-0002-4983-0967)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín – 2024 cuyo objetivo es: Determinar la relación entre gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, de la región San Martín, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre la gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, de la región San Martín, 2024?

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "gestión logística y desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín – 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos. Las respuestas al cuestionario o 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) (apellidos y nombres) Dávila Coronel, Leandro

Consentimiento informado

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA GERENCIA MUNICIPAL

"Rioja ciudad de los sombreros y capital del carnaval en la región San Martín"
"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Rioja, 10 de junio del 2024

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA

Yo, **BERLIN MERA TANTALEAN**, identificado con DNI N° 41919936, en mi calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial del Rioja, con RUC N°20148170933, ubicado en el Jr. San Martín N°1000 – 1002, Rioja.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **LEANDRO DAVILA CORONEL**, estudiante del III Ciclo, A3 de la Maestría en Gestión Pública para realizar investigación científica (Tesis), así como la publicación de la identidad de la organización en los resultados de la investigación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado Académico de Maestro. Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA

CPC Berlin Mera Tantalean
GERENTE MUNICIPAL

CPC. BERLIN MERA TANTALEAN
DNI: 41919936

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

LEANDRO DAVILA CORONEL
DNI: 412013537

Jr. San Martín N° 1000 - 1002 - RIOJA
RUC 20148170933
gmunicipal@muni rioja.gob.pe
mesadepartes@muni rioja.gob.pe
Cel: 954690708