



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión logística y desempeño laboral en una institución pública,
Lima 2024

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

AUTOR:

Chunga Olaguibel, Allen Paul (orcid.org/0000-0003-0095-8860)

ASESOR:

Dr. Benavides Roman, Alexander Masias (orcid.org/0000-0003-0398-938X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENAVIDES ROMAN ALEXANDER MASIAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión logística y desempeño laboral en una Institución Pública, Lima 2024", cuyo autor es CHUNGA OLAGUIBEL ALLEN PAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENAVIDES ROMAN ALEXANDER MASIAS DNI: 07454418 ORCID: 0000-0003-0398-938X	Firmado electrónicamente por: BENAVIDESRO22 el 31-07-2024 16:43:25

Código documento Trilce: TRI - 0834663



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHUNGA OLAGUIBEL ALLEN PAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión logística y desempeño laboral en una Institución Pública, Lima 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
ALLEN PAUL CHUNGA OLAGUIBEL DNI: 44695707 ORCID: 0000-0003-0095-8860	Firmado electrónicamente por: ACHUNGAOL el 25-07- 2024 01:46:45

Código documento Trilce: TRI - 0834664

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres pues sin ellos no lo había logrado. Por su bendición diaria a lo largo de mi vida que me protege y me lleva por el mejor camino. Por eso los doy mi trabajo en ofrenda por su paciencia y amor, a mi hermana Vanessa por su tenacidad y superación; por ellos y para ellos.

Agradecimiento

Debo agradecer de manera especial y sincera al Dr. Alexander Masías Benavides Román por aceptarme para realizar esta tesis de maestría bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador. Le agradezco también el haberme facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis.

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
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	210
II METODOLOGIA.....	21
II. RESULTADOS	25
III. DISCUSIÓN	39
IV. CONCLUSIONES	45
V. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de transparencia de la gestión logística	25
Tabla 2 Nivel de aprovisionamiento de la gestión logística.....	26
Tabla 3 Nivel de almacenaje de la gestión logística	27
Tabla 4 Nivel de distribución de la gestión logística.....	28
Tabla 5 Nivel de transparencia del desempeño laboral	29
Tabla 6 Nivel de desempeño de tareas del desempeño laboral	30
Tabla 7 Nivel de desempeño contextual del desempeño laboral	31
Tabla 8 Nivel de comportamiento laboral contraproducente del desempeño laboral	32
Tabla 9 Prueba de normalidad	33
Tabla 10 Asociación entre la gestión logística y el desempeño de tareas	34
Tabla 11 Asociación entre la gestión logística y el desempeño contextual	35
Tabla 12 Asociación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente.....	36
Tabla 13 Asociación entre la gestión logística y el desempeño laboral	37
Tabla 14 Confiabilidad gestión logística	57
Tabla 15 Confiabilidad gestión logística si se elimina un elemento.....	57
Tabla 16 Confiabilidad desempeño laboral	57
Tabla 17 Confiabilidad desempeño laboral si se elimina un elemento	58

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024, para lograr dicho fin, metodológicamente abordó desde un enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental descriptivo correlacional, siendo que la muestra estuvo conformada por 152 colaboradores, donde la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Los resultados mostraron que el nivel de gestión logística se calificó como bajo por el 66.4% de los trabajadores, mientras que el desempeño laboral también presentó el mismo nivel de calificación. A nivel inferencial, se evidenció que la gestión logística tuvo una correlación con el desempeño de tareas ($p < 0.05$; $R = 0.700$), con el desempeño contextual ($p < 0.05$; $R = 0.644$), y con el comportamiento laboral contraproducente ($p < 0.05$; $R = 0.713$), concluyéndose que, la gestión logística y el desempeño laboral presentaron una correlación significativa ($p < 0.05$; $R = 0.711$).

Palabras clave: Gestión logística, desempeño laboral, desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between logistics management and work performance in a Public Institution of Lima 2024, to achieve this goal, methodologically it approached from a quantitative approach, of a basic type with a non-experimental descriptive correlational design, being that the sample was made up of 152 collaborators, where the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The results showed that the level of logistics management was rated as low by 66.4% of the workers, while job performance also presented the same level of rating. At an inferential level, it is evident that logistics management had an evaluation with task performance ($p < 0.05$; $R = 0.700$), with contextual performance ($p < 0.05$; $R = 0.644$), and with counterproductive work behavior ($p < 0.05$; $R = 0.713$), concluding that logistics management and work performance present a significant degradation ($p < 0.05$; $R = 0.711$).

Keywords: Logistics management, job performance, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en una institución pública, enfatizando cómo las estrategias logísticas efectivas pueden invocar mejoras en la eficiencia y productividad del personal. El estudio destaca la importancia de una eficaz gestión para alcanzar objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de la población servida. Los hallazgos podrán servir como modelo para otras instituciones públicas, de modo que logren promover prácticas que contribuyan al desarrollo y a la mejora continua del sector público.

En el escenario global, la gestión logística se ha posicionado como un pilar fundamental para la competitividad y el correcto desempeño de las organizaciones, esta importancia deriva de la urgencia que experimentan las empresas y organizaciones de garantizar procesos eficientes que aseguren el suministro oportuno de bienes y servicios que sirvan a todo su territorio nacional (Aslam et al. 2021), sin embargo, a pesar de su reconocida relevancia, aún existen múltiples desafíos y obstáculos que dificultan su implementación adecuada, por ello es que la Comisión Europea busca que dichas actividades sean más efectivas y sostenibles, buscando reducir las emisiones en un 90% al 2050 (Comisión Europea, 2023), al igual que en Asia (OECD, 2018; ONU, 2019). Por otro lado, en Rusia, se puso de manifiesto las deficiencias logísticas detectadas, dentro de ellas se puede ubicar las transparencias de los gastos que se están ejecutando, dando a conocer de este modo que las tasas de corrupción en este proceso son altas (Borisova, Lysochenko, Vorobyev, Pavlenko, & Avsharov, 2021). a estas dificultades, se suma la problemática relacionada con los recursos humanos, donde la falta de capacitación puede afectar negativamente la cadena logística, el impacto directo de estos problemas es un bajo desempeño en la entrega oportuna de insumos lo que, sin duda, repercute en toda su comunidad. Los países y empresas con mayor competitividad ponen a la gestión de su talento humano como prioritario, gestionándolos desde una óptica de mejora continua, y en primer lugar al desempeño laboral, invirtiendo de tal manera que la innovación pueda desarrollarse a través de un ambiente en donde el desempeño mejore (Apaza, 2018).

En un nivel latinoamericano, en Ecuador se evidenciaron algunos indicadores problemáticos en cuanto al desempeño laboral. El 40.9% de los empleados de una

empresa fue calificado con un nivel bajo de desempeño laboral, evidenciando así la presencia de áreas que requieren mejoras. Además, en las áreas específicas del desempeño, se encontraron porcentajes preocupantes: el 45.4% de reportó niveles bajos en sus competencias, mientras que el 63.6% se ubicó en un rango medio en cuanto su iniciativa. Estos porcentajes reflejan desafíos en aspectos clave del desempeño laboral, como la motivación, las habilidades y la pro-actividad de los empleados (Vera y Cobacango, 2023). Este resultado adverso se explica en gran medida por una deficiente gestión logística, ya que al no optimizarse los procesos operativos, se eleva el tiempo en completar tareas y se reduce la productividad de los colaboradores. Una defectuosa gestión logística también atrae problemas en la coordinación y el flujo de materiales, elementos que evitan los contratiempos (Fontalvo et al., 2019).

En el ámbito nacional, la gestión logística en una organización privada peruana evidenció sus deficiencias. En relación con la administración de recursos, el 72.6% de los participantes señaló que la organización presentaba serias deficiencias en aspectos como la anticipación de necesidades, la planificación de requisitos, las compras, la provisión y control de existencias, incluyendo la gestión de su flujo y almacenamiento de producción. Por otro lado, en lo que respecta a la logística de distribución, el 42.1% de los encuestados observó carencias en la gestión del inventario de distribución, la planificación logística, el procesamiento de órdenes, el transporte y la atención al cliente. Esta situación impactó negativamente en el trabajo de los empleados de atención al cliente, donde el 34.5% evaluó como deficiente el nivel de servicio ofrecido (Zelada, 2022).

La inversión limitada en el Perú, sumada a las condiciones precarias de infraestructura y equipamiento con las que el sector ya contaba previo a la pandemia, ha exacerbado las deficiencias en la administración de recursos, dando como resultado un desajuste en las finanzas públicas, es decir, un desequilibrio en el gasto gubernamental (COMEXPERU, 2019). En el tejido burocrático de las instituciones públicas, se observa una insuficiente adhesión a los protocolos y requisitos de la Ley de Contratos del Estado, esta problemática se evidencia en prácticas como el fraccionamiento de órdenes de compra y el incumplimiento de tiempos y formas en la carga de contratos en el SEACE, esta última cuestión, en particular, cuestiona la

transparente el manejo de los procedimientos empresariales, poniendo en duda su eficacia.

Es imperativo subrayar la vital relevancia de una gestión logística óptima, esta no sólo permite mantener niveles adecuados de inventario y garantizar el correcto desempeño laboral, sino que es esencial en cuanto al cumplimiento esperado de objetivos institucionales, eficaz y eficientemente la gestión tiene una estrecha relación con la transparencia y uso adecuado de los recursos asignados, sin embargo, otro desafío subyace en la formación y capacitación del personal. (Medina, 2017) Indica que, a nivel nacional en Perú, únicamente el 30% de las compañías están dedicando recursos a programas de formación y entrenamiento para su personal post evaluación del desempeño laboral, más allá de ser un gasto, esta inversión es crucial para el crecimiento y fortaleza institucional, pues potencia el desarrollo profesional y, de este modo, optimiza el desempeño global de la compañía. En definitiva, es de vital importancia redireccionar esfuerzos y recursos hacia la formación continua, promoviendo principios, conciencia y excelencia en la gestión logística, de esta manera se mantendrá un desempeño positivo general de toda la institución.

Según observación directa en una institución pública de Lima, se pueden reconocer con facilidad falencias significativas dentro de los múltiples procedimientos de suministro, guardado y reparto de productos, lo que complica la correcta administración y distribución de recursos, esta situación se ve agravada por una capacitación insuficiente del personal encargado de estas tareas tanto a nivel de la misma área como también a nivel de las áreas usuarias. En síntesis, la evidencia sugiere que una gestión logística deficiente en instituciones públicas, caracterizada por problemas en el abastecimiento, almacenaje y distribución de recursos, puede afectar negativamente el desempeño laboral, generando estrés, y percepción de falta de reconocimiento en los empleados públicos, existe evidencia de numerables reportes que dan cuenta de las consecuencias de una logística inadecuada sobre el capital humano en la institución pública sujeta al presente estudio, abordar estas limitaciones a través de estrategias integrales se vuelve prioritario para mejorar la competitividad y el servicio en la institución pública de la capital.

El tema de investigación es innovador y útil porque aborda la intersección poco explorada entre la gestión logística y el desempeño laboral dentro del contexto específico de una institución pública en Lima. Este enfoque es relevante dado que no

se cuenta con datos actualizados sobre el nivel de desempeño de estas variables en la institución donde se desarrollará el estudio. Al investigar cómo las prácticas logísticas se vinculan con la eficiencia del personal, el estudio proporciona *insights* críticos que podrían transformar la gestión interna y mejorar la respuesta a las necesidades públicas. La investigación tiene el potencial de ofrecer recomendaciones prácticas y fundamentadas para optimizar tanto los recursos como los procesos, llenando un vacío significativo en la literatura existente y en las prácticas administrativas actuales de las instituciones públicas.

Después de conocer las falencias que representan las bases y/o el interés de la presente investigación, se procede a plantear las siguientes interrogantes problemáticas; como problema general ¿Cómo se relaciona la gestión logística y desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024?, y como problemas específicos; a) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima 2024?; b) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024?; c) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024?.

Después de plantear los problemas de investigación, procedemos a fundamentar que esta investigación se justifica teóricamente, ya que busca llenar un vacío de conocimiento referente a la relación de las dos variables en un contexto de una institución estatal, ya que es un tema poco abordado en este contexto, pero fundamental para comprender con mayor detalle los problemas de las instituciones públicas del país. Los resultados podrán servir como punto de partida para que los gestores de las instituciones públicas puedan afinar sus tomas de decisiones referente a las dos variables expuestas en este estudio, más aún cuando el estudio que se aborda llegue a determinar las dimensiones del desempeño laboral que se relacionan con la gestión logística, proporcionando así mayor efectividad en sus estrategias para fortalecer y mejorar sus instituciones que tanto la sociedad exige, de esta manera la presente investigación presenta su relevancia práctica y social. Desde una perspectiva académica y metodológica, la presente, formulara un instrumento que ayudara a medir de manera practica la gestión logística en una institución pública, ello desde la literatura propuesta por Villegas (2017), de esta manera futuros investigadores podrían utilizarlo para poder abordar similares problemas de gestión

logística, en su institución, así mismo se contribuirá a la validación de un cuestionario para una institución pública en la primera variable, propuesto por Geraldo (2022).

Demostrado la justificación del abordaje de este trabajo de investigación, se procede a plantear los siguientes objetivos: como general: a) Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024; y como objetivos específicos; a) Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima 2024; b) Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024; c) Determinar la relación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024.

Con respecto al marco teórico, se empezó presentando los resultados de investigaciones internacionales, que tuvieron como objetivo medir similares variables en sus respectivas muestras, es así que los autores Syed et al. (2019) publicaron un estudio que tuvo como propósito principal analizar el producto de cómo se maneja la logística en el nivel de contenido de los consumidores en los establecimientos minoristas ubicados en las ciudades de Islamabad y Rawalpindi. La metodología fue descriptiva transversal con mínima interferencia, utilizando un cuestionario como instrumento aplicado a una muestra de 200 tiendas. Los resultados muestran que los factores logísticos como disponibilidad de productos en stock, el periodo de tiempo requerido para la entrega, los métodos de transporte disponibles y logística influyen positivamente en la satisfacción del cliente, se concluyó que la gestión logística mantiene una relación positiva con la satisfacción del cliente en las tiendas minoristas. Este estudio arroja luz sobre cómo diversos factores logísticos, pueden influir en la satisfacción del cliente proporcionando así una base para explorar cómo mejorar la satisfacción laboral a través de una gestión logística eficiente.

Por su parte, Asif y Rathore (2021) realizaron una revisión de literatura que tuvo como objetivo examinar la gestión del desempeño en el sector público a través de la gestión interna de los empleados públicos con un enfoque micro para mejorar la prestación de servicios de las organizaciones del sector público. Empleó como metodología una revisión tradicional de literatura basada en estudios de investigación previos, los resultados encontraron que la capacidad de liderazgo junto con el comportamiento de gestión hacia los empleados y la integración de prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al compromiso, generan compromiso a largo plazo en los

empleados, desempeñan un rol fundamental en la mejora y buen desempeño de los organismos del sector público. Los autores destacan como la gestión interna y el compromiso de los empleados son cruciales para cualquier institución. Entender cómo la gestión afecta la satisfacción laboral permitirá desarrollar estrategias más efectivas para mejorar la eficiencia y eficacia en la administración pública.

Asimismo, Adelwini et al. (2023) tuvieron por objetivo la indagación del vínculo existente entre la coordinación de las actividades logísticas y la eficiencia operativa de una organización en un conjunto de empresas. El enfoque fue cuantitativo y explicativo con la participación de 100 encuestados de 10 empresas mediante un cuestionario. Se encontró que la gestión de inventarios tuvo un impacto positivo en el desempeño (coeficiente de 0.192 a un nivel de significancia del 5%). La gestión del transporte tuvo efecto en el desempeño, con un coeficiente de -0.417. La distribución física mostró el mismo efecto significativo con un coeficiente de 0.408, al igual que el control de los almacenes (coeficiente=0.786) y el amnejo del flujo de información (coeficiente=0.081). Se concluyó que las dimensiones de la gestión logística tuvieron efecto significativo en el desempeño organizacional.

García (2020) publicó una investigación cuyo objetivo fue examinar de manera detallada y minuciosa cómo se lleva a cabo la organización y control de las actividades logísticas en el departamento de adquisiciones de las universidades públicas ubicadas en la región de la Costa Oriental del Lago. en Venezuela, fue un estudio descriptivo con diseño no experimental y de campo, la muestra estuvo conformada por 24 sujetos del personal de compras, se aplicó un cuestionario dicotómico de 33 ítems, los resultados evidenciaron un moderado cumplimiento de la gestión logística, concluyendo que esta solución ayuda de manera parcial a cubrir los requerimientos que son esenciales para los distintos sectores de los departamentos educativos y de gestión.

Indriyanto (2023) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue el verificar el efecto que tiene el compromiso organizacional y el entorno de trabajo sobre el óptimo rendimiento de los trabajadores. Se basó en un enfoque cuantitativo y explicativo, donde 60 empleados se involucraron mediante un cuestionario. El compromiso organizacional tuvo un impacto significativo y parcial de 0.335 (sig. = 0.009) en el desempeño de los empleados. El ambiente de trabajo también tuvo un impacto significativo y parcial de 0.415 (sig. = 0.000) en el desempeño de los empleados. Concluyó que el 86.4% de la

la variabilidad en cómo los empleados llevan a cabo su trabajo se puede atribuir a factores como el grado de implicación que tienen con la organización y el ambiente de trabajo en el que llevan a cabo sus tareas diarias.

Kravariti et al. (2022) desarrollaron un estudio cuyo propósito principal fue analizar de qué manera se gestionan y fomentan las habilidades del personal en el ámbito del gobierno de Bahrein, abordando de manera importante la brecha de investigación, la metodología fue un estudio cuantitativo mediante encuestas a una muestra conformada por el grupo 118 trabajadores de una institución gubernamental administrativa de Bahrein, los resultados mostraron que el apoyo para el desarrollo por parte de la gerencia de línea media se relaciona con indicadores de desempeño individual, aunque el contexto es diferente, la correlación entre el entrenamiento de gestión de talentos y el desempeño individual es universal, por ende los problemas de desempeño laboral sin duda pueden encontrar su solución en las decisiones que sus gestores puedan ejercer.

Ortega et al. (2023) publicaron un estudio que tuvo como propósito examinar detalladamente la conexión existente entre el ambiente de trabajo en una organización y cómo este incide en el rendimiento de los empleados en la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada de Ecuador. Metodológicamente fue correlacional con una muestra de 64 servidores públicos, fue llevada por una encuesta para recopilar datos e información, los hallazgos obtenidos indicaron que hay una conexión evidente y clara entre las variables estudiadas, se concluyó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Desde el plano nacional en Perú los autores Morales et al. (2021) publicaron su estudio cuyo objetivo principal de este estudio era establecer y analizar la conexión que existe entre la satisfacción y cómo se desarrolla la labor de los empleados administrativos en una institución ubicada en Moquegua, el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional, con una población de 70 trabajadores administrativos, se aplicaron dos cuestionarios para evaluar la satisfacción y el desempeño laboral, estos hallazgos que dejó el trabajo de investigación indicaron que existía una correlación significativa entre las variables analizadas, con un coeficiente de $r=0.8608$. Se llegó a la conclusión de que hay un vínculo claro y esencial entre la satisfacción experimentada y el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en labores administrativas.

Tuesta et al. (2021) elaboraron un proyecto de investigación en donde tuvieron objetivo explorar y analizar la relación que existe entre el rendimiento en el trabajo y factores como la remuneración, el tiempo de servicio y el nivel de educación de los empleados que trabajan en la gestión de organizaciones gubernamentales en Perú, la metodología fue cuantitativa explicativa, la muestra de este proyecto se conformó por 188 trabajadores, los resultados determinaron una alta relación entre el rendimiento en el trabajo y factores como el salario, la experiencia laboral y la formación académica, se llegó a la conclusión de que estas variables tienen un impacto positivo y relevante en la ejecución laboral.

Trigoso et al. (2023) realizó un trabajo de investigación cuyo propósito fundamental fue investigar y establecer la conexión existente entre la gestión logística en hospitales y la calidad del servicio proporcionado al personal interno durante la pandemia de COVID-19, fue una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, la muestra fue de 135 participantes del área de logística de un instituto neurológico, se hizo uso de los instrumentos lo que conduce a que las variables de estudio estén relacionadas de manera positiva. Concluyeron que, a mejor gestión logística, mayor gestión logística, mejor es la calidad del servicio ofrecido.

Tras una revisión de antecedentes internacionales como nacionales, ahora se presentarán las bases teóricas de las variables, iniciaremos con las definiciones conceptuales, seguido de la relevancia de estas variables y las metodologías propuestas para su medición.

La gestión logística desempeña un papel fundamental de gran relevancia en la economía global actual, lo que motiva a ambas entidades, tanto públicas como privadas, a reflexionar de manera más profunda sobre las posibles implicaciones derivadas de las decisiones logísticas (López et al., 2021). De mismo modo continuando bajo ese enfoque, (Rodrigues et al., 2020), sostienen que las medidas implementadas en el sector de la logística desde una perspectiva gubernamental producen consecuencias beneficiosas en general, aunque también pueden ocasionar impactos negativos de alguna forma en la población, el manejo de los procesos logísticos es fundamental para todas las organizaciones, ya que una supervisión adecuada y efectiva permitirá mejorar la eficiencia de las operaciones, reducir costos superfluos y aumentar la productividad y la calidad del servicio proporcionado a los usuarios (Trigoso et al., 2023). Una correcta gestión logística implica que el proceso

de aprovisionamiento adecuado se encargue de distribuir los equipos y materiales de alta calidad requeridos en la cantidad y variedad adecuadas en el momento preciso en que se necesitan durante el proceso.

En instituciones públicas se ha podido identificar falencias, como la presencia de procedimientos manuales deficientes, una planificación inadecuada, la falta de reconocimiento otorgado por la alta gerencia, junto con la falta de empleados con conocimientos especializados en este campo (Velasco et al., 2018). Esto evidencia que la primera variable está relacionada directamente con la segunda variable. Según la literatura, se aprecia que, en Latinoamérica, los procedimientos ligados a la gestión de inventarios en logística presentan una notable deficiencia. (Gordon et al., 2020), la influencia de cómo se maneja la logística en relación con La calidad de la atención prestada impacta de manera notable en la percepción que tiene el cliente durante su interacción con la empresa, directo en la efectividad de los elementos que conforman el servicio. Dado que cada atributo desempeña un rol diferente, es crucial investigar y comprender cómo cada uno de ellos afecta en diversas situaciones (Mejías et al., 2018).

Villegas (2017) establece que la gestión logística en una institución pública tiene como principal función asegurarse de suministrar de manera efectiva todos los productos o servicios que son requeridos por los departamentos o sectores que los utilizan, desde el momento en que se adquiere la mercancía, se recibe en el almacén y se completa el proceso con la distribución. Se centra en lograr la correcta medición de sus funciones a través de tres procesos o dimensiones:

En primera instancia, se encuentra el aprovisionamiento, el cual tiene la responsabilidad de llevar a cabo diversas tareas vinculadas con la adquisición de bienes, la realización de órdenes de compra, el control de existencias, la organización y supervisión de los depósitos, la planificación y ejecución de la logística de transporte, así como la calendarización y diseño de la variedad de productos y el manejo de datos y registros. Su propósito es proveer al sistema productivo de los elementos esenciales requeridos para su operación, como por ejemplo equipos, materiales y suministros, además de la contratación de servicios variados como los de construcción, mantenimiento y reparación, entre otros. En segundo lugar, el aspecto del almacenaje abarca diversas áreas como el almacenamiento provisional de productos en el almacén general y en los almacenes de planta, también incluye el

sistema encargado de preparar los pedidos, así como los equipos de transporte y los dispositivos tecnológicos. Todo esto se centraliza en tener una mejor eficiencia de los procedimientos relacionados con el traslado físico de materiales dentro de las instalaciones. El tercer aspecto a tener en cuenta es la distribución, que se encarga de supervisar y coordinar el traslado de los productos desde el almacén central hasta su destino final, con el objetivo de armonizar la demanda de cada servicio con la producción. Esto implica considerar detalladamente el transporte interno, las rutas de reparto, así como el entramado logístico para reducir la espera, los tiempos de entrega y minimizar los productos retenidos sin salida en el almacén. En la presente investigación se procederá a evaluar la variable gestión logística de una institución pública mediante el abordaje de estas tres dimensiones: aprovisionamiento, almacenaje y distribución (Villegas, 2017).

Por otro lado en tiempos remotos, el concepto de desempeño laboral fue conocido como descripción de puestos, con el paso del tiempo ha evolucionado para ser utilizado como un instrumento que evalúa el rendimiento en cada posición dentro del ámbito laboral, y en la actualidad representa un pilar fundamental en la promoción de la eficacia y prosperidad en las empresas (Bautista et al., 2020), la gestión del desempeño en una organización del sector público es una de las funciones más importantes para reducir las ineficiencias de los empleados y los sistemas, mejorando la eficacia general (Armstrong y Brown, 2019). La gestión eficaz del desempeño no solo conduce a un desperdicio mínimo de recursos y aumenta la eficiencia general, sino que también puede producir mejores resultados en lo que se refiere a la satisfacción de los ciudadanos con el funcionamiento y desempeño del gobierno. (Ma, 2017). El Departamento de Personal de Estados Unidos, describió la gestión del desempeño como un procedimiento organizado en el que una institución motiva a sus trabajadores, tanto individualmente como en equipo, para contribuir a mejorar la efectividad de la organización en la realización de sus metas y propósitos (Oficina de Gestión de Personal de EE. UU., 2020).

Para evaluar el desempeño de los empleados, es fundamental analizar si cumple o no con las expectativas (Woro et al., 2018). El rendimiento laboral se refiere a las acciones y conductas realizadas por los empleados que están en su control y que aportan al progreso y crecimiento de la entidad empresarial. El rendimiento individual en el trabajo es crucial tanto para la empresa como para sus empleados, ya que

contribuye al crecimiento económico personal y colectivo. (Campbell y Wiernik, 2015; Saks et al., 2016). Se han diseñado y creado diversos modelos y métodos para medir el desempeño laboral de cada individuo (Geraldo, 2022). En el contexto latinoamericano, la escala de desempeño laboral individual es un instrumento validado que mide objetivamente el rendimiento de la tarea, el desempeño contextual y el contraproducente (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Estas tres dimensiones se evaluarán en la presente investigación con 14 indicadores validados en el contexto peruano.

La primera dimensión es el desempeño de tareas, referido al comportamiento que favorece la producción y que varía según el puesto de trabajo. Incluye actividades inherentes al rol del trabajador que aportan soluciones y esfuerzo para llevar a cabo las tareas encomendadas (Aslan et al., 2022; Mohd et al., 2022). La segunda dimensión se refiere al desempeño contextual, el cual se describe como las acciones y actitudes que impactan positivamente en la cultura y el clima organizacional, colaborando así con alcanzar los objetivos establecidos por la empresa con éxito, incluye iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo. Ayuda a que la organización opere de manera eficiente, aunque no tiene un impacto directo en la productividad individual de los empleados. (Geraldo, 2022; Gomes y Mendes, 2022). La tercera dimensión es el comportamiento laboral contraproducente, referido a comportamientos voluntarios que perjudican a la organización. Están relacionados con consecuencias negativas a nivel personal y organizacional. Incluyen acciones negativas como quejas, rumores, amenazas, hurtos o ausentismo, que perturban el funcionamiento de la empresa (Sypniewska, 2020; Geraldo, 2022).

De acuerdo con el contenido teórico mencionado, así como el planteamiento de la problemática, se plantea las siguientes hipótesis: Hipótesis general: H_1 . La gestión logística y el desempeño laboral se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024; H_0 . La gestión logística y el desempeño laboral no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024 y como hipótesis específicas; a) La gestión logística y el desempeño de tareas se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024; b) La gestión logística y el desempeño contextual se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024; c) La gestión logística y el comportamiento laboral

contraproducente se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

II METODOLOGÍA

Tipo enfoque y diseño de investigación: sobre el tipo y diseño de investigación, parte por contar con tipo de investigación básica, según Sánchez et al. (2018) consiste en un estudio dirigido hacia el descubrimiento de conocimientos nuevos sin un objetivo práctico directo. Se enfoca en identificar principios y leyes científicas con la posibilidad de estructurar una teoría científica. Por ello, esta investigación aspira a descifrar y comprender los principios subyacentes y las leyes que rigen este vínculo, aportando a la teorización y comprensión profunda del fenómeno en el contexto de una institución pública.

Por otro lado, la investigación presentó un diseño no experimental transversal, el cual ofrece una imagen momentánea de las cualidades de una unidad de la población en un momento específico, a través de este diseño se puede inferir sobre la totalidad de una población basándose en una muestra representativa, siendo también apropiado para determinar correlaciones (Baimyrzaeva, 2018). Por ello, radica en la necesidad de capturar la situación actual de la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en un punto específico en el tiempo, sin intervenir o alterar las variables.

De igual forma, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, que según Castro et al. (2020) recolecta información para evaluar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de identificar tendencias de comportamiento y validar teorías, además se apoya en el razonamiento deductivo. Al mismo tiempo, fue un estudio descriptivo relacional, de acuerdo a Sánchez et al. (2018) fue descriptivo porque se centra en proporcionar una descripción detallada de la condición actual o contemporánea en la que se encuentran las cualidades esenciales del fenómeno bajo estudio. Y fue relacional ya que el objetivo principal es entender cómo una variable puede actuar en función de otra variable relacionada (Arias y Covinos, 2021).

Variables / categorías: La variable 1 fue la gestión logística, mientras que la segunda variable de esta investigación es el desempeño laboral. La población lo conformaron 251 los colaboradores de una institución pública de Lima. De acuerdo a Arias (2020) la población es un grupo ilimitado de individuos que comparten características semejantes entre ellos. Asimismo, se consideró como criterio de inclusión a los

colaboradores que estén actualmente en funciones en la institución pública de Lima durante el periodo de la investigación y que posean una interacción directa con el área logística. Es esencial que estos colaboradores estén dispuestos a proporcionar detalles relevantes sobre la gestión logística y sus opiniones en torno al desempeño laboral, y, fundamentalmente, que acepten involucrarse de forma no obligatoria en el desarrollo del procedimiento de investigación. Mientras que los criterios de exclusión fueron aquellos colaboradores que, aunque pertenezcan a la institución, no tengan una relación estrecha con el área logística o que estén ausentes o en licencia en el periodo de recolección de datos. Asimismo, se descartaron a funcionarios de alto rango, directivos, o individuos con roles de supervisión en el ámbito logístico, ya que podrían tener percepciones y responsabilidades diferentes. Finalmente, aquellos colaboradores que no deseen o no se sientan a gusto participando también serán excluidos.

Población y muestra: la población es un puñado de individuos que son sometidos a una investigación en particular y **la muestra**, de acuerdo a Mosterio y Porto (2017) el subgrupo de personas seleccionadas de la población total se denomina muestra, esta debe ser representativa y su dimensión sea adecuada para asegurar dicha representatividad. Siendo que mediante una fórmula para poblaciones finitas se tuvo una muestra constituida por 152 colaboradores de una institución pública. El muestreo seleccionado para el estudio fue no probabilístico intencional, que según Bologna (2022) en este método, el diseño de la investigación determina cuáles son los componentes más apropiados para llevar a cabo el estudio, por ello la selección se fundamenta en el juicio del investigador respecto a cuán representativos son los elementos que se están muestreando. Por ello, se busca analizar específicamente a aquellos colaboradores que tienen interacción directa con el área logística, considerando que sus experiencias y percepciones son esenciales para el estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección: la técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, el cual es un método en los esquemas de investigación donde el investigador recopila datos mediante la utilización de un cuestionario que ha sido creado con antelación, asegurándose de no modificar ni influir en el contexto o en el fenómeno en estudio. del que se extrae la data (Guillén, 2020). Mientras que el instrumento seleccionado para la investigación fue el cuestionario tratándose de una herramienta que contienen una variedad de preguntas, ya sean abiertas o cerradas,

relacionadas con las variables que se quieren analizar (Pozzo et al., 2019). Siguiendo esta línea, la variable gestión logística tuvo un cuestionario con un total de 18 preguntas, las cuales estuvieron redactadas de acuerdo a sus dimensiones: aprovisionamiento (1,2,3,4,5,6), almacenaje (7,8,9,10,11,12) y distribución (13,14,15,16,17,18). Igualmente, la variable desempeño laboral tuvo un total de 14 preguntas, con sus dimensiones: desempeño de tareas (1,2,3,4), desempeño contextual (5,6,7,8,9,10) y comportamiento laboral contraproducente (11,12,13,14), mediante una escala de tipo Likert.

Asimismo, los instrumentos que se utilizaron en la investigación para obtener datos fueron evaluados por tres expertos en el área, quienes revisaron los instrumentos basándose en la coherencia y relevancia de los indicadores. En cuanto a la confiabilidad, una vez creados los instrumentos utilizados para medir y valorar las variables relacionadas con la gestión logística y el rendimiento laboral., se llevó a cabo una prueba piloto para verificar su eficacia y relevancia en un grupo representativo menor de la institución pública. Posteriormente, se aplicó el Alfa de Cronbach, que proporcionó un coeficiente, mayor a 0,7, indicando la consistencia interna y, por ende, la fiabilidad de los cuestionarios diseñados para su posterior aplicación en la muestra elegida.

Métodos para análisis de datos: en cuanto a los procedimientos, se detalló de forma secuencial las etapas llevadas a cabo para la ejecución del estudio. Inicialmente, se determinó la problemática vinculada a las variables de estudio. A continuación, se realizó una revisión exhaustiva de investigaciones anteriores para establecer una base teórica sólida. Posteriormente, se gestionó el acceso a una Institución Pública de Lima, garantizando así la aplicación adecuada de los instrumentos de investigación en el entorno laboral en cuestión. Una vez obtenidos los datos, se procedió a su recolección, organización y codificación, preparándolos para el análisis mediante herramientas estadísticas adecuadas. Con los resultados en mano, se elaboraron tablas y gráficos que reflejan las correlaciones y tendencias identificadas, permitiendo responder a los objetivos y validar o refutar las hipótesis planteadas. Finalmente, se delinearon las conclusiones esenciales basadas en los hallazgos de la investigación.

Los datos recolectados fueron sometidos a un análisis tanto descriptivo como inferencial. En primer lugar, se aplicó el método descriptivo, que consistió en la elaboración y producción de tablas y figuras de frecuencia. Estas representaciones

visuales fueron concebidas a partir de la tabulación detallada de las respuestas de cada cuestionario, utilizando para ello el programa Microsoft Excel. A través de este proceso, se pretende examinar el estado actual y nivel de las variables, incluyendo sus dimensiones específicas. En una segunda instancia, se avanzó hacia el análisis inferencial, este enfoque tiene el objetivo principal de validar las hipótesis propuestas, las cuales buscan discernir la relación existente entre la gestión logística, y el desempeño laboral. Para efectuar este análisis más profundo y detallado, se hizo uso del software estadístico SPSS en su versión 27, herramienta que permitió aplicar técnicas como el Rho de Spearman, y con ello, obtener resultados más precisos y concretos sobre las relaciones entre las variables en cuestión.

Aspectos éticos: en esta investigación **se rigió los criterios éticos** esenciales que rigen un estudio adecuado con seres humanos. Se identificaron tres principios clave: respeto por las personas, beneficencia y justicia, que se consideran esenciales para llevar a cabo investigaciones éticas con individuos. El respeto hacia los individuos subraya su habilidad y derecho a tomar decisiones propias, destacando su autonomía, autodeterminación, dignidad y libertad. La beneficencia impone al investigador la responsabilidad de cuidar el bienestar físico, emocional y social del participante en relación al estudio. Esta beneficencia, también conocida como principio de no maleficencia, demanda que el investigador distribuya de manera equitativa los riesgos y recompensas asociados a la investigación. Esto implica que la incorporación y elección de los participantes se realice de forma justa. Finalmente, la justicia enfatiza que no se debe exponer a un conjunto de individuos a riesgos con el propósito de favorecer exclusivamente a otros (Álvarez, 2020).

II. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Gestión logística

Tabla 1

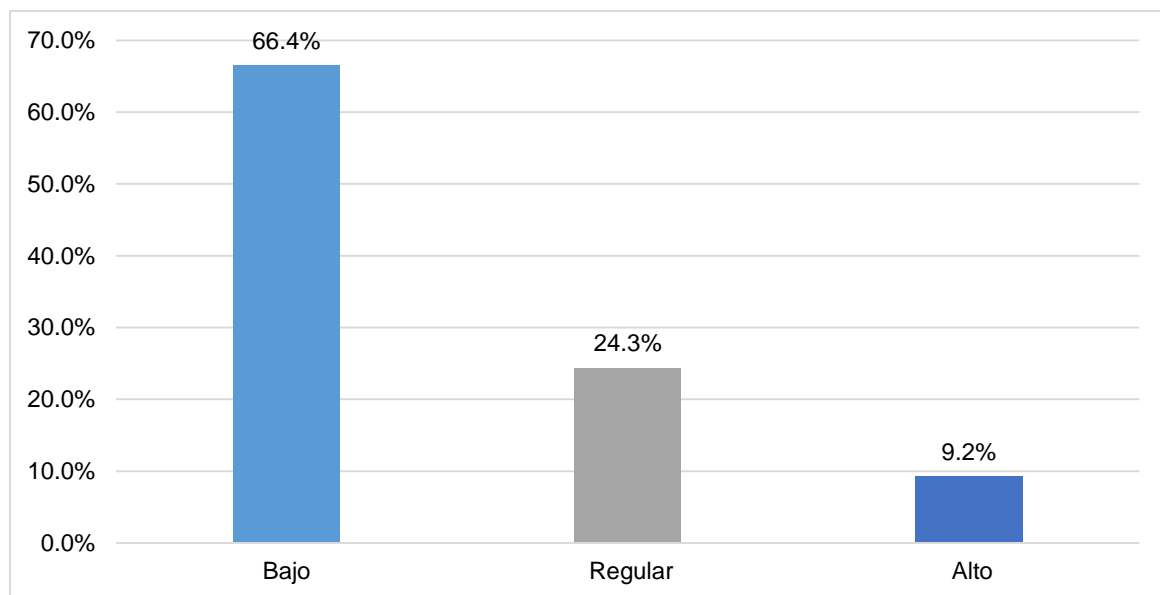
Nivel de transparencia de la gestión logística

Calificación	Rango		Frec.	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	18	42	101	66.4%
Regular	43	67	37	24.3%
Alto	68	90	14	9.2%
Total			152	100.0%

Nota. Base de datos de los cuestionarios

Figura 1

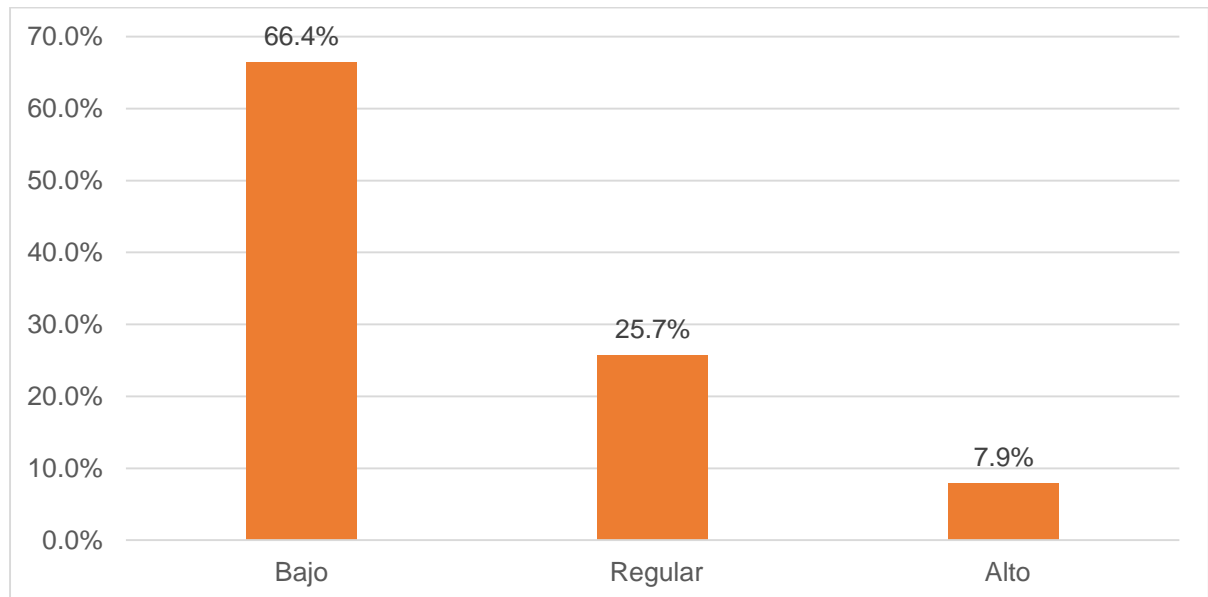
Nivel de transparencia de la gestión logística



La tabla 1 y la figura 1 muestran el nivel de transparencia en la gestión logística de la institución pública estudiada. Los resultados revelan una situación preocupante: 66.4% de los encuestados percibe un nivel bajo de transparencia, 24.3% un nivel regular y solo 9.2% un nivel alto. La Figura 1 enfatiza gráficamente esta distribución sesgada. Estos datos sugieren deficiencias significativas en la apertura y claridad de los procesos logísticos institucionales.

Tabla 2*Nivel de aprovisionamiento de la gestión logística*

Calificación	Aprovisionamiento	
	Frec.	%
Bajo	101	66.4%
Regular	39	25.7%
Alto	12	7.9%
Total	152	100%

Nota. Base de data de los cuestionarios**Figura 2***Nivel de aprovisionamiento de la gestión logística*

En la tabla 2 y figura 2 indican que la mayoría de los colaboradores de la institución pública perciben un nivel bajo de aprovisionamiento en la gestión logística, con un 66.4% de respuestas en esta categoría. Un 25.7% de los colaboradores consideran que el nivel de aprovisionamiento es regular, mientras que solo un 7.9% percibe un alto nivel de aprovisionamiento. Estos datos apuntan que existe una percepción generalizada de insuficiencia en la provisión de recursos logísticos dentro de la institución.

Tabla 3

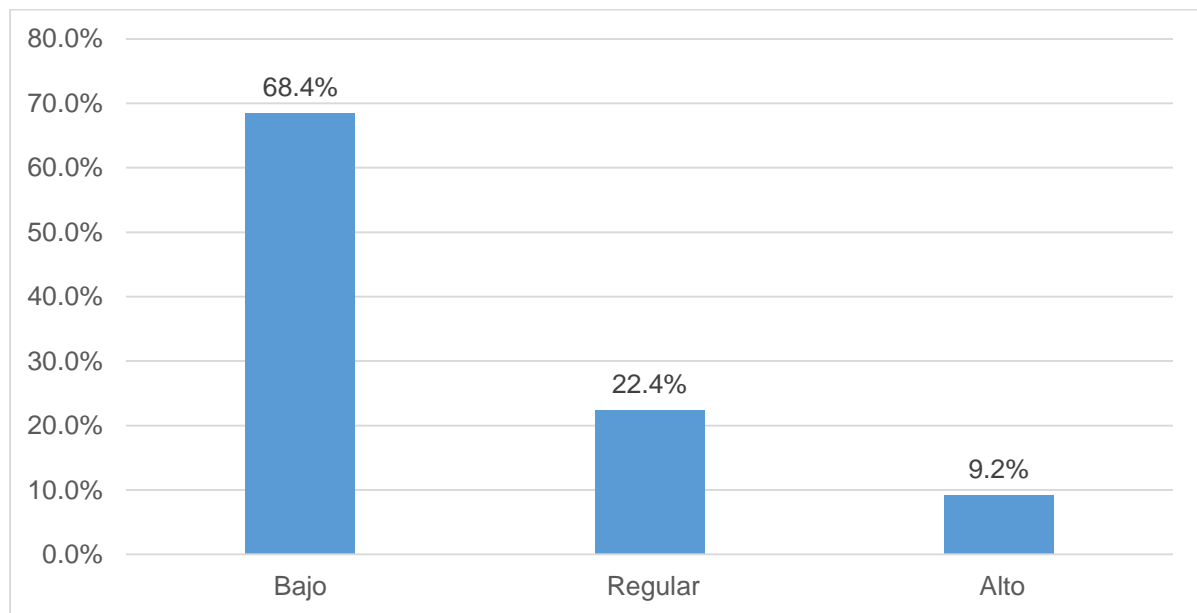
Nivel de almacenaje de la gestión logística

Calificación	Almacenaje	
	Frec.	%
Bajo	104	68.4%
Regular	34	22.4%
Alto	14	9.2%
Total	152	100%

Nota. Base de datos de los cuestionarios

Figura 3

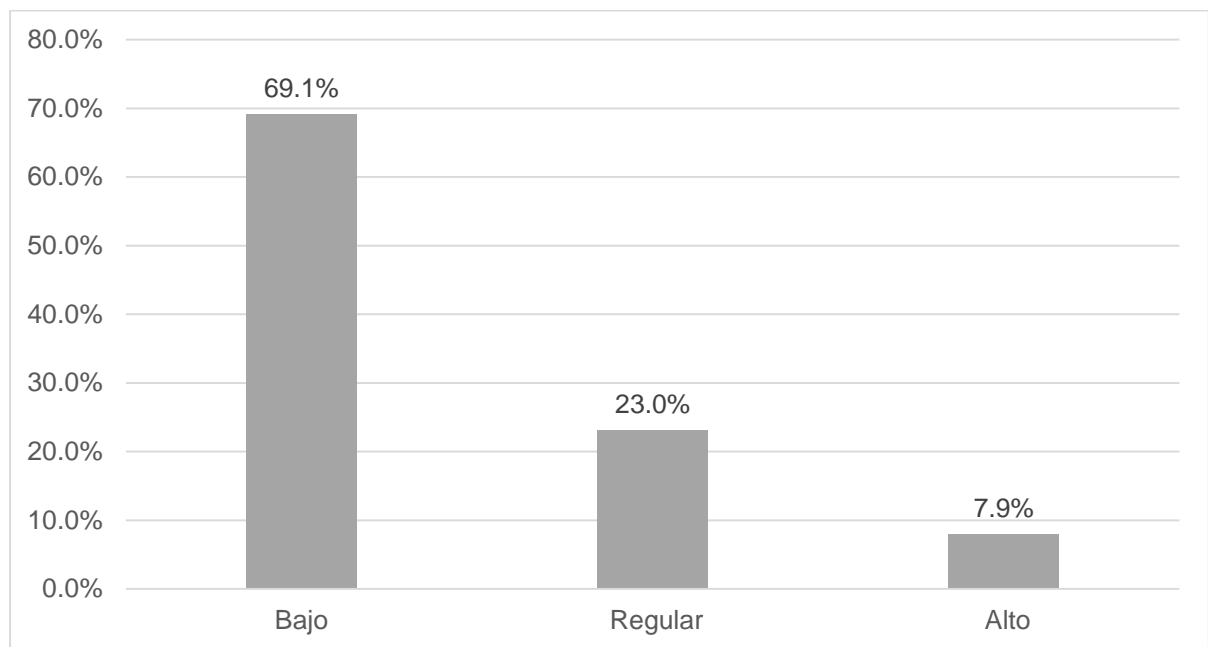
Nivel de almacenaje de la gestión logística



Los observado en la tabla 3 y figura 3 muestran que el 68.4% de los colaboradores de la institución pública perciben un nivel bajo de almacenaje en la gestión logística. Asimismo, un 22.4% considera que el nivel de almacenaje es regular, mientras que solo un 9.2% percibe un nivel alto de almacenaje. Esto indica que la mayoría de los colaboradores tiene una percepción negativa respecto a la eficiencia y efectividad del almacenaje en la gestión logística de la institución.

Tabla 4*Nivel de distribución de la gestión logística*

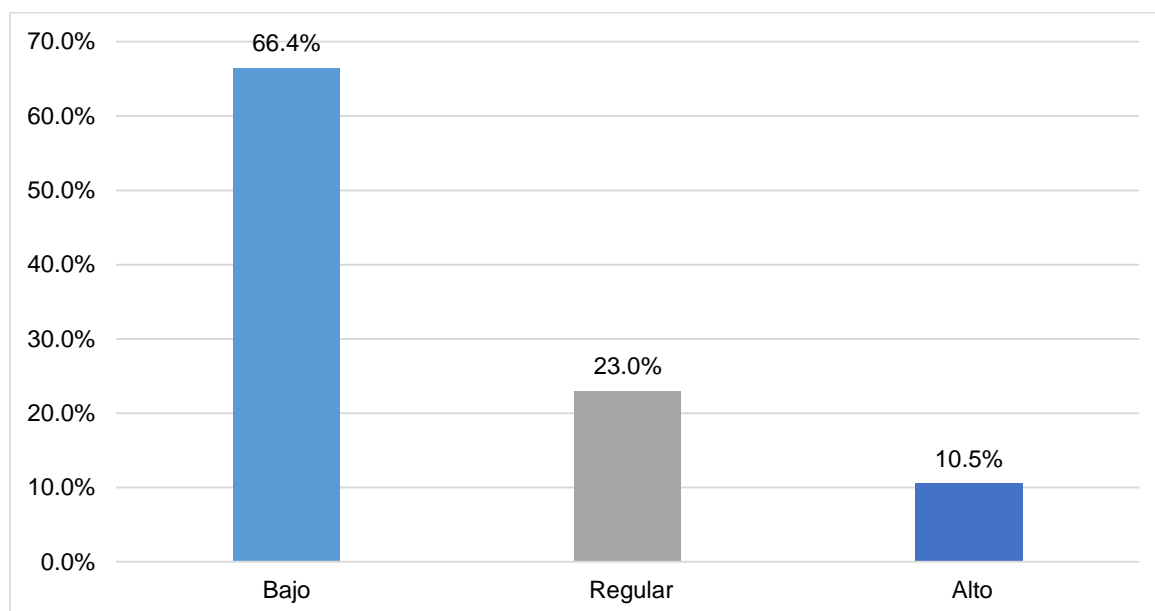
Calificación	Distribución	
	Frec.	%
Bajo	105	69.1%
Regular	35	23.0%
Alto	12	7.9%
Total	152	100%

Nota. Base de datos de los cuestionarios**Figura 4***Nivel de distribución de la gestión logística*

Los evidenciado en la tabla 4 y figura 4 indican que el 69.1% de los colaboradores de la institución pública perciben un nivel bajo de distribución en la gestión logística. En esta misma línea, un 23.0% considera que el nivel de distribución es regular, mientras que solo un 7.9% percibe un nivel alto. Estos datos reflejan una percepción mayoritaria de ineficiencia en la distribución logística dentro de la institución.

Tabla 5*Nivel de transparencia del desempeño laboral*

Calificación	Rango		Frec.	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	14	33	101	66.4%
Regular	34	53	35	23.0%
Alto	54	70	16	10.5%
Total			152	100.0%

Nota. Base de datos de los cuestionarios**Figura 5***Nivel de transparencia del desempeño laboral*

La tabla 5 y la figura 5 presentan el nivel de desempeño laboral en la institución pública estudiada. Los resultados muestran una tendencia preocupante: el 66.4 por ciento de los encuestados exhibe un nivel bajo de desempeño, el 23% un estándar regular y solo el 10.5% un estándar alto. La representación gráfica en la figura 2 resalta esta distribución desigual, con una clara predominancia del nivel bajo. Estos datos sugieren problemas significativos en el rendimiento laboral de la institución.

Tabla 6

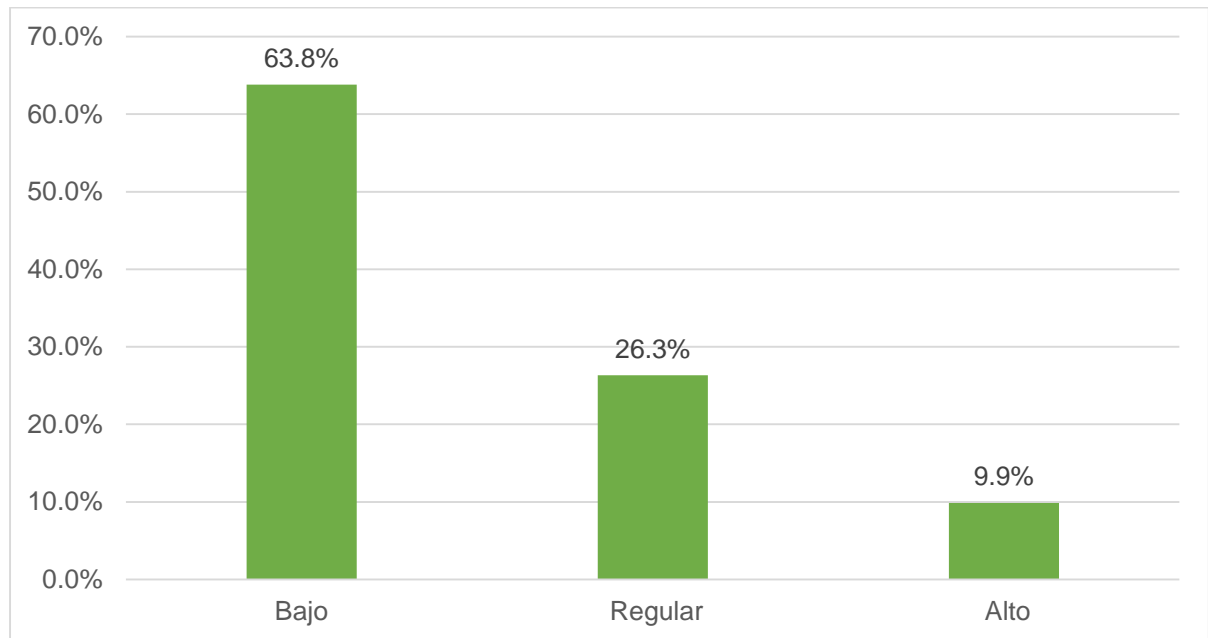
Nivel de desempeño de tareas del desempeño laboral

Calificación	Desempeño de tareas	
	Frec.	%
Bajo	97	63.8%
Regular	40	26.3%
Alto	15	9.9%
total	152	100%

Nota. Base de datos de los cuestionarios

Figura 6

Nivel de desempeño de tareas del desempeño laboral

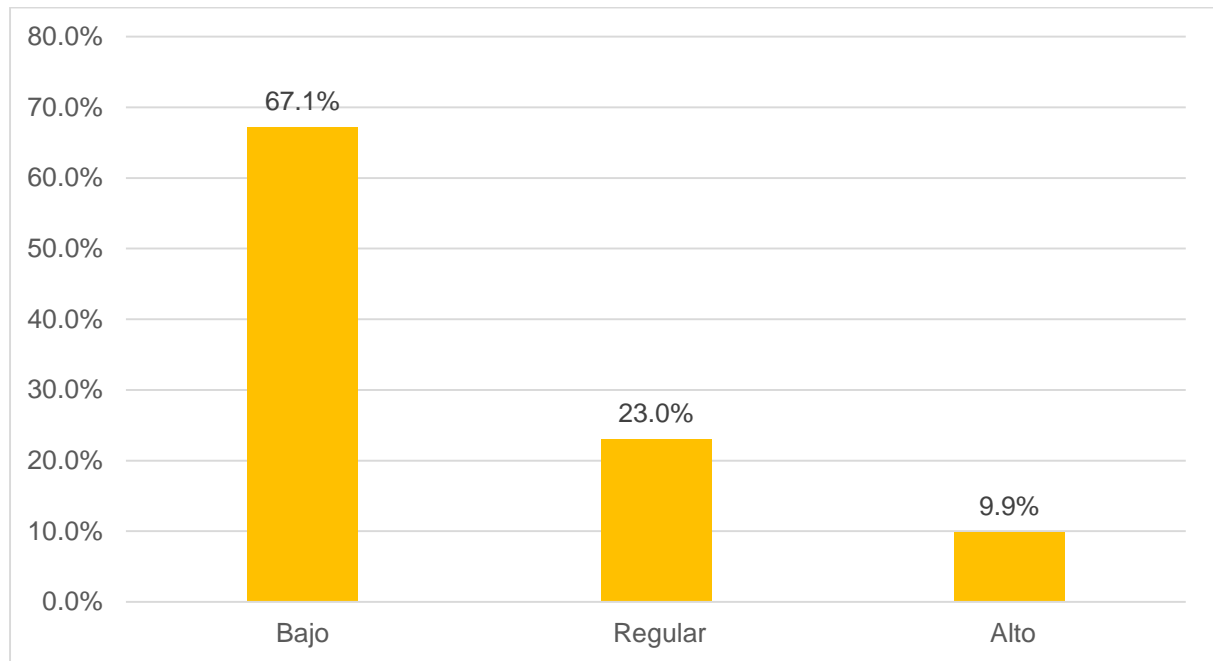


Los hallazgos presentes muestran que el 63.8% de los colaboradores de la institución pública perciben un nivel bajo en el desempeño de sus tareas laborales. También, un 26.3% considera que su desempeño es regular, mientras que solo un 9.9% percibe un alto nivel de desempeño en sus tareas. Esto indica que una mayoría significativa de colaboradores tiene una percepción negativa respecto a su propio desempeño en sus tareas dentro de la institución.

Tabla 7*Nivel de desempeño contextual del desempeño laboral*

Calificación	Desempeño contextual	
	Frec.	%
Bajo	102	67.1%
Regular	35	23.0%
Alto	15	9.9%
total	152	100%

Nota. Base de datos de los cuestionarios

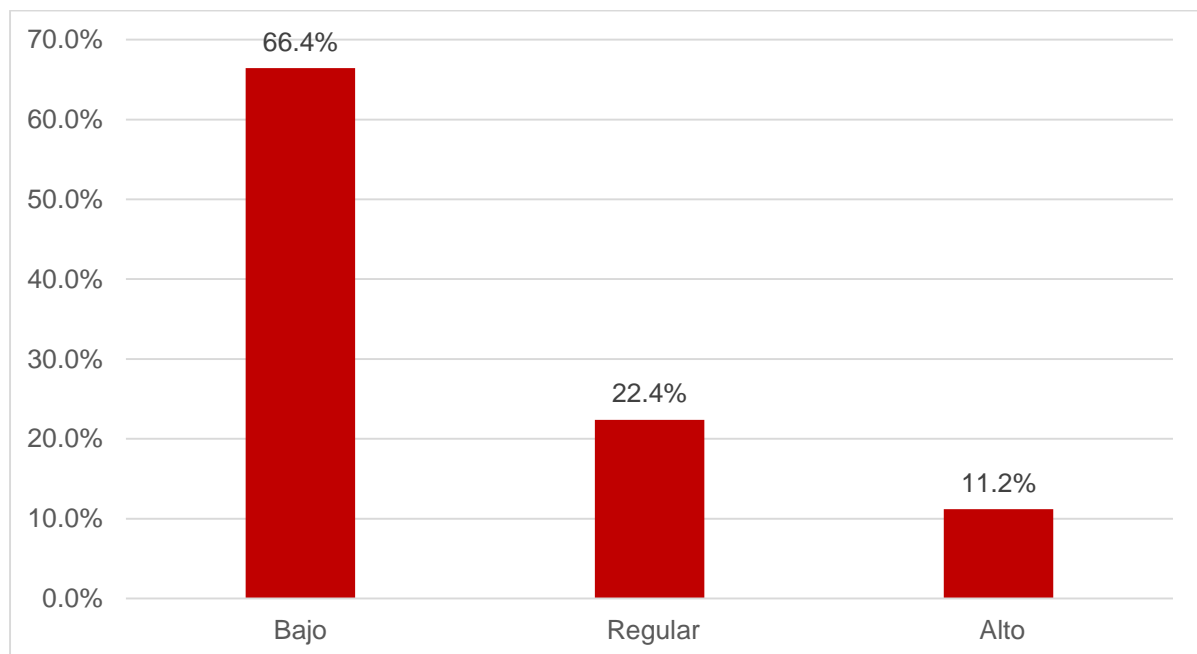
Figura 7*Nivel de desempeño contextual del desempeño laboral*

Los observado en la tabla 7 y figura 7 indican que el 67.1% de los colaboradores de la institución pública perciben un nivel bajo en su desempeño contextual, que abarca aspectos como la productividad e innovación. Un 23.0% considera que su desempeño contextual es regular, mientras que solo un 9.9% lo percibe como alto. Estos datos aluden que la mayoría de los colaboradores tiene una percepción negativa respecto a su contribución al ambiente organizacional y al comportamiento contextual en la institución.

Tabla 8*Nivel de comportamiento laboral contraproducente del desempeño laboral*

Calificación	Comportamiento laboral contraproducente	
	Frec.	%
Bajo	102	67.1%
Regular	35	23.0%
Alto	15	9.9%
total	152	100%

Nota. Base de datos de los cuestionarios

Figura 8*Nivel de comportamiento laboral contraproducente del desempeño laboral*

En la tabla 8 y figura 8 se muestra que el 67.1% de los individuos de la institución pública perciben un bajo nivel de comportamiento laboral contraproducente, lo que implica que la mayoría no participa en conductas que perjudican la eficiencia y el ambiente laboral. Un 23.0% considera que su comportamiento laboral contraproducente es regular, mientras que solo un 9.9% lo percibe como alto. Esto indica que, aunque una mayoría significativa evita comportamientos negativos, todavía existe un porcentaje considerable que participa ocasionalmente en conductas contraproducentes.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos y seleccionar la prueba estadística adecuada para el análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad. Debido a que la muestra supera los 50 participantes, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Este procedimiento es crucial para decidir entre pruebas paramétricas o no paramétricas en el análisis de correlación. La prueba de normalidad examina la distribución de los datos de cada variable y dimensión, comparándola con una distribución normal teórica. Si los datos siguen una distribución normal ($p > 0.05$), se optaría por el coeficiente de correlación de Pearson. En caso contrario ($p < 0.05$), se elegiría el coeficiente de correlación de Spearman. Esta decisión metodológica es fundamental para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados inferenciales del estudio

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño de tareas	.158	152	.000
Desempeño contextual	.255	152	.000
Comportamiento laboral contraproducente	.123	152	.000
Gestión logística	.154	152	.000
Desempeño Laboral	.124	152	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 9 presenta la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones del estudio. Se observa que todas las variables y dimensiones analizadas (Desempeño de tareas, Desempeño contextual, Comportamiento laboral contraproducente, Gestión logística y Desempeño Laboral) muestran un nivel de significancia de 0, que es menor al valor crítico de 0.05. Estos resultados indican que los datos no siguen una distribución normal en ninguna de las variables o dimensiones estudiadas. La ausencia de normalidad en la distribución de los datos tiene

implicaciones directas para el análisis inferencial subsiguiente. Específicamente, estos hallazgos señalan que se debe optar por pruebas no paramétricas para el análisis de correlación. Por lo tanto, para la resolución de los objetivos inferenciales de este estudio, se pondrá en uso el coeficiente de Spearman, que es apropiado para datos que no siguen una distribución normal

Desarrollo del objetivo 1. Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima 2024.

Ho: La gestión logística y el desempeño de tareas no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Hi: La gestión logística y el desempeño de tareas se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Tabla 10

Asociación entre la gestión logística y el desempeño de tareas

		Desempeño de tareas	
Rho de	Gestión	Coefficiente de	,700**
Spearman	logística	correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 10 presenta la correlación entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima. El coeficiente de correlación de Spearman (rho) es 0.700, indicando una relación positiva fuerte entre ambas variables. El nivel de significancia (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo que sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados implican que una mejor gestión logística está asociada con un mejor desempeño en las tareas de los empleados. La fuerte correlación subraya la importancia de la gestión logística eficiente para mejorar el rendimiento laboral en la institución. Este hallazgo sugiere que optimizar los procesos logísticos podría tener un impacto positivo directo en la eficacia con la que los empleados realizan sus tareas cotidianas. Por lo tanto, estos datos permiten

rechazar la hipótesis nula (H_0) que plantea que la gestión logística y el desempeño de tareas no se relacionan de manera significativa, y aceptar la hipótesis alternativa (H_1) que afirma que la gestión logística y el desempeño de tareas se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Desarrollo del objetivo 2. Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024

H_0 : La gestión logística y el desempeño contextual no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

H_1 : La gestión logística y el desempeño contextual se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Tabla 11

Asociación entre la gestión logística y el desempeño contextual

		Desempeño contextual	
		Coeficiente de	,644**
Rho de	Gestión	correlación	
Spearman	logística	Sig. (bilateral)	.000
		N	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 11 muestra la correlación entre la gestión logística y el desempeño contextual. El coeficiente de Spearman es 0.644, indicando una relación positiva moderada-fuerte. Con un p-valor de 0.000 (<0.01), la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que una mejor gestión logística está asociada con un mejor desempeño contextual de los empleados. La relación moderada-fuerte implica que mejorar la gestión logística podría tener un impacto positivo en aspectos como la iniciativa, cooperación y entusiasmo de los empleados en la institución pública. Este resultado destaca la importancia de optimizar los procesos logísticos no solo para mejorar la eficiencia en las tareas directas, sino también para fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y motivador. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que sostiene que la gestión logística y el desempeño contextual no se relacionan de manera

significativa, y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) que indica que existe una relación significativa entre la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024.

Desarrollo del objetivo 3. Determinar la relación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024.

Ho: La gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Hi: La gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Tabla 12

Asociación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente

		Comportamiento laboral contraproducente	
Rho de Spearman	Gestión logística	Coefficiente de correlación	,713**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 12 presenta la correlación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.713, indicando una relación positiva fuerte. El p-valor de 0.000 (<0.01) muestra que la correlación es estadísticamente significativa. Sorprendentemente, esto sugiere que una mejor gestión logística está asociada con un aumento en comportamientos laborales contraproducentes. Este resultado inesperado podría indicar la presencia de variables mediadoras o moderadoras no consideradas. Posibles explicaciones podrían incluir un aumento en la presión laboral debido a procesos logísticos más eficientes, o cambios en las dinámicas de trabajo que generan resistencia. De esta manera, no se acepta la hipótesis nula (Ho) que sostiene que la gestión logística y el comportamiento

laboral contraproducente no se relacionan de manera significativa, y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) que indica que existe una relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024. Se recomienda un análisis más detallado de este fenómeno.

Desarrollo del objetivo general. Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024.

Ho: La gestión logística y el desempeño laboral no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Hi: La gestión logística y el desempeño laboral se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.

Tabla 13

Asociación entre la gestión logística y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de	Gestión	Coeficiente de	,711**
Spearman	logística	correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	152

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 13 muestra la correlación entre la gestión logística y el desempeño laboral general. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.711, indicando una relación positiva fuerte. Con un p-valor de 0.000 (<0.01), la correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que una mejor gestión logística está fuertemente asociada con un mejor desempeño laboral general en la institución pública. La fuerte correlación subraya la importancia crítica de la gestión logística eficiente para mejorar el rendimiento laboral global, lo que podría tener implicaciones significativas para la eficacia y productividad de la institución. Este hallazgo resalta la necesidad de priorizar la optimización de los procesos logísticos como una estrategia clave para mejorar el desempeño organizacional en su conjunto. Por último, se rechaza (Ho) que sostiene que la gestión logística y el desempeño laboral no se

relacionan de manera significativa, y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) que afirma que existe una relación significativa entre la gestión logística y el desempeño laboral general en una Institución Pública de Lima 2024.

III. DISCUSIÓN

Conforme con el OE1, se obtuvo que existe una relación positiva fuerte entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.700 y un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que una mejor gestión logística está asociada con un mejor desempeño en las tareas de los empleados, lo que subraya la importancia de optimizar los procesos logísticos para mejorar el rendimiento laboral en la institución. Este hallazgo tiene una gran relación con el estudio de Adelwini et al. (2023), quienes encontraron que las diversas dimensiones de la gestión logística, como la gestión de inventarios, la distribución física, la gestión de almacenes y la gestión del flujo de información, tuvieron un efecto significativo en el desempeño organizacional. En particular, la gestión de almacenes mostró un coeficiente de 0.786, indicando un fuerte impacto positivo en el desempeño. Asimismo, ambos resultados se sustentan en el concepto de gestión logística propuesto por López et al. (2021) y Rodríguez et al. (2020), quienes sostienen que la gestión logística juega un rol fundamental en la economía global actual, ya que impulsa, tanto al sector público como al privado a considerar más seriamente las consecuencias que la logística puede causar. En el contexto de una institución pública, la gestión eficiente de los procesos logísticos no solo optimiza los procesos evitando gastos innecesarios, sino que también incrementa la productividad y la calidad ofrecida al usuario del servicio, como señalan Trigos et al. (2023). La correcta gestión logística incluye un proceso de aprovisionamiento eficiente, el cual facilita la distribución oportuna de equipos y materiales de alta calidad, en la cantidad y variedad requeridas, justo en el momento en que son necesarios durante el proceso., lo que se traduce directamente en un mejor desempeño de las tareas por parte de los empleados.

Desde una perspectiva personal, es importante destacar que la fuerte correlación entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una institución pública no solo beneficia a la organización internamente, sino que también tiene un impacto significativo en la percepción ciudadana sobre la eficiencia del sector público. Una gestión logística optimizada puede reducir los tiempos de espera, mejorar la calidad de los servicios y aumentar la satisfacción de los usuarios, lo que a su vez fortalece la confianza en las instituciones gubernamentales. Además, en un contexto de recursos

limitados y creciente escrutinio público sobre el gasto gubernamental, la implementación de prácticas logísticas eficientes puede ser una herramienta valiosa para evidenciar el compromiso hacia la mejora de la eficacia y honestidad en la administración de los fondos gubernamentales.

En cuanto al segundo objetivo específico, existe relación de manera positiva y moderada-fuerte entre la gestión logística y el desempeño contextual, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.644 y un nivel de significancia de 0.000. Esto sugiere que una mejor gestión logística está asociada con un mejor desempeño contextual de los empleados, impactando positivamente en aspectos como la iniciativa, cooperación y entusiasmo de los empleados en la institución pública. Este hallazgo se alinea con el estudio de Indriyanto (2023), quien encontró que el ambiente de trabajo tuvo un impacto significativo y parcial de 0.415 en el desempeño de los empleados. Aunque Indriyanto no se enfocó específicamente en la gestión logística, su estudio resalta la importancia del entorno laboral en el desempeño de los empleados, lo cual puede estar influenciado por una gestión logística eficiente. Además, el estudio de Ortega et al. (2023) también respalda estos hallazgos, ya que determinaron una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados se fundamentan en el concepto de desempeño contextual propuesto por Geraldo (2022) y Gomes y Mendes (2022), quienes lo definen como las acciones o actitudes que apoyan los objetivos de la organización y que impactan en su desempeño. mejorando el entorno social y psicológico, incluyendo iniciativa, proactividad, cooperación y entusiasmo. Este tipo de desempeño promueve la eficacia en el funcionamiento de la organización para garantizar su buen desempeño y lograr sus objetivos de manera óptima, aunque sin efecto directo sobre la productividad de los trabajadores. En el contexto de la gestión logística, una administración eficiente de los recursos y procesos puede crear un ambiente de trabajo más favorable, lo que a su vez fomenta comportamientos positivos que van más allá de las tareas específicas del puesto. Como señalan Armstrong y Brown (2019), la gestión del desempeño en una organización del sector público es una de las funciones más importantes para reducir las ineficiencias de los empleados y los sistemas, mejorando la eficacia general. Una gestión logística efectiva puede ser un factor clave en este proceso, facilitando las condiciones necesarias para que los

empleados se sientan motivados a contribuir más allá de sus responsabilidades directas.

También, desde un punto de vista personal, es decisivo considerar que la relación entre la gestión logística y el desempeño contextual en una institución pública esta situación podría tener consecuencias de gran alcance que impacten en diversos aspectos de la cultura organizacional. Una gestión logística eficiente no solo facilita las operaciones diarias, sino que también puede fomentar un sentido de profesionalismo y orgullo entre los empleados. Esto, a su vez, puede conducir a una mayor identificación con la misión de la institución y un compromiso más profundo con el servicio público. Además, en un entorno donde los recursos son limitados, una gestión logística efectiva puede liberar tiempo y energía que los empleados pueden invertir en actividades de desarrollo profesional o en iniciativas innovadoras que mejoren los servicios públicos, fortaleciendo así el vínculo entre la eficiencia operativa y la excelencia en el servicio ciudadano.

En torno al OE3, reveló que existe una conexión sólida y beneficiosa entre gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.713 y un nivel de significancia de 0.000. Este hallazgo inesperado sugiere que una mejor gestión logística está asociada con un aumento en comportamientos laborales contraproducentes, lo cual parece contradictorio a primera vista. Este resultado difiere de lo encontrado por Asif y Rathore (2021), quienes observaron que la capacidad de liderazgo junto con el comportamiento de gestión hacia los empleados y la integración de prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al compromiso generan compromiso a largo plazo en los empleados y desempeñan un rol crucial a la hora de aumentar la eficacia de las acciones ejecutadas dentro de las organizaciones del sector público. La aparente contradicción entre estos hallazgos podría explicarse a través del concepto de comportamiento laboral contraproducente propuesto por Sypniewska (2020) y Geraldo (2022), quienes lo definen como comportamientos voluntarios que perjudican a la organización, relacionados con consecuencias negativas a nivel personal y organizacional. Estos incluyen acciones como quejas, rumores, amenazas, hurtos o ausentismo, que perturban el funcionamiento de la empresa. En el contexto de una mejora en la gestión logística, es posible que los cambios en los procesos y la implementación de nuevos

sistemas generen resistencia entre algunos empleados, llevándolos a adoptar comportamientos contraproducentes como forma de protesta o adaptación al cambio. Como señalan Rodrigues et al. (2020), las acciones mostradas en logística desde una perspectiva estatal pueden tener efectos favorables y, en cierta medida, efectos desfavorables sobre la población. En este caso, la población afectada serían los empleados de la institución pública. Este resultado subraya la importancia de considerar cuidadosamente cómo se implementan los cambios en la gestión logística y la necesidad de acompañar estas mejoras con estrategias de gestión del cambio y comunicación efectiva para mitigar posibles reacciones negativas.

Sumando a ello, desde una perspectiva personal, este hallazgo inesperado subraya la complejidad de las dinámicas organizacionales en el sector público. Es posible que la mejora en la gestión logística esté creando presiones adicionales sobre los empleados, quizás debido a expectativas más altas de eficiencia o a la introducción de nuevos sistemas que requieren adaptación. Esto podría estar generando estrés y resistencia, manifestándose en comportamientos contraproducentes. Además, la mayor eficiencia logística podría estar haciendo más visibles o medibles ciertos comportamientos negativos que antes pasaban desapercibidos. Esta situación resalta la importancia de implementar cambios de manera holística, considerando no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar y la adaptación de los empleados. Podría ser beneficioso explorar cómo la gestión del cambio, el desarrollo de habilidades y el apoyo psicosocial podrían mitigar estos efectos no deseados y alinear mejor la mejora logística con el comportamiento positivo de los empleados.

Ahora, respecto al OG, se mostró una relación positiva fuerte entre la gestión logística y el desempeño laboral general, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.711 y un nivel de significancia de 0.000. Esto sugiere que una mejor gestión logística está fuertemente asociada con un mejor desempeño laboral general en la institución pública, lo que tiene implicaciones significativas para la eficacia y productividad de la institución. Este hallazgo se alinea con el estudio de Trigoso et al. (2023), quienes obtuvieron una correlación positiva entre la gestión logística y la calidad del servicio ofrecido, concluyendo que, a mejor gestión logística, mejor es la calidad del servicio. Asimismo, guarda relación con los resultados de Morales et al. (2021), quienes encontraron una correlación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral

del personal administrativo, con un coeficiente de $r=0.8608$. Aunque este último estudio no se enfoca específicamente en la gestión logística, resalta la importancia de factores organizacionales en el desempeño laboral. Estos resultados se fundamentan en el concepto de desempeño laboral propuesto por Bautista et al. (2020), quienes lo describen como una herramienta con el propósito de evaluar de manera efectiva el desempeño de cada individuo ocupando un cargo en el sector productivo, siendo considerada como la base fundamental para impulsar la eficiencia y logros en las diferentes entidades u empresas. En el contexto del sector público, Ma (2017) señala que la gestión eficaz del desempeño no solo conduce a un desperdicio mínimo de recursos y aumenta la eficiencia general, sino que también puede generar mejores resultados en términos de satisfacción de los ciudadanos con el gobierno. La Oficina de Gestión de Personal de EE. UU. (2020) define la gestión del desempeño como el proceso sistemático mediante el cual una agencia involucra a sus empleados, como individuos y miembros de un grupo, en la mejora de la eficacia organizacional en el cumplimiento de la misión y los objetivos. En este sentido, una gestión logística eficiente puede ser vista como un componente crucial de este proceso sistemático, proporcionando los recursos y la infraestructura necesarios para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. Al mejorar la gestión logística, se está creando un entorno que facilita y potencia el desempeño laboral en todos sus aspectos, desde el cumplimiento de tareas específicas hasta la contribución al clima organizacional general.

Finalmente, desde una perspectiva personal adicional, la fuerte correlación entre la gestión logística y el desempeño laboral general en una institución pública subraya la importancia de considerar la logística como un factor estratégico en la administración pública. Más allá de la eficiencia operativa, una gestión logística efectiva puede ser un catalizador para la transformación institucional, impulsando la innovación y la adaptabilidad en el sector público. Este hallazgo apunta que invertir en mejoras logísticas podría tener un efecto multiplicador en la efectividad gubernamental, no solo optimizando recursos, sino también elevando la calidad del servicio público y la satisfacción ciudadana. Además, podría ser una herramienta valiosa para abordar desafíos complejos en la administración pública, como la transparencia, la rendición de cuentas y la modernización de los servicios estatales. La implementación de sistemas logísticos avanzados puede facilitar la trazabilidad de procesos, fortalecer la

integridad institucional, mejorar la capacidad de respuesta ante crisis y promover la sostenibilidad ambiental mediante prácticas ecoeficientes. Asimismo, puede generar un efecto dominó positivo en la cultura organizacional, fomentando un entorno de trabajo más profesional y orientado a resultados, lo que se traduce en una mayor motivación del personal, aumento de la productividad y mejora de la imagen del sector público. En última instancia, una gestión logística efectiva no solo optimiza operaciones, sino que también puede ser un motor de cambio positivo y modernización en todo el aparato estatal, contribuyendo significativamente a la eficacia y eficiencia del gobierno en su conjunto.

IV. CONCLUSIONES

Primero, se evidenció que existe una relación positiva fuerte entre la gestión logística y el desempeño de tareas, con un coeficiente de correlación de 0.700 y un nivel de significancia de 0.000. Esto significa que en la institución los trabajadores perciben limitaciones en la gestión logística, lo que está directamente asociado con dificultades en el desempeño de sus tareas cotidianas, subrayando el impacto negativo de los procesos logísticos ineficientes en el rendimiento laboral.

Segundo, a partir de esto se pudo evidenciar que existe una relación positiva moderada-fuerte entre la gestión logística y el desempeño contextual, con un coeficiente de correlación de 0.644 y un nivel de significancia de 0.000. Esto significa que en la institución los trabajadores perciben que los procesos logísticos con algunas deficiencias están asociados con una disminución en aspectos como la iniciativa, cooperación y entusiasmo en el trabajo, contribuyendo así a un ambiente laboral menos positivo y productivo.

Tercero, a partir de los resultados presentados se pudo evidenciar que existe una relación positiva fuerte entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente, con un coeficiente de correlación de 0.713 y un nivel de significancia de 0.000. Esto significa que en la institución los trabajadores perciben que las deficiencias en la gestión logística están asociadas con un aumento en comportamientos laborales negativos, lo que podría indicar la presencia de factores adicionales o resistencia a los procesos actuales que requieren una investigación más profunda.

Cuarto, a partir de los hallazgos presentados se pudo evidenciar que existe una relación positiva fuerte entre la gestión logística y el desempeño laboral general, con un coeficiente de correlación de 0.711 y un nivel de significancia de 0.000. Esto significa que en la institución los trabajadores perciben que las limitaciones en la gestión logística están fuertemente asociadas con un bajo desempeño laboral en todos los aspectos, lo que subraya el impacto crítico de los procesos logísticos ineficientes en la baja productividad y eficacia general de la organización.

V. RECOMENDACIONES

Primera, al área de logística, se sugiere implementar un sistema de gestión de inventarios más eficiente y automatizado, con la finalidad de que mejore la disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño de las tareas cotidianas de los trabajadores, reduciendo así las limitaciones actuales y aumentando la productividad.

Segunda, a la gerencia general, se sugiere establecer un programa de integración interdepartamental que incluya reuniones periódicas entre logística y otras áreas, con la finalidad de que mejore la coordinación y se fomente un ambiente de trabajo más colaborativo, elevando así la iniciativa y el entusiasmo de los empleados en relación a los procesos logísticos.

Tercera, al área de recursos humanos, se sugiere desarrollar e implementar un programa de capacitación y sensibilización sobre los procesos logísticos y su importancia para la institución, con la finalidad de que mejore la comprensión y aceptación de los procedimientos entre los empleados, reduciendo así los comportamientos laborales negativos y la resistencia a los procesos actuales.

Cuarta, a la alta dirección, se sugiere formar un equipo multidisciplinario para realizar una auditoría integral de los procesos logísticos actuales e implementar un plan de mejora continua basado en indicadores de desempeño clave, con la finalidad de que mejore la eficiencia general de la gestión logística y, consecuentemente, se eleve el desempeño laboral en todos los aspectos de la organización.

REFERENCIAS

- Adelwini, B., Toku, L., & Adu, O. (2023). Investigating the effects of logistics management on organizational performance: New evidence from the manufacturing industry. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 16(1), 1-11. doi:10.55217/102.v16i1.606
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Apaza, E. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas –Cusco*. [tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving performance through reward*. Kogan Page. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2TyEDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature Review. *Sabio Abierto*, 11(1), 1-12. doi:0.1177/2158244021989283
- Aslam, J., Saleem, A., Tariq, N., & Bae, Y. (2021). Factors influencing blockchain adoption in supply chain management practices: A study based on the oil industry. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(2), 124-134. doi:10.1016/j.jik.2021.01.002
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Gungor, H. (2022). Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: Call center evidence. *Economics and Sociology*, 15(1), 285-297. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/359591290_Task_performance_and_job_satisfaction_under_the_effect_of_remote_working_Call_center_evidence
- Baimyrzaeva, M. (2018). Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It? *Occasional Paper*, 1(4), 1-43. Obtenido de <https://www.ucentralasia.org/media/ackcdaec/uca-ippa-op4-beginners-guide-for-applied-research-process-eng.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 54-60. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Bologna, E. (2022). *Un Recorrido por los Métodos Cuantitativos en Ciencias Sociales a bordo de R*. Obtenido de <https://estadisticacienciasocialesr.rbind.io/>

- Borisova, V., Lysochenko, A., Vorobyev, G., Pavlenko, I., & Avsharov, A. (2021). Digital Technologies in Public Procurement Logistics. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 198(1), 1394-1402. doi:10.1007/978-3-030-69415-9_154.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. *Annual Reviews Further*, 2, 47–74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. Obtenido de <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- COMEXPERU. (2019). *Informe de Calidad del Gasto Público en Salud 2019*. COMEXPERU. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-calidad-001.pdf>
- Comisión Europea. (2023). *Green Deal: Greening freight for more economic gain with less environmental impact*. Obtenido de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3767
- Fontalvo, T., De-la-Hoz, E., & Mendoza, A. (2019). Los Procesos Logísticos y La Administración de la Cadena de Suministro. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 102-112. doi:10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5880
- García, R. (2020). Gestión logística en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, Enfoques*, 4(14), 108–122. doi:10.33996/revistaenfoques.v4i14.84
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63 - 82. doi:10.15381/rinvp.v25i1.21920
- Gomes, P., & Mendes, S. (2022). Organizational context, use of performance management practices and their effects on organizational performance: an empirical look at these interrelationships. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2467-2495. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2022-0014/full/html>
- Gordon, Y., Vidal, C., & Ríos, D. (2020). Procesos Logísticos en Empresas panificadoras del Municipio de Valledupar. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 262-275. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890413>
- Guillen, J. (2020). Los enfoques de la investigación a partir de la Teoría del conocimiento. *Cultura y Sociedad*, 6(1), 62-72. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347642312_Los_enfoques_de_la_investigacion_a_partir_de_la_Teoria_del_conocimiento
- Indriyanto, I. (2023). Employee Performance in a Logistics Service Company is Determined by the Work Environment and Organizational Commitments. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(10). doi:10.47191/jefms/v6-i10-47
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Khaled Alali, M. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1782–1807. doi:10.1080/09585192.2022.2032265

- López, D., Melo, G., & Mendoza, D. (2021). Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia. *Información tecnológica*, 32(1), 39-46. doi:10.4067/S0718-07642021000100039
- Ma, L. (2017). Performance management and citizen satisfaction with the government: Evidence from Chinese municipalities. *Public Administration*, 95(1), 39-59. doi:10.1111/padm.12275
- Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote*. [tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Mejías, A., Godoy, E., & Piña, R. (2018). Impacto de la calidad de los servicios sobre la satisfacción de los clientes en una empresa de mantenimiento. *Compendium*, 21(40). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88055200020>
- Mohd, Arwab, Mohd, A., Mohd, N., & Mohd, A. (2022). Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry. *European Journal of Training and Development*, 47(9). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/363040371_Task_performance_and_training_of_employees_the_mediating_role_of_employee_engagement_in_the_tourism_and_hospitality_industry
- Morales, J., Serruto, G., Huanca, J., & Morales Z, C. (2021). Desempeño y satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1226-1239. doi:10.23857/pc.v6i1.2220
- Mosteiro, M., & Porto, A. (2017). La investigación en educación. En C. Mororó, & R. Assis. Ilhéus: EDITUS. Obtenido de <https://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>
- OECD. (2018). *Towards Road Freight Decarbonisation Trends Measures and Policies*. OECD Publishing. Obtenido de https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/towards-road-freight-decarbonisation_0.pdf
- Oficina de Gestión de Personal de EE. UU. (2020). *OPM U.S. Office of Personnel Management*. Obtenido de Overview & History: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/performance-management/overview-history/>
- ONU. (2019). *Review of sustainable transport connectivity*. ESCAP. Obtenido de https://www.un.org/ohrlls/sites/www.un.org.ohrlls/files/lldcs_publications/review-of-sustainable-transportation.pdf
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, 131, 2314 – 3738. doi:10.24215/23143738e131
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Relmeccs*, 8(2), 1-15. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74242>
- Ramos-Villagrana, P., Barrada, J., Fernández, d. R., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance

- Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
doi:10.5093/jwop2019a21
- Rodrigues, H., Alves, W., & Silva, Â. (2020). The impact of lean and green practices on logistics performance: a structural equation modelling. *Thematic Section - Sustainability in Transportation and Logistics*, 30(1), 1-14. doi:10.1590/0103-6513.20190072
- Saks, A., Haccoun, R., & Belcourt, M. (2016). *Managing performance through training and development*. Nelson Education. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/490412314/Managing-Performance-Through-Training-and-Development>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Syed, A., Zhang, W., Han, Z., & Hammad, S. (2019). Impact of Logistics Management on Customer Satisfaction: A Case of Retail Stores of Islamabad and Rawalpindi. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9, 1723-1752. doi:10.4236/ajibm.2019.98113
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321-328. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7809919/>
- Thanh, N. T., Thi, Q., & Dung, V. (2020). The relationship between talent management and talented employees' performance: empirical investigation in the Vietnamese banking sector. *Management Science Letters*, 10(10), 2183-2192. doi:10.5267/j.msl.2020.3.018
- Trigoso, J., Huamán, M., Bernedo, D., & Romero, R. (2023). Gestión logística hospitalaria y calidad de servicio del cliente interno en tiempos de pandemia. *Revista Especializada en Ciencias Humanísticas y Sociales*, 8(1), 145-156. doi:10.33936/rehuso.v8i1.4615
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613010/>
- Velasco, N., Moreno, J. P., & Rebolledo, C. (2018). Logistics practices in healthcare organizations in Bogota. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(3), 519–533. doi:10.1108/ARLA-08-2016-0219
- Vera, M., & Cobacango, L. (2023). Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). *MQRInvestigar*, 7(4), 2908-2930. doi:10.56048/MQR20225.7.4.2023.2908-2930
- Villegas, S. (2017). *Logística hospitalaria en el área de farmacia de los hospitales de la región Tumbes, 2016*. [tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8539/Villegas_SEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Woro, M., Indrati, I., & Tajib, E. (2018). Effect of Leadership Style and Organization on Employee Through Job Satisfaction (Empirical Study on Five Construction Companies in Indonesia).

Advances in Economics, Business and Management Research, 168, 258-263.
doi:10.2991/aebmr.k.210305.047

Zelada, E. (2022). Gestión logística y atención al cliente en una empresa industrial del rubro alimentos, Lima 2021. *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 4(2), 1-23. doi:10.33326/27086062.2022.2.1338

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Gestión logística	La gestión logística en el sector público consiste en los procesos de abastecimiento, almacenamiento y distribución de los recursos materiales y servicios que requieren una institución pública para cumplir sus objetivos y brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Implica actividades de planificación, adquisición, manejo de inventarios, almacenaje, transporte interno y gestión de información logística (Villegas, 2017)	La gestión logística será evaluada a través de un cuestionario dirigido al personal de una institución pública de Lima, midiendo tres dimensiones: aprovisionamiento almacenamiento y distribución El instrumento utiliza una escala de Likert con 5 categorías de respuesta.	Aprovisionamiento	Planificación y gestión eficiente de las compras y adquisiciones (1,2,3)	Ordinal
				Pedidos oportunos de materiales y suministros (4,5,6)	
			Almacenaje	Manejo adecuado de inventarios (7,8,9)	
				Almacenamiento óptimo de los recursos (10,11,12)	
			Distribución	Transporte eficiente de los recursos (13,14,15)	
				Gestión efectiva de la información sobre compras y abastecimiento (16,17,18)	
V2. Desempeño Laboral	El desempeño laboral consiste en el conjunto de y comportamientos desplegados por un trabajador para cumplir acciones con los objetivos de su puesto de trabajo y contribuir al logro de metas organizacionales. Comprender el desempeño en la ejecución de tareas, el desempeño contextual y los comportamientos contraproducente (Geraldo, 2022).	El desempeño laboral será evaluado a través de un cuestionario dirigido al personal de una institución pública de Lima, midiendo tres dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes El instrumento utiliza una escala de Likert con 5 categorías de respuesta.	Desempeño de tareas	Organización del trabajo (2, 3)	Ordinal
				Gestión del tiempo (1,4)	
			Desempeño contextual	Iniciativa y proactividad (5, 8, 9)	
				Actualización de conocimientos (6)	
				Creatividad e innovación (7)	
			Comportamiento laboral contraproducente	Participación activa (10)	
				Actitud negativa y contraproducente (11, 12)	
Comentarios Negativos dentro y fuera de la organización (13, 14)					

Anexo 2. instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión logística

Estimado colaborador/a,

Agradecemos su participación en este estudio. Nuestro interés se centra en comprender su perspectiva respecto a la gestión logística de la institución en la que labora. Le aseguramos que todas sus respuestas se mantendrán en la más estricta confidencialidad, por lo que le instamos a responder con la mayor sinceridad y precisión posible.

Le agradecemos de antemano por su tiempo.

Por favor, encuentre a continuación las preguntas correspondientes. Cada ítem ofrece cinco opciones de respuesta. Le solicitamos seleccionar la opción que mejor refleje su opinión y marcar con una X su elección, según lo siguiente:

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

	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Aprovisionamiento	1	La institución planifica y gestiona de manera eficiente las compras y adquisiciones de recursos.					
	2	Los procesos de compras y adquisiciones en la institución son organizados y efectivos.					
	3	Las compras y adquisiciones se realizan de acuerdo a las necesidades de la institución.					
	4	Los pedidos de materiales y suministros se realizan en el momento oportuno.					
	5	Los pedidos de insumos y recursos se efectúan de manera rápida cuando se necesitan.					
	6	Los materiales y suministros solicitados llegan en el momento indicado.					
Almacenaje	7	Se lleva un control de efectivo de los inventarios de la institución.					
	8	Los inventarios se manejan de forma organizada y eficiente.					
	9	El nivel de inventario disponible es adecuado para las necesidades de la institución.					
	10	El almacenamiento de los recursos se realiza de forma óptima.					

	11	Los recursos están almacenados en condiciones adecuadas.					
	12	El espacio de almacenamiento es el apropiado para los recursos con los que se cuenta.					
Distribución	13	El transporte de los recursos dentro de la institución es eficiente.					
	14	Los recursos llegan a tiempo a los destinos gracias a un transporte adecuado.					
	15	Se utilizan medios de transporte óptimos para el traslado de los recursos.					
	16	La información sobre compras y abastecimiento se gestiona de manera efectiva.					
	17	La información de las compras y adquisiciones realizadas es clara y accesible.					
	18	Se tiene un control adecuado de la información de abastecimiento de la institución.					

Cuestionario de desempeño laboral individual

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:


Marque con una "X" según la escala siguiente:


Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	He sido capaz de establecer prioridades.					
2	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
3	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He asumido responsabilidades adicionales.					
7	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					



Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	CONFIABILIDAD
Nombres y apellidos del experto	LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ
Documento de identidad	07539368
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	967747132
Firma	
Fecha	4/06/2024

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Confianza
Nombres y apellidos del experto	EDUARDO MALCA VALVERDE
Documento de identidad	09428899
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	DR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	933204023
Firma	
Fecha	07/06/24

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Confianza
Nombres y apellidos del experto	Danny Alonso Lizarzaburu Aguinaga
Documento de identidad	17640671
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Dirección de Investigación
Número telefónico	995978529
Firma	 
Fecha	20/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 14

Confiabilidad gestión logística

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	18

Tabla 15

Confiabilidad gestión logística si se elimina un elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1P1	47,30	244,010	0,852	0,974
V1P2	47,23	242,323	0,788	0,975
V1P3	47,33	241,816	0,811	0,975
V1P4	47,23	244,599	0,818	0,974
V1P5	47,17	247,661	0,709	0,976
V1P6	47,10	244,093	0,875	0,974
V1P7	47,17	242,833	0,894	0,974
V1P8	47,10	245,679	0,792	0,975
V1P9	47,17	236,420	0,883	0,974
V1P10	47,30	243,183	0,823	0,974
V1P11	47,17	242,695	0,814	0,974
V1P12	47,23	239,013	0,800	0,975
V1P13	47,17	242,351	0,851	0,974
V1P14	47,13	242,395	0,859	0,974
V1P15	47,20	242,510	0,812	0,974
V1P16	47,43	243,702	0,847	0,974
V1P17	47,30	247,114	0,810	0,975
V1P18	47,27	245,375	0,786	0,975

Tabla 16

Confiabilidad desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	14

Tabla 17*Confiabilidad desempeño laboral si se elimina un elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2P1	36,23	234,254	0,887	0,981
V2P2	36,10	236,231	0,923	0,980
V2P3	36,40	236,593	0,910	0,981
V2P4	36,30	234,562	0,885	0,981
V2P5	36,23	233,495	0,906	0,981
V2P6	36,27	238,133	0,870	0,981
V2P7	36,20	239,407	0,851	0,982
V2P8	36,37	237,206	0,898	0,981
V2P9	36,60	242,179	0,896	0,981
V2P10	36,33	239,402	0,884	0,981
V2P11	36,33	238,851	0,900	0,981
V2P12	36,13	238,189	0,861	0,981
V2P13	36,43	237,840	0,893	0,981
V2P14	36,37	240,171	0,858	0,982

Anexo 5. Consentimiento informado



Universidad César Vallejo



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Callao, 22 de junio de 2024

Carta P.0024-2024-UCV-VA-EPG-F9/J

Mg.

Johann Martín Grados Bazalar

Gerente de Administración y Finanzas

Municipalidad Distrital de Ancon

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUNGA OLAGUIBEL ALLEN PAUL**, identificado con **DNI N° 44695707** y con código de matrícula **N° 7002551692**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión logística y desempeño laboral en una Institución Pública, Lima 2024

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador **CHUNGA OLAGUIBEL ALLEN PAUL** asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información para solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo, solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: epg.callao@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MG. ROBERT CHRISTIAN QUEDA SIGUAS
Jefe de la Escuela de Posgrado Ribal Callao

Seguimiento de tu solicitud

Nombre del trámite: Mesa de partes

Entidad: Municipalidad Distrital de Ancon

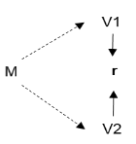
Código de solicitud: n7xhg4wj9

Enviaste tu solicitud
25 jun 2024 16:18

Solicitud atendida
26 jun 2024 09:43

Buenos Días, se recepcionó su oficio el cual tiene como EXP N° 07402-2024 de fecha 26 de Junio del 2024 y fue derivado a ADMINISTRACION . Atentamente Mesa de Partes Virtual.

Anexo 7. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión logística y desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima 2024? b) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024? c) ¿Cómo se relaciona la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral en una Institución Pública de Lima 2024.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño de tareas en una Institución Pública de Lima 2024. b) Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño contextual en una Institución Pública de Lima 2024. c) Determinar la relación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en una Institución Pública de Lima 2024.</p>	<p>Hipótesis general Hi. La gestión logística y el desempeño laboral se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024. Ho. La gestión logística y el desempeño laboral no se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.</p> <p>Hipótesis Específicas: a) La gestión logística y el desempeño de tareas se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024. b) La gestión logística y el desempeño contextual se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024. c) La gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente se relacionan de manera significativa en una Institución Pública de Lima 2024.</p>	<p>Técnica Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionarios de preguntas, tipo Likert.</p>										
<p align="center">Diseño de investigación</p>	<p align="center">Población y muestra</p>	<p align="center">Variables y dimensiones</p>											
<p>Tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel relacional, de diseño transversal, descriptivo relacional:</p>  <p>Dónde: M: 152 Colaboradores de una institución Pública que tienen trato directo con el área logística.</p> <p>V1: Gestión Logística V2: Desempeño Laboral r : Relación</p>	<p>Población Conformado por 251 colaboradores de una institución pública de Lima.</p> <p>Muestra 152 colaboradores de una institución Pública que tienen trato directo con el área logística, seleccionados de manera no probabilística.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1240 986 1469 1018">Variables</th> <th data-bbox="1469 986 1756 1018">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1240 1018 1469 1114" rowspan="3">Gestión logística</td> <td data-bbox="1469 1018 1756 1050">Aprovisionamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1469 1050 1756 1082">Almacenaje</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1469 1082 1756 1114">Distribución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1240 1114 1469 1331" rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td data-bbox="1469 1114 1756 1177">Desempeño de tareas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1469 1177 1756 1241">Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1469 1241 1756 1331">Comportamiento laboral contraproducente</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión logística	Aprovisionamiento	Almacenaje	Distribución	Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Comportamiento laboral contraproducente	
Variables	Dimensiones												
Gestión logística	Aprovisionamiento												
	Almacenaje												
	Distribución												
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas												
	Desempeño contextual												
	Comportamiento laboral contraproducente												