



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Gestión logística y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura - 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Luis Enrique Jara Olortegui

Asesor

Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Luis Enrique Jara Olortegui	74309719	30/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Cesar Marcelino Mazuelos Cardoza	15601335	0000-0003-2938-5525
Flor De Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302

Gestión Logística y Desempeño Laboral Del Personal De Serenazgo De La Municipalidad Provincial De Huaura - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

8%

★ repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**Gestión logística y desempeño laboral del personal de serenazgo
de la Municipalidad Provincial de Huaura - 2022**

Autor

Luis Enrique Jara Olortegui

Tesis Pregrado

Asesor

Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional De Administración**

Huacho – Perú

2024

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mis progenitores: Enrique Jara Olortegui y Carmen Olortegui Jara, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo en el trayecto de mi desarrollo personal y profesional, me inculcaron valores y me mostraron el camino hacia la superación. Estoy realmente agradecida por estar siempre conmigo y convertirme en la persona que soy

Luis Enrique Jara Olortegui

AGRADECIMIENTO

Agradecido con Dios ya que me ha permitido culminar mis estudios satisfactoriamente ofreciéndome salud, bienestar, guiando mis pasos y poniendo en mi camino a mi familia.

A mis padres por todo su esfuerzo, apoyo y consejo en mi formación como persona. A mi abuelo por siempre estar conmigo apoyándome y brindándome los mejores consejos.

Luis Enrique Jara Olortegui

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.2 Implicación teórica.....	4
1.4.3 Implicación práctica.....	5
1.4.4 Implicación social	5
1.4.5 Implicación investigativa.....	5
1.5 Delimitación de la investigación.....	5

1.5.2	Delimitación geográfica.....	5
1.5.3	Delimitación social	5
1.6	Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		7
2.1	Antecedentes de la investigación	7
2.1.2	Investigaciones nacionales.....	9
2.2	Bases teóricas	11
2.2.2	Desempeño laboral.....	19
2.3	Bases filosóficas.....	30
2.3.2	Desempeño laboral.....	31
2.4	Definición de términos básicos	31
2.5	Hipótesis de la investigación.....	33
2.5.1	Hipótesis general.....	33
2.5.2	Hipótesis específicas	33
2.6	Operacionalización de las variables.....	34
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....		36
3.1	Diseño metodológico	36
3.1.2	Diseño	36
3.1.3	Nivel de la investigación.....	36
3.2	Población y muestra.....	36
3.2.1	Población	36
3.2.2	Muestra	37

3.3	Técnicas de recolección de datos	37
3.3.2	Descripción de los instrumentos	37
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	38
CAPÍTULO IV RESULTADOS		39
4.1	Análisis de resultados	39
4.1.2	Resultados de la segunda variable y sus dimensiones	43
4.1.3	Tablas de contingencia y figuras.....	47
4.1.4	Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones.....	51
4.2	Contrastación de hipótesis	52
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		60
5.1	Discusión de resultados.....	60
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		62
6.1	Conclusiones	62
6.2	Recomendaciones	63
REFERENCIAS		65
7.1	Fuentes documentales	65
7.2	Fuente bibliográficas.....	65
7.3	Fuente hemerográficas	66
7.4	Fuentes electrónicas	67
ANEXOS.....		68
Anexo 1: Matriz de consistencia		68
Anexo 3: Baremación		74

1.	Baremación de la Primera Variable: Gestión logística	74
A.	Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Gestión de compras	74
B.	Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Gestión de stock	74
C.	Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Gestión de almacenes	74
A.	Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Enriquecimiento del trabajo	74
B.	Baremación de la Segunda Dimensión de V2: Trabajo en equipo	75
C.	Baremación de la Tercera Dimensión de V2: Cultural empresarial	75
	Anexo 4: Base de datos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Equipos de trabajo vs. Grupos de trabajo	32
Tabla 2. La motivación como equilibrio de la persona y la organización	35
Tabla 3. Gestión logística	49
Tabla 4. Gestión de compras	50
Tabla 5. Gestión de stock	51
Tabla 6. Gestión de almacenes	52
Tabla 7. Desempeño laboral	53
Tabla 8. Enriquecimiento del trabajo	54
Tabla 9. Trabajo en equipo	55
Tabla 10. Cultura empresarial	56
Tabla 11. Tabla cruzada de Gestión logística y Desempeño laboral	57
Tabla 12. Tabla cruzada de Gestión de compras y Desempeño laboral	58
Tabla 13. Tabla cruzada de Gestión de stock y Desempeño laboral	59
Tabla 14. Tabla cruzada de Gestión de almacenes y Desempeño laboral	60
Tabla 15. Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	61
Tabla 16. Correlación entre Gestión logística y Desempeño laboral	62
Tabla 17. Correlación entre Gestión de compras y Desempeño laboral	64
Tabla 18. Correlación entre Gestión de stock y Desempeño laboral	66
Tabla 19. Correlación entre Gestión de almacenes y Desempeño laboral	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Macroprocesos de la gestión logística	29
Figura 2. Matriz del liderazgo situacional	34
Figura 3. Elementos para desarrollar un buen desempeño laboral	39
Figura 4. Tres pasos clave en la evaluación del desempeño	40
Figura 5. Gestión logística	49
Figura 6. Gestión de compras	50
Figura 7. Gestión de stock	51
Figura 8. Gestión de almacenes	52
Figura 9. Desempeño laboral	53
Figura 10. Enriquecimiento del trabajo	54
Figura 11. Trabajo en equipo	55
Figura 12. Cultura empresarial	56
Figura 13. Gestión logística y desempeño laboral	57
Figura 14. Gestión de compras y Desempeño laboral	58
Figura 15. Gestión de stock y Desempeño laboral	59
Figura 16. Gestión de almacenes y Desempeño laboral	60
Figura 17. Correlación entre Gestión logística y Desempeño laboral	63
Figura 18. Correlación entre Gestión de compras y Desempeño laboral	65
Figura 19. Correlación entre Gestión de stock y Desempeño laboral	67
Figura 20. Correlación entre Gestión de almacenes y Desempeño laboral	69

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022. Fue necesario contar con el apoyo de la Municipalidad Provincial de Huacho, para que los objetivos planteados se realicen con éxito y se logren, los resultados esperados. Para esta investigación la muestra fue de 80 trabajadores del personal de serenazgo de la institución mencionada, utilizando como instrumento de recolección de datos, una encuesta de escala Likert, con 10 ítems para la variable Gestión logística, y con 11 ítems para la variable Desempeño laboral. Este estudio metodológico tiene un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: la gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.686, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, al presentarse en la institución estudiada una regular gestión logística, la cual incluye la gestión de compras, la gestión de stock, y la gestión de almacenes; se cuenta con un regular desempeño laboral, y con ello, un moderado enriquecimiento del trabajo, una débil cultura empresarial, y un regular trabajo en equipo.

Palabras clave: Gestión logística, desempeño laboral, gestión de compras, gestión de stock, gestión de almacenes.

ABSTRACT

The present research work has as a general objective, to determine the relationship between logistics management and job performance of serenazgo personnel of the Provincial Municipality of Huacho, 2022.

It was necessary to have the support of the Provincial Municipality of Huacho, so that the proposed objectives are carried out successfully and the expected results are achieved.

For this research, the sample consisted of 80 workers from the serenazgo staff of the aforementioned institution, using a Likert scale survey as a data collection instrument, with 10 items for the Logistics management variable, and with 11 items for the Work performance variable. This methodological study has a quantitative approach, a correlational level and a non-experimental cross-sectional design.

The asymptotic significance (0.000) is less than 5% (0.05); the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: logistics management presents a direct relationship with the job performance of serenazgo personnel of the Provincial Municipality of Huacho, 2022. In addition, Spearman's Rho correlation is 0.686, being a correlation positive and moderate. That is, when a regular logistics management is presented in the institution studied, which includes purchasing management, stock management, and warehouse management; there is regular job performance, and with it, moderate job enrichment, a weak corporate culture, and regular teamwork.

Keywords: Logistics management, job performance, purchasing management, stock management, warehouse management.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.

En esta investigación se fundamenta la variable Gestión logística y sus dimensiones: gestión de compras, gestión de stock, y gestión de almacenes. Asimismo, se explica la segunda variable Desempeño laboral, y sus dimensiones: enriquecimiento del trabajo, trabajo en equipo, y cultura empresarial.

Además, las recomendaciones que se señalan en la presente investigación, ayudarán a la Municipalidad Provincial de Huacho, a mejorar la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo, teniéndose en cuenta los resultados obtenidos.

Este estudio está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capítulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas, documentales, hemerográficas y electrónicas; así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con el gran avance que está teniendo la tecnología, las grandes cadenas de producción han tenido que transformarse y abrazarse a esta, y a las altas demandas y ofertas que ha traído consigo la globalización. El mundo empresarial ha abierto una puerta que invita a la generación del cambio y a la adaptación si las empresas quieren seguir siendo líderes o seguir en la búsqueda de aquel camino. Por tal razón, cada uno de los procesos de la gestión logística se han desarrollado y mutado con el paso del tiempo, procurando que cada uno de ellos beneficie a los clientes y consumidores, es decir, que brinde las necesidades y requerimientos que ellos solicitan en un ambiente tan competitivo como el que se vive.

El departamento o área de compras deberá tener mucho cuidado al momento de escoger quiénes serán los proveedores de la empresa, pues si se desea proporcionar productos de calidad, dentro del proceso de transformación se debe contar con insumos o materia prima que sea de una calidad superior. De igual forma, si se van a adquirir productos ya terminados, estos deben contar con la calidad que el cliente o consumidor ha solicitado, así la empresa conseguirá un gran reconocimiento por parte de ellos.

Muchas empresas desean tener solo el inventario necesario en los almacenes, con el propósito de no pagar altos costos de almacenaje. La gestión de stock busca a través de diferentes sistemas conocer las entradas y salidas de los productos dentro

del almacén, evitando rupturas de inventario; de este modo, la empresa podrá entregar los pedidos de sus clientes en el momento requerido.

Asimismo, los responsables de la gestión de almacenes junto con compras deberán recibir e inspeccionar los artículos o materiales que les hayan hecho llegar los distintos proveedores, de cumplirse con las especificaciones técnicas, lo adquirido podrá pasar a los almacenes en donde serán ubicados, para luego ser distribuidos al área o a los clientes que los hayan pedido.

Por otro lado, una gestión logística ineficiente se manifiesta en altos costos, errores de picking, espacios desaprovechados en los almacenes, un sistema del inventario desactualizado, demoras en los envíos de los productos, errores cuando se manipula los artículos, entre otros. Estos problemas afectan no solo la parte logística, sino otros aspectos que forman parte de las empresas como la calidad de servicio o el desempeño laboral de los colaboradores. En relación a lo último, muchos autores señalan que el desempeño laboral expresa el desenvolvimiento de las funciones del puesto que realizan los colaboradores. Para desarrollarlo, se evocan distintos elementos como practicar el trabajo en equipo, promover una cultura organizacional, fomentar una comunicación asertiva y un buen clima organizacional, así como cultivar el liderazgo y la colaboración entre compañeros. De igual manera, para gestionarlo existen distintas evaluaciones que permitirán que los trabajadores sepan cuál es su rendimiento y mediante retroalimentaciones puedan ir mejorándolo.

Sabiendo lo antes mencionado, se ha observado que en la Municipalidad Provincial de (Huaura) Huacho, localizada en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima existe una ineficiente gestión logística que ha

conllevado a un paupérrimo desempeño laboral en el personal del serenazgo. Los trabajadores no pueden desempeñar de forma correcta sus funciones, por la falta de indumentarias e implementos logísticos, los cuales tardan en llegar por problemas en la gestión de compras o por un mal manejo en los inventarios o los almacenes. Debido a estos inconvenientes, surgen otros problemas como la desorganización, bajo rendimiento laboral, estrés, ausentismo, renunciadas, entre otros. Por tal motivo, este estudio propone a la gestión logística para integrar y mejorar los procesos de compras, inventarios y almacenes, así como las operaciones de abastecimiento y distribución, con la intención de que mejore el desempeño laboral del cuerpo de serenos de la entidad pública y así puedan brindar un servicio que beneficie a la población huachana.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión de compras y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de stock y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la gestión de compras y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.
- Determinar la relación entre la gestión de stock y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.
- Determinar la relación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Conveniencia

Partiendo de que no se llegan a adquirir a tiempo los uniformes y otros implementos logísticos de los serenos, perjudicando su desempeño laboral. Este estudio buscó encontrar la asociación entre la gestión logística y el desempeño laboral en el personal del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho.

1.4.2 Implicación teórica

La investigación proporciona un alcance de distintos autores sobre la gestión logística y sus procesos, así como el desempeño laboral y los elementos más puntuales para un buen funcionamiento de las tareas laborales que deben cumplir los colaboradores en las organizaciones.

1.4.3 Implicación práctica

A través de los resultados se brindan diferentes alternativas de solución a los problemas que envuelven la gestión logística de la Municipalidad Provincial de Huacho, la cual afecta el desempeño laboral del personal de serenazgo de la entidad antes mencionada.

1.4.4 Implicación social

Con la resolución de los problemas de la gestión logística, se apunta a que exista un mejor desempeño del personal de serenazgo. De esta manera sus actividades se verán favorecidas y estas beneficiarán a los ciudadanos del distrito de Huacho y de los lugares que se encuentran alrededor de él.

1.4.5 Implicación investigativa

El estudio impulsa a que otros autores puedan investigar sobre la gestión logística, así como el desempeño laboral, pero acompañando a estas variables con otras y buscando la participación de otras entidades que tengan problemas relacionadas a ellas.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación pertenece al periodo 2022.

1.5.2 Delimitación geográfica

El estudio se ejecutó en la Municipalidad Provincial de Huaura, la cual se sitúa en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.5.3 Delimitación social

Los participantes de este estudio fueron los 80 trabajadores pertenecientes al personal del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

Según Perez L., Perez R., & Seca (2020):

Una investigación es viable cuando el investigador se asegura que su investigación es realizable, posible de llevarse a cabo de forma completa. Es sumamente necesario que sepa con claridad los medios disponibles con los que cuenta. Por lo general, se distingue tres tipos de recursos: humanos, monetarios y materiales. (p.100)

Siguiendo el lineamiento de los autores antes mencionados, se puede afirmar que este estudio es viable, puesto que se contó con los recursos (incluido el tiempo) para su ejecución, así como la autorización del lugar y la participación de los involucrados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Bolaños (2019). En su tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño: Estudio en la empresa Simout S.A.”, tuvo como propósito caracterizar la cultura organizacional del área administrativa de la empresa SimoutS.A., con el fin de evaluar su relación con el desempeño laboral. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La técnica fue una encuesta y el instrumento un cuestionario de 60 preguntas con escala Likert, el cual fue aplicado a una muestra censal de 25 colaboradores, quienes debían tener una antigüedad mayor o igual a un año en la empresa. Respecto a los resultados, estos indicaron que existe una relación entre las características culturales y las dimensiones de desempeño laboral, con correlaciones positivas que se encontraban en un rango de 0,401 a 0,761.

Bohórquez, et al. (2020). En su estudio titulado: “La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización”, expusieron como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. Para ello, usaron un enfoque mixto, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. Asimismo, emplearon una investigación bibliográfica/documental y para recopilar la información utilizaron entrevistas que fueron dirigidos a una muestra de 31 personas y encuestas (de 17 preguntas en escala Likert) que fueron administradas a una muestra de 157 personas. Los resultados evidenciaron que en cuanto a las

necesidades fisiológicas el 25 % de trabajadores se encontraban insatisfechos, a la necesidad de poder el 35 % estaban insatisfechos y a la equidad organizacional el 35 % se encontraban también insatisfechos.

Ramírez, et al. (2020). En su estudio denominado: “La gestión logística en las microempresas manufactureras del Estado Táchira, Venezuela”, expusieron como finalidad describir la dinámica de la gestión logística en la microempresa manufacturera del Estado Táchira, Venezuela, a partir de los procesos de abastecimiento, producción y distribución. La metodología consistió en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 205 microempresas de 10 municipios del Estado, siendo la técnica a utilizarse la encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por 33 ítems. Se encontró un escaso nivel tecnológico, paupérrimos sistemas de transportes y poco asertividad en el proceso planificador.

Atehortua & Ceferino (2021). En su investigación titulada: “La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá”, tuvieron como finalidad analizar el grado de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del sector textil de Bogotá. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo. La muestra reunió a 16 colaboradores varones y 8 mujeres, a los cuales se les administró un cuestionario con 37 preguntas. Los resultados demostraron que la satisfacción laboral presenta una relación con el desempeño laboral y que, por consiguiente, la empresa debe brindar adecuadas condiciones laborales, de modo que pueda promover el desempeño y la productividad laboral en sus colaboradores.

López, Melo, & Mendoza (2021). En su trabajo de investigación denominado: “Gestión logística en la industria salinera del departamento de La Guajira, Colombia”, expusieron como objetivo analizar la gestión logística en la industria salinera en La Guajira, Colombia. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 39 ingenieros de empresas mineras dedicados a la explotación y procesamiento de la sal, correspondientes al departamento antes mencionada. Se empleó un cuestionario que mostró que se realiza una gestión logística medianamente efectiva. Por lo tanto, es fundamental que la industria salinera desarrolle acciones que impulsen a mejorar la planeación y ejecución de sus actividades.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Capcha (2018). En su estudio titulado: “Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018”, tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y un nivel correlacional. Para reunir la información se apoyó de un cuestionario que fue administrado a una muestra censal de 50 serenos. Respecto a los resultados, estos indicaron que hay una relación positiva y directa entre la motivación y desempeño laboral de 0,814, conforme a la prueba de Rho de Spearman.

Casaverde (2018). En su investigación denominada: “Gestión logística y clima organizacional en la PNP, 2017”, expuso como objetivo determinar la relación de la gestión logística y clima organizacional en el personal

administrativo de la PNP. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, siendo el diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional. La muestra no probabilística constó de 60 trabajadores de la PNP, a los cuales se les aplicó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos. Los resultados mostraron una correlación de 0,973, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, entre las variables de estudio.

Huamaní (2018). En su estudio titulado: “Comunicación interna y desempeño laboral en el área de mantenimiento de la flota vehicular de la Municipalidad de Lima, 2018”, expuso como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la flota vehicular de la Municipalidad de Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional. Se aplicó una muestra censal conformada por 45 colaboradores, a quienes se les dirigió un cuestionario de 30 ítems. Los resultados demostraron una correlación positiva entre la comunicación interna y el desempeño laboral de 0,827, según la prueba de Pearson.

Santisteban & Ventura (2020). En su investigación denominada: “Gestión logística y calidad de servicio de la Unidad Logística de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, año 2020”, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión logística y la calidad de servicio de la Unidad Logística de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra representativa de este estudio estuvo conformada por 63 colaboradores de la municipalidad antes mencionada, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios: uno para la primera variable y otro para la segunda. Los resultados

-de acuerdo a Rho de Spearman- revelaron una correlación positiva y directa entre la gestión logística y la calidad de servicio de 0,793.

Acuña (2022). En su estudio titulado: “Gestión administrativa y gestión logística en el área de almacén de la Municipalidad Distrital de Bellavista”, tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y gestión logística en el área de almacén de la Municipalidad Distrital de Bellavista, en el periodo 2021. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra constó de 20 colaboradores administrativos, a quienes se les administró un cuestionario con una confiabilidad, de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach de 0,951. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva y directa entre las variables de estudio de 0,713, según la prueba de Rho de Spearman.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión logística

A. Definiciones

“La gestión logística es la función de la empresa encargada de satisfacer las necesidades del cliente, proporcionando el producto en el momento, lugar y cantidad en que lo demande el cliente, todo ello al mínimo coste” (López, 2010, p.2).

De acuerdo con Mora (2016):

La gestión logística es una actividad interdisciplinaria que vincula las diferentes áreas de la compañía, desde la programación de compras hasta el servicio postventa; pasando por el aprovisionamiento de materias primas; la planificación y gestión de la producción; el

almacenamiento, manipuleo y gestión de stock, empaques, embalajes, transporte, distribución física y los flujos de información. (p.29)

En el mismo sentido, Gómez (2013) indica que “la gestión logística es la forma de organización que adoptan las empresas en lo referente al aprovisionamiento de materiales, producción, almacén y distribución de productos” (p.8).

En síntesis, los autores anteriores manifiestan que la gestión logística tiene la función —a través de la planificación— de llevar a cabo el abastecimiento empresarial, el conocimiento del stock y el almacén, así como las tareas de la distribución y los flujos de información. El objetivo central de esta gestión es brindar un producto correcto, en el momento y lugar correcto y, por supuesto, al cliente correcto. Para ello, la empresa mediante la logística busca que se mejore el servicio al cliente, se optimice la fase de mercadeo y el costo del transporte sea lo menor posible.

B. Evolución de la logística

El ingeniero Mora (2016) menciona que la evolución de la logística presenta cinco fases:

1. *Los orígenes (1950)*. En esta primera fase se da un incremento de la demanda. Las empresas presentaban una mayor capacidad para producir y vender sus productos; sin embargo, se les dificultaba distribuirlos, es decir, entregarlos de forma eficiente.
2. *La transición (1960)*. Se realiza un gran cambio en el modo de distribuir los productos. Las empresas se apoyan de los medios de transporte como el ferrocarril en la parte de Europa y el transporte terrestre en toda Norteamérica.

3. *Tiempos de respuesta (1980)*. Distribuir se convirtió en saber gestionar los materiales. Los encargados de la distribución empezaron a analizar y preguntar sobre el servicio al cliente. Observaron que la gestión de stock mejoraba considerable los costos de almacenaje y, por lo tanto, la rentabilidad de la empresa.
4. *Gestión de materiales (1980)*. La gestión de materiales se vuelve importante dentro de la gestión logística. Asimismo, las empresas empiezan a implementar los principios del Kaizen y a desarrollar nuevos servicios de distribución.
5. *Globalización (1990)*. En este periodo crecen las operaciones internacionales. Las empresas multinacionales no solo importan y exportan, sino que, además, aplican estrategias de mercadeo y buscan distinguirse de las demás, a través de su capacidad para armonizar actividades complejas y controlar la distribución conociendo las culturas, leyes, niveles de desarrollo económico, etc. de los distintos países.

C. Objetivos de la gestión logística

Mora (2016) afirma que:

El objetivo principal de la gestión logística es aumentar las ventajas competitivas, captando y reteniendo clientes y generando un incremento en los beneficios económicos obtenidos por la comercialización y producción de los bienes y servicios, mediante la interacción de la distribución física, aprovisionamiento de materias primas, manejo de información, tiempos de respuesta, control de nivel de inventarios, estudio de la demanda y servicio al cliente. (p.34)

Asimismo, el mismo autor menciona otros objetivos a tener en cuenta:

1. Convertir el menor costo operativo en un agente de éxito empresarial.
2. Entregar los productos correctos, en el momento correcto, al cliente final.
3. Racionalizar y optimizar los recursos (Mora, 2016).

D. Dimensiones

Según Gómez (2013), los macroprocesos de la gestión logística son la gestión de compras, de stocks y de almacenes.

A. Gestión de compras

El departamento o área de compras tiene el papel principal y más importante en la gestión logística, pues propicia que a la empresa no le falte ninguna pieza para su funcionamiento; además de que actúa como un puente integrador entre clientes y proveedores, en donde busca satisfacer las necesidades y requerimientos de los primeros, negociando y colaborando con los segundos; en otras palabras:

La gestión de compras se presenta como una tarea encaminada a la adquisición, reposición y, en general, a la administración y entrega de materiales e insumos indispensables para el adecuado desempeño de la organización; con el objetivo de obtener calidad, cantidad y precio justo; con un equilibrio sostenido entre la compañía y el proveedor para beneficio mutuo. (Mora, 2016, p.72)

El proceso de compras presenta los siguientes pasos:

1. *Detección de la necesidad de compra.* La empresa identifica una necesidad de compra, como puede ser falta de madera para elaborar sillas, memorias (RAM) para fabricar computadoras, o en empresas

comerciales, la falta de prendas de vestir para la presente estación, etc. En el caso de entidades públicas, los diferentes departamentos, áreas o unidades detectan materiales que les hacen falta para poder cumplir de forma correcta y adecuada sus tareas o funciones, por ejemplo, el área de Servicios Públicos se da cuenta que necesita guantes de nitrilo para su personal de la Baja Policía, o la unidad de Serenazgo percibe que no hay uniformes para su nuevo personal. Asimismo, dentro de este primer paso se detalla las especificaciones técnicas de los materiales que se van a necesitar como tallas, cantidad, modelo, etc. Estas especificaciones deben encontrarse en la solicitud de compra.

2. *Elaboración del presupuesto de compra.* Con el conocimiento exacto de lo que se va a comprar, se elabora un presupuesto de compra. Para ello, el equipo de Compras deberá realizar una búsqueda de precios en el mercado.
3. *Búsqueda y selección de proveedor.* En este paso se hace una búsqueda de proveedores, conforme a lo que se necesita comprar. La gran mayoría de empresas posee una lista de proveedores, con ayuda de esta se selecciona a aquellos a los que se les solicitará una cotización. Después de la evaluación de los distintos proveedores se selecciona a aquel que el grupo de Compras haya percibido como el más indicado. En esta evaluación se toma en cuenta las condiciones de entrega, pago, garantía y de devolución, de ser el caso.
4. *Emitir órdenes de compra.* Se emite y entrega la orden de compra al proveedor que ha sido seleccionado. Este documento es un contrato

en donde se pone de manifiesto que el proveedor deberá entregar el pedido en el tiempo establecido, cumpliendo con la calidad y las especificaciones del producto o materiales, y en la otra parte, que el comprador deberá pagar lo adquirido.

5. *Recepción del pedido.* Se lleva a cabo en coordinación con el departamento o área de almacén. Ambos reciben el pedido y se encargan de inspeccionar que el pedido cumpla con las especificaciones técnicas que se hayan detallado en la orden de compra.
6. *Autorización de pago al proveedor.* Después que se ha observado que el pedido ha cumplido con las especificaciones solicitadas, Compras autoriza y está al pendiente que se cumpla con el pago al proveedor (Gómez, 2013).

B. Gestión de stock

“El stock es el conjunto de materiales y artículos que la empresa almacena en espera de su utilización o venta posterior” (López, 2010, p.126), mientras que “la gestión de stocks es la parte de la función logística que se encarga de administrar las existencias de la empresa” (López, 2010,p.126). El primer objetivo principal de esta gestión es guardar la mínima cantidad de los materiales o productos, con el propósito de reducir costos de almacenaje y el segundo objetivo es prevenir rupturas de stock, evitando dejar de entregar los pedidos a los clientes, en el momento preciso.

Asimismo, dentro de esta gestión se busca también controlar los inventarios. Para ello, muchas veces el encargado es el departamento o área de Compras, el cual deberá vigilar y ordenar el stock, permitiendo que

no falten los materiales o insumos necesarios dentro de la organización, o que se cuente con los productos que serán destinados a manos de los clientes.

Dentro de los sistemas de revisión periódica, una empresa puede utilizar un sistema de revisión continua o los recuentos periódicos. Aunque es aconsejable que utilice ambos.

7. *Sistema de revisión continua.* Se registran mediante sistemas informáticos, las entradas o salidas de un material o producto al momento de realizarse. Esto permite que cuando un artículo está llegando a terminarse, se lance un pedido de manera automática al proveedor.
8. *Recuentos periódicos.* Tienen la finalidad de corroborar que la cantidad de stock que ha sido registrada sea igual a la cantidad física de inventario con la que se cuenta en el almacén. Puede que haya errores al momento de registrar las entradas o salidas o que haya robos que no han sido detectados por el sistema de revisión continua, por esta razón, es importante que la empresa realice recuentos periódicos del stock, que permitan corregir los errores y brindar una actualización del inventario (López, 2006).

C. Gestión de almacenes

En primer lugar, “el almacén es el recinto donde se realizan las funciones de recepción, manipulación, conservación, protección y posterior expedición de productos” (Gómez, 2013, p.120). Esto indica que el almacén permite mantener los materiales o productos que son de valor para la empresa, pero que también es sensible a los costos de los mismos. Por

este motivo, las empresas mediante distintos procesos o estrategias buscan minimizarlos. Mientras que, en segundo lugar:

La gestión de almacenes es un proceso diseñado por la función logística, que consiste en recibir, conservar y entregar cualquier material (materias primas, productos en curso, terminados, etc.), dentro de un mismo almacén y hasta el punto de consumo, incluyendo el tratamiento e información de los datos generados. (Gómez, 2013, p.120)

Dentro de las funciones de la gestión de almacenes se encuentran:

9. *Inspección de los materiales.* Esta primera función hace referencia a la recepción e inspección de los materiales y productos, el cual se realiza junto al equipo de Compras, ya que este departamento o área es quien cuenta con la información sobre las especificaciones técnicas pedidas al proveedor, por lo tanto, si este último no ha cumplido con ellas, Compras es quien debe realizar la devolución.
10. *Registro de entrada.* Con la intención de que se puedan identificar y ubicar los materiales y/o productos de manera rápida y fácil, es vital registrarlos al momento que entran al almacén.
11. *Almacenaje y mantenimiento de los productos.* “El almacenaje es el conjunto de actividades destinadas a mantener activos los materiales y los productos” (Gómez, 2013, p.128). Para ello, muchas empresas utilizan y consumen diferentes recursos como energía eléctrica, seguro de edificio, sueldo al personal encargado del almacén, etc.
12. *Preparación de los productos.* Aquí, a través de un conjunto de tareas se preparan los materiales o productos que necesite la empresa

o en todo caso, los pedidos que hayan sido solicitados por los clientes.

13. *Expedición de los productos.* Se acondicionan los materiales y productos —como un buen embalaje, precintado y etiquetado— para que lleguen en buen estado a quien lo ha solicitado (Gómez, 2013).

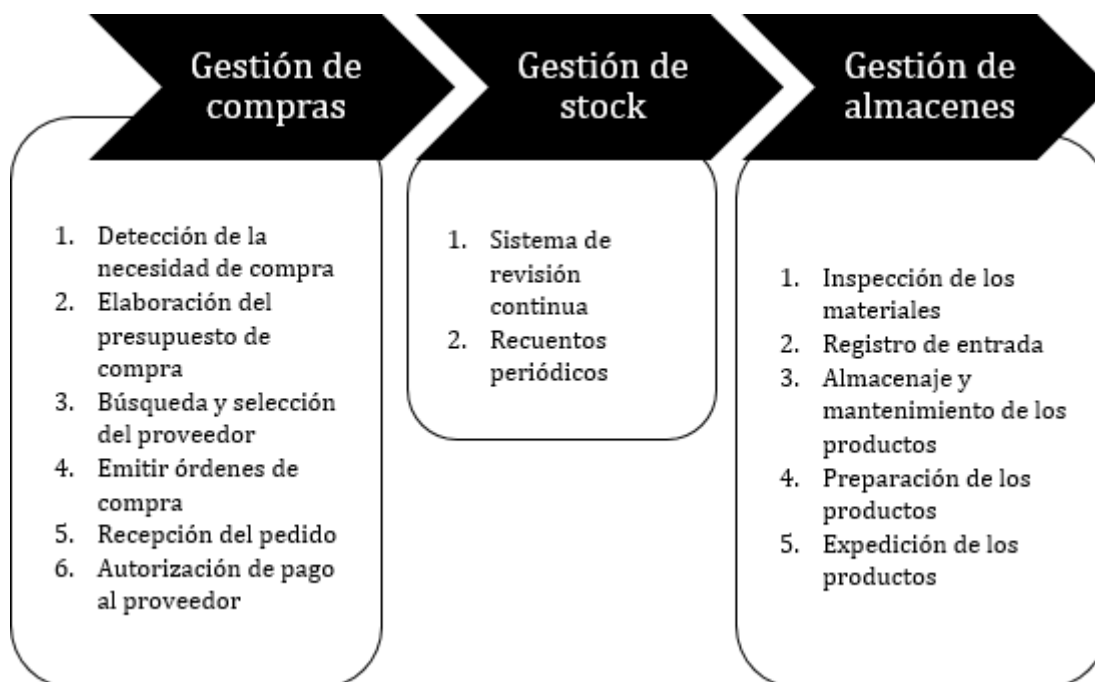


Figura 1. Macroprocesos de la gestión logística.

2.2.2 Desempeño laboral

A. Definiciones

“El desempeño laboral es la eficacia que demuestra un colaborador al realizar su trabajo, la cual se convierte en una ventaja competitiva para la empresa” (Chiavenato, 2011, p.202).

Desde el mismo enfoque, Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020) afirman que:

El desempeño laboral hace referencia a las acciones y conductas realizadas por los trabajadores, las cuales ayudan a alcanzar el logro de

los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. Asimismo, estas acciones y conductas son impulsadas por el autoaprendizaje, el trabajo en equipo y el desarrollo de una cultura organizacional. (p.114)

Para Delpueche (2021), el desempeño laboral es la manera en cómo una persona se desenvuelve en su puesto de trabajo, es decir, qué tan eficaz, eficiente o efectiva es, al momento de cumplir sus obligaciones o responsabilidades que le demanda su trabajo.

En otras palabras, se puede señalar que el desempeño laboral es la calidad del trabajo y tareas laborales que cada colaborador realiza, mediante acciones, actitudes o comportamientos, los cuales deberán sumar profesionalmente a este, pero, también, de forma conjunta al logro de los objetivos de la organización. Los encargados del departamento o área de Recursos Humanos deberán conocer el desempeño de cada uno de los trabajadores, para ello, a través de evaluaciones medirán de forma individual y grupal el desempeño, en todos los niveles de la empresa.

B. Dimensiones

Los elementos más destacables para un buen desempeño laboral son el enriquecimiento que debe proporcionar el trabajo, trabajar en equipo y el desarrollo de una cultura empresarial.

a) Enriquecimiento del trabajo

Un trabajo debe brindar motivación y satisfacción a los colaboradores, a través de la autonomía, variedad, aprendizaje y retroalimentación. Por lo tanto, un puesto laboral que enriquece al trabajador permite el crecimiento profesional de este, incrementando gradualmente los

desafíos, objetivos y responsabilidades que demanda las tareas laborales del puesto (Torres & Jaramillo, 2014).

Entre las características de un trabajo que enriquece al colaborador están:

- *Nuevo aprendizaje.* El trabajador percibe que el puesto de trabajo le está brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo a nivel profesional.
- *Programación.* El trabajo le permite al trabajador poder organizar su tiempo y programar las tareas laborales.
- *Condición única.* El puesto de trabajo debe tener sus propias cualidades o características, es decir, no debe ser igual a otro.
- *Control sobre los recursos.* Los colaboradores sienten autonomía y control al momento de llevar a cabo sus tareas laborales.
- *Responsabilidad personal.* Los colaboradores se hacen responsables de su trabajo, es decir, de sus decisiones y acciones en torno al puesto (Torres & Jaramillo, 2014).

b) Trabajo en equipo

El trabajo en equipo no solo cultiva un buen desempeño laboral, sino que, además, asegura la permanencia de una empresa en el mercado competitivo. Por este motivo, cada día las empresas buscan más la presencia de equipos de trabajo y no de grupos de trabajo.

De acuerdo con Castro (2014): “Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que realiza una obra común que los entrelaza, los establece y guía hacia objetivos compartidos” (p.55). En otras palabras, un verdadero

equipo de trabajo aprende a trabajar de forma conjunta, unida, resolviendo conflictos, proponiendo cambios y tomando decisiones.

Por otro lado, los grupos de trabajo interactúan ocasionalmente para compartir información y brindarla individualmente a cada uno de los miembros, con la finalidad de que logren sus objetivos propios (Castro, 2014).

Las diferencias entre los equipos de trabajo y los grupos de grupos son:

Tabla 1

Equipos de trabajo vs. Grupos de trabajo

Equipos de trabajo	Grupos de trabajo
Comparten información.	Suministran información individual.
Trabajo común para un fin común.	Trabajo individual para un fin común.
Miembros complementarios.	Miembros afines.
Metas comunes.	Metas propias.

Nota: Principales diferencias entre los equipos de trabajo y grupos de trabajo. Extraído de Castro (2014, p.56).

Para que exista un eficiente trabajo en equipo, los equipos deben desarrollar tres elementos: el liderazgo, la motivación y comunicación (Olaz, 2016).

1. Liderazgo

Olaz (2016) asevera que:

Un proceso de liderazgo efectivo supone además de contar con una serie de rasgos distintivos desarrollar una serie de comportamientos asociados al papel de líder que ha de representar, como es gestionar el compromiso lo que

implica impulsar el “contrato psicológico” entre las personas, incentivar el cambio, dar tiempo para asimilar los ritmos en la realización de las cosas y, sobre todo, reforzar a los más rezagados, a los que no saben o creen que no pueden. (p.200)

Por lo tanto, el líder es la persona que origina cambios y transformaciones, autoriza la toma de decisiones y coopera a romper el lado cotidiano y rutinario al que pueden llegar algunos procesos empresariales (Rubió, 2016).

Según Weinert (como se citó en Rubió, 2016) existen ciertos factores que se deben tomar en cuenta al momento de seleccionar un estilo de liderazgo, como son el clima organizacional, tamaño del equipo de trabajo, sistema de recompensas y remuneración organizacional, personal del líder, clase de trabajo, entre otros.

Asimismo, existen estudios que colocan al liderazgo situacional como un estilo o modelo por encima de otros, gracias a que interconecta distintos micromodelos entre sí, como es el caso del *apoyo* y la *dirección*. El primero relaciona las actitudes como la comunicación, motivación y satisfacción laboral, mientras que el segundo relaciona las aptitudes como la competencia técnica, conocimientos y capacidades. En conclusión, este modelo manifiesta que de acuerdo a la situación o momento que se presente, el líder empleará algún estilo.

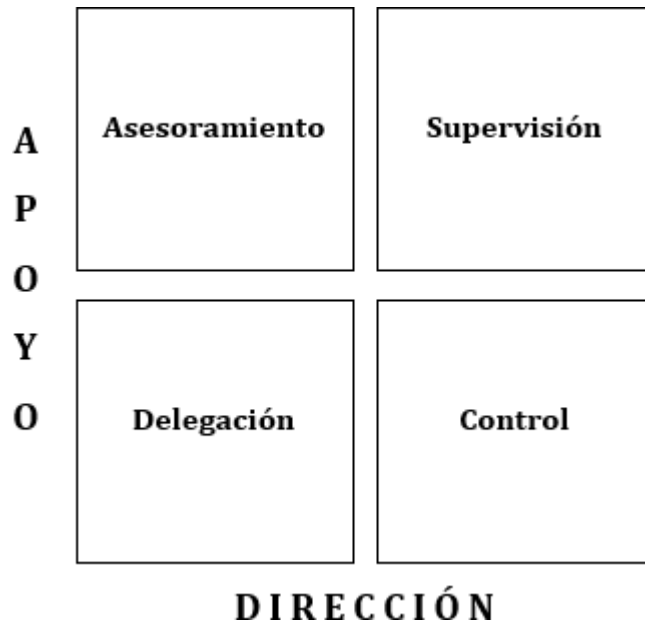


Figura 2. Matriz del liderazgo situacional. Extraído de Olaz (2016, p.206).

2. *Motivación*

“La motivación se puede definir como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a un fin, en dirección al logro de un objetivo determinado” (Rubió, 2016, p.51). Por consiguiente, la motivación en el ser humano nace gracias a las necesidades que estimulan la conducta y los objetivos que la conducen. A esto se suma el ambiente en el que la persona se encuentra, el cual deberá impulsar en la activación de la energía de esta. Desde un punto empresarial, la motivación de una persona se propagará en toda la organización, mientras que esta última aportará en el individuo esa energía motivadora.

Tabla 2*La motivación como equilibrio de la persona y la organización*

La persona posee	La organización aporta
Personalidad	Cultura
Valores	Clima laboral
Recursos	Medios técnicos
Competencias	Plan de carreras
Capacidades	Desarrollo profesional
Necesidades	Incentivos
Expectativas	Relaciones

Nota: Extraído de Olaz (2016, p.100).

La motivación puede apreciarse desde un lado extrínseco y uno intrínseco.

- *Motivación extrínseca.* Es una motivación que existe mientras dure el estímulo. Tiene a funcionar solo cuando el individuo busca resultados a corto plazo, es decir, actúa bajo las recompensas.
- *Motivación intrínseca.* Esta motivación es más permanente y funciona cuando el sujeto se orienta a conseguir resultados a largo plazo. Brinda beneficios de libertad y autocontrol a la persona. El equipo y organización también se benefician de ella, ya que esta motivación saca lo mejor de cada persona, solo por el gusto que presenta para ella hacer las cosas, sin necesidad de que exista algún estímulo exterior (Olaz, 2016).

Por otro lado, en cualquier campo que un individuo desee ser un buen motivador deberá tener presente ciertos elementos:

- *La comunicación.* Debe transmitir un mensaje claro, enfatizando qué se dice y la manera en cómo se dice.
- *La confianza.* Generar confianza hacia el proyecto, teniendo siempre en cuenta que pueden existir ciertos riesgos.
- *Exigencia hacia uno mismo.* La persona debe exigirse primero, como un impulso y ejemplo para que los demás también puedan hacerlo.
- *Disponibilidad y asequibilidad.* Debe ser cercano, inmediato y empático con los demás.
- *Imparcialidad y justicia.* Los miembros no deben sentir que bajo ciertos criterios hay preferencia, afectándolos y agraviándolos comparativamente.
- *Coherencia.* La persona debe ser coherente con lo que piensa, dice y hace.
- *Reconocimiento hacia la persona y la tarea encomendada.*
Puede que muchas veces el esfuerzo de los miembros no haya permitido conseguir al 100 % los resultados. Bajo este parámetro, se debe considerar el esfuerzo y reconocer al integrante como un elemento de mejora (Olaz, 2016).

3. *Comunicación*

“La comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura o de sus normas. Debido a ello, la comunicación entre los funcionarios de diferentes niveles, los jefes y sus subordinados, y los directivos con el resto

de la organización, deberá ser fluida” (Castro, 2014, p.5). Asimismo, dentro de esta comunicación se busca desarrollar una comunicación asertiva, es decir, una comunicación que respete la posición de cada uno de los integrantes de la empresa, que sea honesta, empática y prudente con los implicados.

Dentro de la comunicación organizacional existen tres barreras comunicativas que impiden que lleguen y se reciban los datos, información y conocimientos, estas son:

- *Estereotipos o esquemas mentales preconcebidos*. Entre los más destacados están la indumentaria, el lugar de nacimiento, edad, sexo, religión, nivel de estudios, orientación sexual, etc. Estos estereotipos condicionan la forma de comunicarse, pues determinan la posibilidad de que se establezca algún tipo de comunicación dentro de la empresa.
- *Efecto “Proyección”*. Una persona se llega a identificar con ciertas preferencias, valores o gustos. Esto se convierte en una barrera cuando se les atribuye a los demás. Vista desde un solo lado puede ser positivo; sin embargo, esto no permite que la comunicación nazca de criterios objetivos.
- *Efecto “Escudo”*. Esta barrera se manifiesta cuando la persona percibe que a su interlocutor le han atribuido una posición opuesta a la que ella tiene (Olaz, 2016).

c) Cultura empresarial

En palabras de Alles (2017):

La cultura organizacional es el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura puede haber sido creada en forma consciente por los directivos y/o fundadores o, sencillamente, haber evolucionado con el curso del tiempo. La idea de cultura organizacional es un tanto intangible, no podemos tocarla ni verla, pero está presente y es muy fuerte. (p.88)

De forma tradicional, la cultura empresarial siempre fue vista como un concepto implícito; sin embargo, años más tarde esta idea cambió y las empresas empezaron a determinar explícitamente qué cultura deseaban desarrollar. Las culturas suelen cambiar de manera lenta y en su gran mayoría se comportan de forma estable, contribuyendo a que dentro de las organizaciones estas se consoliden a través del tiempo mediante el reclutamiento de personas que compartan los mismos valores.

La cultura empresarial presenta cuatro elementos a destacar:

1. *Valores corporativos*. Son la base de las decisiones y acciones de cada integrante de la organización.
2. *Ambiente empresarial*. Es el clima que surge a partir de la creación de relaciones entre los integrantes de la organización, así como la actitud que expresan al enfrentarse a distintos escenarios laborales.
3. *Sentido de identidad*. Es la manera en la que los trabajadores se sienten identificados con la empresa.
4. *Normas, reglas o lineamientos*. Son estatutos que las empresas establecen, con la intención de que quede en claro la forma en cómo deben trabajar los colaboradores. Asimismo, aún existen

organizaciones que los aplican como un mandato de obediencia y que de llegarse a incumplir puede existir sanciones (Sordo, 2022).

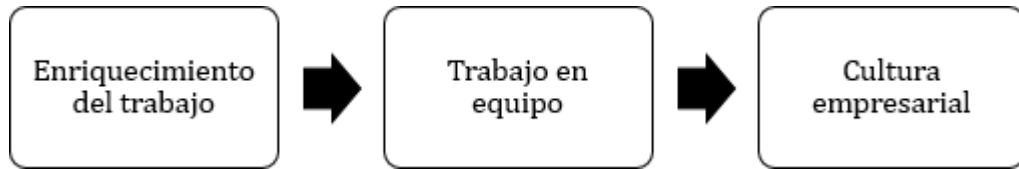


Figura 3. Elementos para desarrollar un buen desempeño laboral.

C. Evaluación del desempeño laboral

Según Alles (2008):

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (p.31)

La evaluación del desempeño laboral es útil y necesaria, porque gracias a ella se pueden tomar decisiones en torno a las remuneraciones. Asimismo, el trabajador puede saber si está realizando de forma correcta su trabajo y se puede conocer el grado de satisfacción del empleador con respecto a las tareas realizadas por sus colaboradores. De igual modo, esta evaluación contribuye a que los trabajadores puedan cambiar su comportamiento, a partir del conocimiento sobre cómo hacen sus labores.

Dentro de los pasos que se deben seguir para realizar una evaluación de desempeño, se tienen:

1. *Definir el puesto:* Tanto el supervisor como el trabajador deben estar de acuerdo con respecto a las responsabilidades y criterios que debe tener el puesto.
2. *Evaluar el desempeño de acuerdo al puesto.* Para realizar la evaluación se debe dejar en claro la calificación que se va a establecer, la cual tiene (anticipadamente) que reunir una escala específica y bien concisa.
3. *Retroalimentación.* El evaluador debe comentar el desempeño del trabajador, así como sus progresos (Alles, 2008).

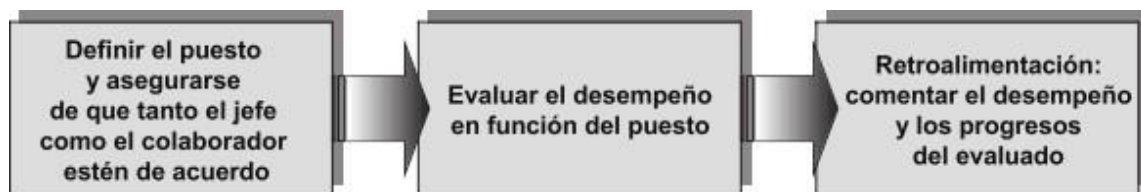


Figura 4. Tres pasos clave en la evaluación del desempeño. Extraído de Alles (2008, p.42).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Gestión logística

La logística como tal tiene su génesis en el campo militar y desde sus inicios estuvo íntimamente relacionada con la adquisición y suministro de materiales y equipos que se necesitaban para poder llevar a cabo una misión. Es así como la logística militar evoluciona su concepto y se integra al campo empresarial, empezando por el comercio, con la llegada de este, la logística se vuelve esencial para coordinar las líneas de producción, abastecer las materias primas y almacenar los productos, así como distribuirlos. Asimismo, con la llegada de la industrialización, las cadenas de producción se volvieron más complejas y, por lo tanto, las empresas se dieron cuenta que les urgía invertir en infraestructuras, redes

de comunicación y transporte, con la finalidad de que las empresas mejoren sus procesos logísticos y sigan posicionándose como líderes. Actualmente, con la globalización, las empresas continúan transformando sus procesos y adaptándose a los distintos cambios, sin olvidar que la gestión logística es un elemento importante en la adquisición de ventajas competitivas.

2.3.2 Desempeño laboral

En sus inicios, el desempeño laboral era conocido como descripción de puestos. No fue hasta comienzos del siglo XX que aparece el término “desempeño laboral”, el cual fue aplicado por primera vez al ejército de los Estados Unidos. Más adelante, se convirtió en un instrumento para medir el trabajo de cada puesto laboral. Para ello, muchos autores recomendaron que no solo se debían utilizar test o evaluaciones, sino que, además, debían emplearse técnicas que consideren la experiencia laboral y las conductas que ejecutan los trabajadores dentro de sus puestos laborales. Actualmente, es un término que impulsa el desarrollo de la efectividad y el éxito en las empresas, puesto que contribuye a mejorar el desempeño de los trabajadores. Con los resultados obtenidos, se les brinda una retroalimentación, con la intención de que sepan su nivel de eficiencia, puedan cambiar su conducta, seguir mejorando y alcanzar sus propósitos profesionales como los objetivos organizacionales.

2.4 Definición de términos básicos

Aprovisionamiento

“El aprovisionamiento está compuesto por aquellas actividades que se ejecutan con la finalidad de seleccionar, adquirir y almacenar las materias primas necesarias en el proceso productivo. Comprende las áreas de compras y almacenaje” (Gómez, 2013, p.56).

1) Cotización

La cotización dentro del campo empresarial hace referencia a un documento que utiliza el departamento de compras, con la intención de poner un precio justo a un producto y así realizar una negociación (Montes, 2015).

2) Empaque

“El empaque —también conocido como envase— es el recipiente que contiene al producto y que está diseñado con el propósito fundamental de protegerlo” (Luna, 2017, p.78).

3) Etiqueta

“Las etiquetas —generalmente— están adheridas al envase o empaque de un producto. En ella se proporciona información sobre el producto o su fabricante” (Luna, 2017, p.81).

4) Evaluación del desempeño laboral

“La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (Chiavenato, 2011, p.202).

5) Picking

De acuerdo con Gómez (2013):

Se denomina *picking* al proceso por el que el almacén realiza la selección y recogida de las mercancías de sus lugares de almacenamiento y el transporte posterior a zonas de consolidación, con el fin de realizar la entrega del pedido efectuado por el cliente. (p.129)

6) Proveedor

El proveedor es una persona natural o jurídica que se encarga de suministrar existencias a una empresa con la calidad prometida, las cuales pueden ser vendidas de forma directa o transformadas dentro de la cadena de producción (Sánchez, 2018).

7) Retroalimentación

“La retroalimentación —también conocido como *feedback*— es la acción por la cual se le comunica a otro sobre aquello que hace bien y aquello que debe mejorar” (Alles, 2018, p.678).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.
- La gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.
- La gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA
VARIABLE 1: GESTIÓN LOGÍSTICA	Gómez (2013). La gestión logística es la forma de organización que adoptan las empresas en lo referente al aprovisionamiento de materiales, producción, almacén y distribución de productos.	Gestión de compras	<ul style="list-style-type: none"> - Detección de la necesidad de compra - Elaboración de presupuesto de compra - Selección de proveedor - Emisión de la orden de compra - Recepción del pedido 	1 – 5	Ordinal	Likert
		Gestión de stock	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión continua - Recuentos 	6 – 7		
		Gestión de almacenes	<ul style="list-style-type: none"> - Inspección de los materiales - Mantenimiento de los materiales - Despacho de materiales 	8 – 10		

<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020). El desempeño laboral hace referencia a las acciones y conductas realizadas por los trabajadores, las cuales ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. Asimismo, estas acciones y conductas son impulsadas por el autoaprendizaje, el trabajo en equipo y el desarrollo de una cultura organizacional.</p>	<p>Enriquecimiento del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevo aprendizaje - Programación - Características únicas del trabajo - Responsabilidad y control sobre las tareas laborales 	<p>11 – 14</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Likert</p>
		<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Comunicación 	<p>15 – 17</p>		
		<p>Cultura empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores corporativos - Ambiente empresarial - Sentido de identidad - Normas, reglas o lineamientos 	<p>18 – 21</p>		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de la investigación

Se empleó un enfoque cuantitativo, pues gracias a la recolección de la información se probó las hipótesis mediante un análisis estadístico y una medición de corte numérica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2 Diseño

Este estudio utilizó un diseño no experimental, es decir “no se van a manipular las variables, por el contrario, se las observarán en un contexto natural” (Ríos, 2017, p.84). De igual forma fue de tipo transversal, ya que se recolectó la información en un solo momento (Hernández, et al., 2014).

3.1.3 Nivel de la investigación

La investigación se apoyó de una investigación de nivel correlacional. Para lo cual, “el investigador analizará y estudiará la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer el grado de asociación entre ellas” (Carrasco, 2006, p.73).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

“La población es un conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar, la cual está determinada por sus características” (Ríos, 2017, p.89).

La población de esta investigación estuvo conformada por el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, el cual contiene un total de 80 trabajadores.

3.2.2 Muestra

“La muestra es una porción de un colectivo o de una población determinada que se selecciona con el fin de estudiar o medir las propiedades que caracterizan a la totalidad de dicha población” (Niño, 2019, p.55).

En este estudio participó una muestra censal, es decir, toda la población del personal de serenazgo, el cual comprendió un total de 80 trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Como técnica se empleó la encuesta. De acuerdo con Niño (2019):

La encuesta es la técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población o más comúnmente una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin. (p.64)

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Como instrumento se elaboró un cuestionario en escala Likert con 21 ítems. Según Ríos (2020):

El cuestionario es un instrumento de recolección de información que consta de un conjunto de preguntas escritas sobre un tema específico a ser respondidas por un determinado grupo de individuos, con la finalidad de reunir datos acerca del asunto o problema de estudio. (p.405).

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Dentro del procesamiento de la información se utilizó tanto el software IBM SPSS Statistics versión 26, así como el programa Microsoft Excel versión 2019. De ambos se extrajeron tablas y figuras que se adjuntan en la investigación unidos a interpretaciones para una mejor comprensión y análisis de los datos. Además, las opiniones de los encuestados se transformaron en tres niveles según la escala de Stanone, el cual afirma que las opiniones de los encuestados en la escala Likert deben pasar por un proceso de Baremación para mejor interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 3

Gestión logística

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	20%
DEFICIENTE	36	45%
REGULAR	28	35%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

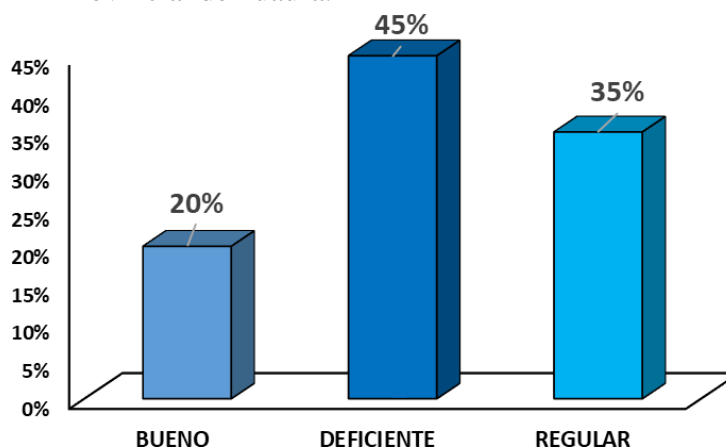


Figura 5. Gestión logística

La figura 5 y tabla 3 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 45% señala que en dicha institución se cuenta con una deficiente gestión logística, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huacho no se logra contar con una efectiva gestión de compras, gestión de stock, y gestión de almacenes. Mientras tanto, el 35% señala que en la institución se cuenta con una regular gestión logística. Por último, el 20% señala que en dicha institución se cuenta con una buena gestión logística.

Tabla 4
Gestión de compras

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	20%
DEFICIENTE	46	58%
REGULAR	18	22%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

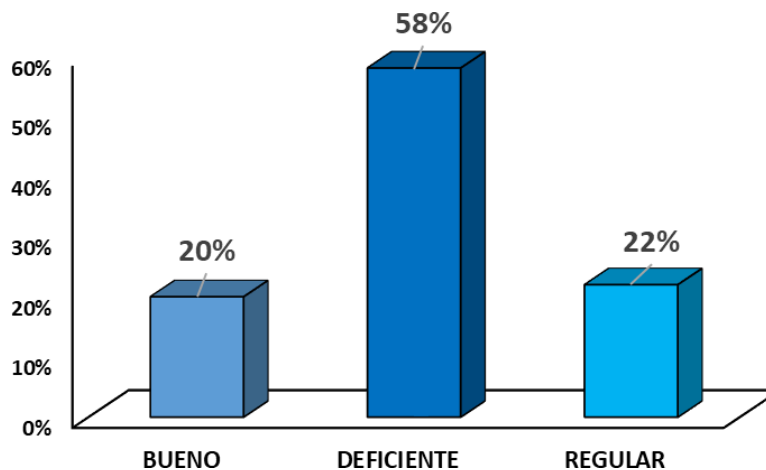


Figura 6. Gestión de compras

La figura 6 y tabla 4 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 58% señala que en dicha institución se cuenta con una deficiente gestión de compras, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huacho no se llegan a realizar de manera adecuada, las detecciones de necesidades de compra, las elaboraciones de presupuestos de compra, las selecciones de proveedores, las emisiones de las ordenes de compras, y las recepciones de pedidos. Mientras tanto, el 22% señala que en la institución se cuenta con una regular gestión de compras. Por último, el 20% señala que en dicha institución se cuenta con una buena gestión de compras.

Tabla 5
Gestión de stock

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	22	27%
DEFICIENTE	34	43%
REGULAR	24	30%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

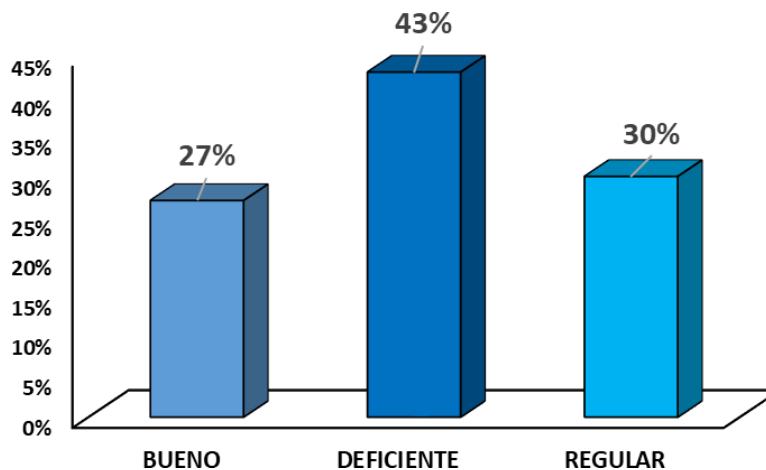


Figura 7. Gestión de stock

La figura 7 y tabla 5 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 43% señala que en dicha institución se cuenta con una deficiente gestión de stock, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huacho no se llegan a realizar de manera efectiva y sistemática, aquellas revisiones continuas y recuentos necesarios del stock. Mientras tanto, el 30% señala que en la institución se cuenta con una regular gestión de stock. Por último, el 27% señala que en dicha institución se cuenta con una buena gestión de stock.

Tabla 6
Gestión de almacenes

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	19	24%
DEFICIENTE	32	40%
REGULAR	29	36%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

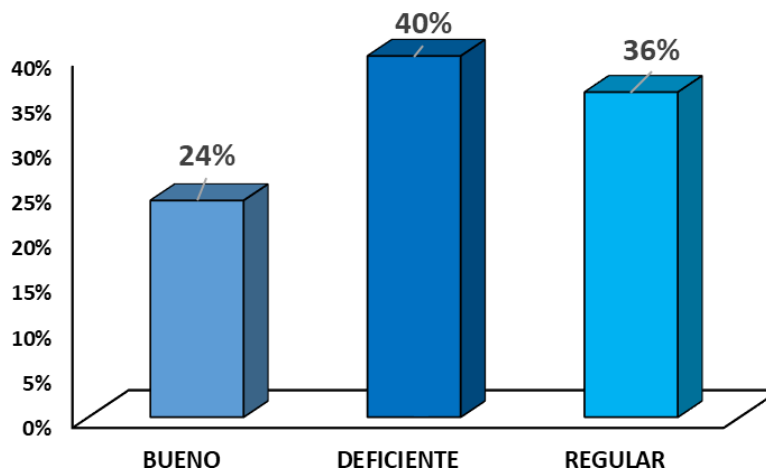


Figura 8. Gestión de almacenes

La figura 8 y tabla 6 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 40% señala que en dicha institución se cuenta con una deficiente gestión de almacenes, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huacho no se llegan a realizar de manera efectiva, inspecciones, mantenimientos, y despachos de los materiales almacenados. Mientras tanto, el 36% señala que en la institución se cuenta con una regular gestión de almacenes. Por último, el 24% señala que en dicha institución se cuenta con una buena gestión de almacenes.

4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 7

Desempeño laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	20	25%
DEFICIENTE	36	45%
REGULAR	24	30%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

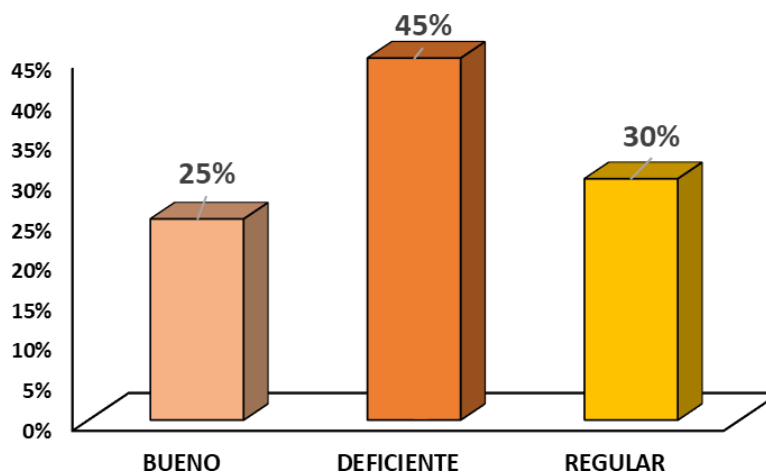


Figura 9. Desempeño laboral

La figura 9 y tabla 7 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 45% señala que en dicha institución se cuenta con un deficiente desempeño laboral, es decir, en la Municipalidad Provincial de Huacho no se logra presentar un buen enriquecimiento del trabajo, una sólida cultura empresarial, y un excelente trabajo en equipo. Mientras tanto, el 30% señala que en la institución se cuenta con un regular desempeño laboral. Por último, el 25% señala que en dicha institución se cuenta con un buen desempeño laboral.

Tabla 8
Enriquecimiento del trabajo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	20	25%
DEFICIENTE	36	45%
REGULAR	24	30%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

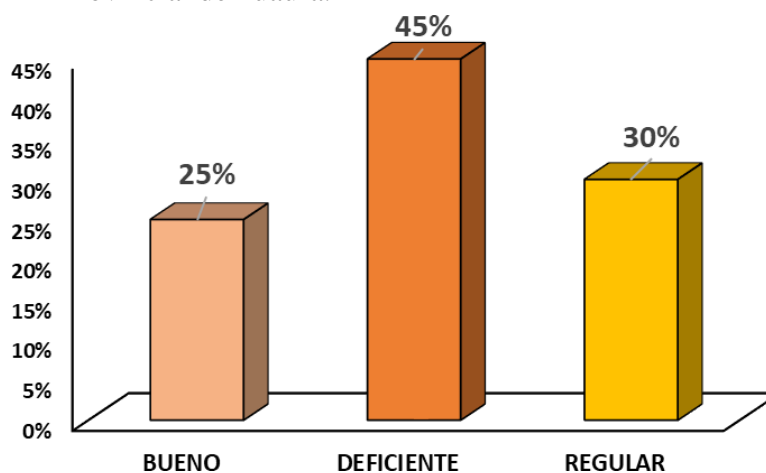


Figura 10. Enriquecimiento del trabajo

La figura 10 y tabla 8 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 45% señala que en dicha institución se cuenta con un deficiente enriquecimiento del trabajo, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huacho no llegan a tomar en cuenta, el adquirir nuevos aprendizajes, la programación del trabajo, las características únicas que reúnen las actividades laborales, y la responsabilidad y el control que se necesitan dentro de sus funciones. Mientras tanto, el 30% señala que en la institución se cuenta con un regular enriquecimiento del trabajo. Por último, el 25% señala que en dicha institución se cuenta con un buen enriquecimiento del trabajo.

Tabla 9
Trabajo en equipo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	18	22%
DEFICIENTE	35	44%
REGULAR	27	34%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

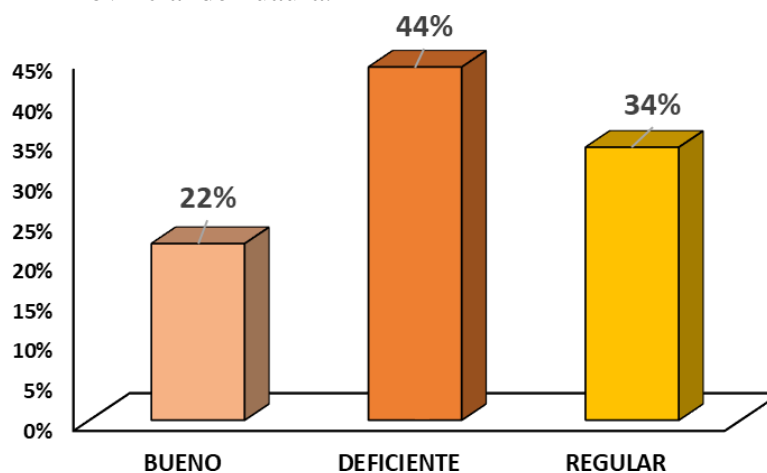


Figura 11. Trabajo en equipo

La figura 11 y tabla 9 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 44% señala que en dicha institución se cuenta con un deficiente trabajo en equipo, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huacho no llegan a contar con un buen liderazgo, una motivación sostenible, y una comunicación asertiva. Mientras tanto, el 34% señala que en la institución se cuenta con un regular trabajo en equipo. Por último, el 22% señala que en dicha institución se cuenta con un buen trabajo en equipo.

Tabla 10
Cultura empresarial

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	20	25%
DEFICIENTE	38	48%
REGULAR	22	27%
TOTAL	80	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

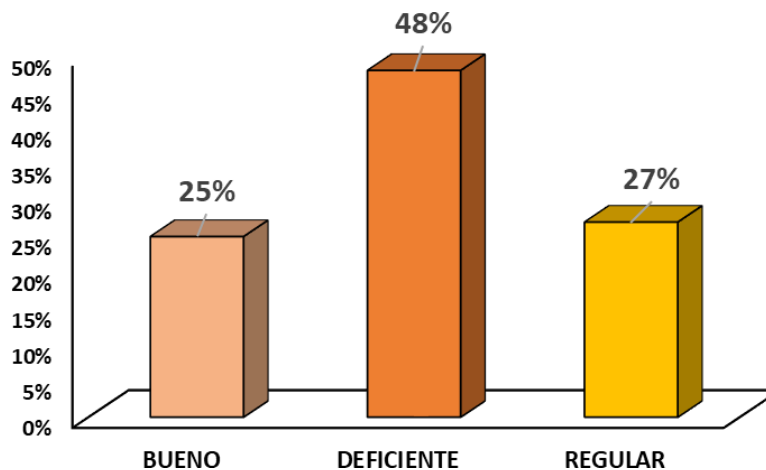


Figura 12. Cultura empresarial

La figura 12 y tabla 10 muestra que del 100% del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, el 48% señala que en dicha institución se cuenta con una deficiente cultura empresarial, es decir, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huacho no llegan a contar con valores corporativos, con un adecuado ambiente empresarial, con un sentido de identidad, y no llegan ser capaces de alinearse a las normas y reglas de trabajo. Mientras tanto, el 27% señala que en la institución se cuenta con una regular cultura empresarial. Por último, el 25% señala que en dicha institución se cuenta con una buena cultura empresarial.

4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 11

Tabla cruzada de Gestión logística y Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión logística	Bueno	11%	4%	5%	20%
	Deficiente	3%	36%	6%	45%
	Regular	11%	5%	19%	35%
Total		25%	45%	30%	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

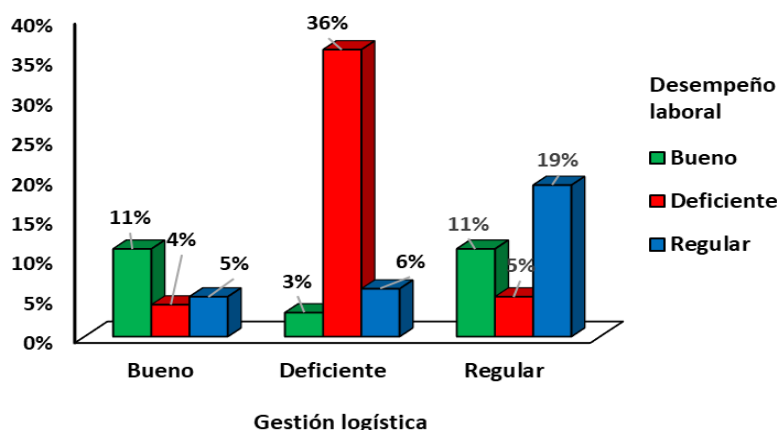


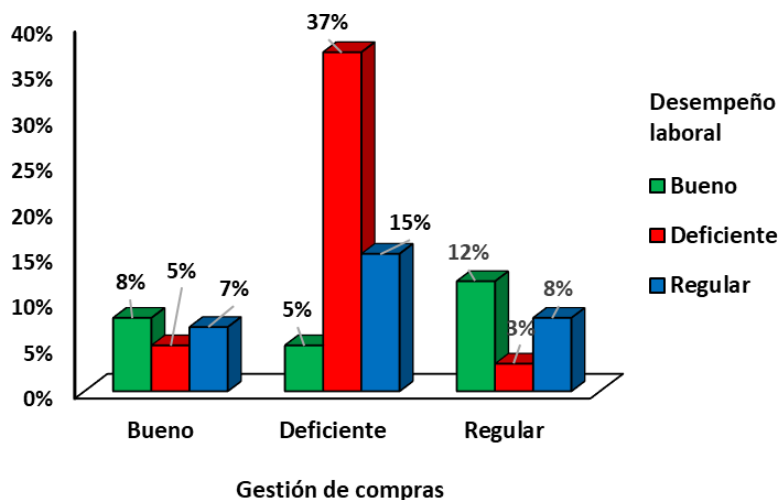
Figura 13. Gestión logística y desempeño laboral

La figura 13 y tabla 11 muestra que del 100% de encuestados, el 36% indica una deficiente gestión logística y un deficiente desempeño laboral. El 19% indica una regular gestión logística y un regular desempeño laboral. Un 11% indica una buena gestión logística y un buen desempeño laboral. Otro 11% indica una regular gestión logística y un buen desempeño laboral. El 6% indica una deficiente gestión logística y un regular desempeño laboral. Un 5% indica una buena gestión logística y un regular desempeño laboral. Otro 5% indica una regular gestión logística y un deficiente desempeño laboral. El 4% indica una buena gestión logística y un deficiente desempeño laboral. Por último, el 3% indica una deficiente gestión logística y un buen desempeño laboral.

Tabla 12*Tabla cruzada de Gestión de compras y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión de compras	Bueno	8%	5%	7%	20%
	Deficiente	5%	37%	15%	57%
	Regular	12%	3%	8%	23%
Total		25%	45%	30%	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

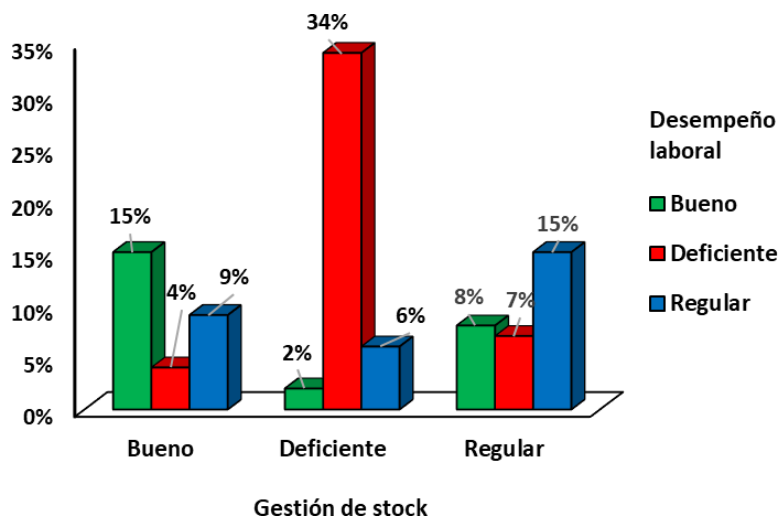
*Figura 14. Gestión de compras y Desempeño laboral*

La figura 14 y tabla 12 muestra que del 100% de encuestados, el 37% indica una deficiente gestión de compras y un deficiente desempeño laboral. El 15% indica una deficiente gestión de compras y un regular desempeño laboral. El 12% indica una regular gestión de compras y un buen desempeño laboral. Un 8% indica una buena gestión de compras y un buen desempeño laboral. Otro 8% indica una regular gestión de compras y un regular desempeño laboral. El 7% indica una buena gestión de compras y un regular desempeño laboral. Un 5% indica una buena gestión de compras y un deficiente desempeño laboral. Otro 5% indica una deficiente gestión de compras y un buen desempeño laboral. Y el 3% indica una regular gestión de compras y un deficiente desempeño laboral.

Tabla 13*Tabla cruzada de Gestión de stock y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión de stock	Bueno	15%	4%	9%	28%
	Deficiente	2%	34%	6%	42%
	Regular	8%	7%	15%	30%
Total		25%	45%	30%	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

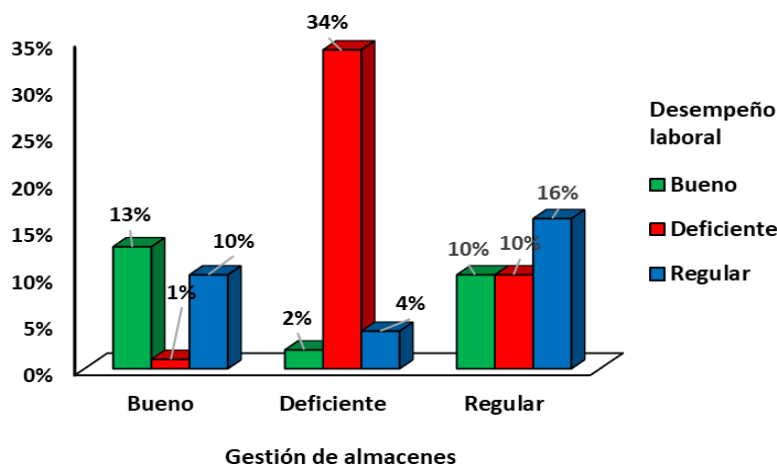
*Figura 15. Gestión de stock y Desempeño laboral*

La figura 15 y tabla 13 muestra que del 100% de encuestados, el 34% indica una deficiente gestión de stock y un deficiente desempeño laboral. Un 15% indica una buena gestión de stock y un buen desempeño laboral. Otro 15% indica una regular gestión de stock y un regular desempeño laboral. El 9% indica una buena gestión de stock y un regular desempeño laboral. El 8% indica una regular gestión de stock y un buen desempeño laboral. El 7% indica una regular gestión de stock y un deficiente desempeño laboral. El 6% indica una deficiente gestión de stock y un regular desempeño laboral. El 4% indica una buena gestión de stock y un deficiente desempeño laboral. Por último, el 2% indica una deficiente gestión de stock y un buen desempeño laboral.

Tabla 14*Tabla cruzada de Gestión de almacenes y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Gestión de almacenes	Bueno	13%	1%	10%	24%
	Deficiente	2%	34%	4%	40%
	Regular	10%	10%	16%	36%
Total		25%	45%	30%	100%

Nota: Test aplicado al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

*Figura 16.* Gestión de almacenes y Desempeño laboral

La figura 16 y tabla 14 muestra que del 100% de encuestados, el 34% indica una deficiente gestión de almacenes y un deficiente desempeño laboral. El 16% indica una regular gestión de almacenes y un regular desempeño laboral. El 13% indica una buena gestión de almacenes y un buen desempeño laboral. Un 10% indica una buena gestión de almacenes y un regular desempeño laboral. Otro 10% indica una regular gestión de almacenes y un buen desempeño laboral. Otro 10% indica una regular gestión de almacenes y un deficiente desempeño laboral. El 4% indica una deficiente gestión de almacenes y un regular desempeño laboral. El 2% indica una deficiente gestión de almacenes y un buen desempeño laboral. Y el 1% indica una buena gestión de almacenes y un deficiente desempeño.

4.1.4 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de datos

H₀: Los datos cumplen el supuesto de normalidad

H_a: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios de decisión

Si el nivel de significancia $p > 5\%$ (0.05), se rechaza la hipótesis alterna.

Si el nivel de significancia $p < 5\%$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra de estudio es 80 trabajadores del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, siendo una cifra superior a 50, y por ello, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 15

Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión logística	0.136	80	0.001
Desempeño laboral	0.142	80	0.000
Gestión de compras	0.141	80	0.000
Gestión de stock	0.222	80	0.000
Gestión de almacenes	0.161	80	0.000
Enriquecimiento del trabajo	0.151	80	0.000
Trabajo en equipo	0.108	80	0.022
Cultura empresarial	0.157	80	0.000

Nota. Elaboración propia

5. Decisión

La tabla 15 muestra que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal del 5% ($p < 0.05$). Por ello, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: La gestión logística no presenta una relación con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ha: La gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo general es determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 16

Correlación entre Gestión logística y Desempeño laboral

			Gestión logística	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión logística	Coefficiente de correlación	1.000	0.686
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	80	80
		Coefficiente de correlación	0.686	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 16 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, la gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.686, y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

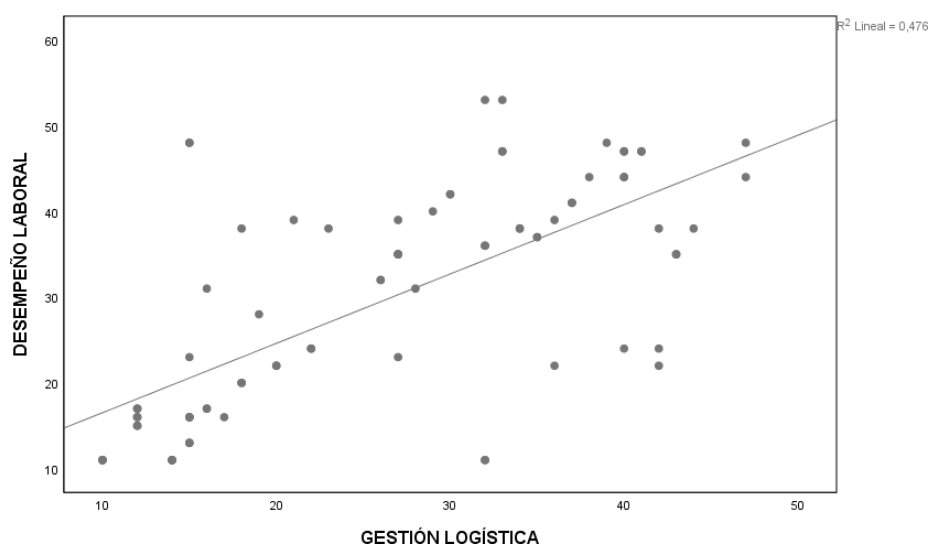


Figura 17. Correlación entre Gestión logística y Desempeño laboral

En la figura 17, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la gestión logística y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.2 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 1

7. Formulación de la hipótesis:

Ho: La gestión de compras no presenta una relación con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ha: La gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

8. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

9. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 1 es determinar la relación entre la gestión de compras y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

10. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 17

Correlación entre Gestión de compras y Desempeño laboral

			Gestión de compras	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de compras	Coeficiente de correlación	1.000	0.564
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	0.564	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 17 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1), es decir, la gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.564, y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

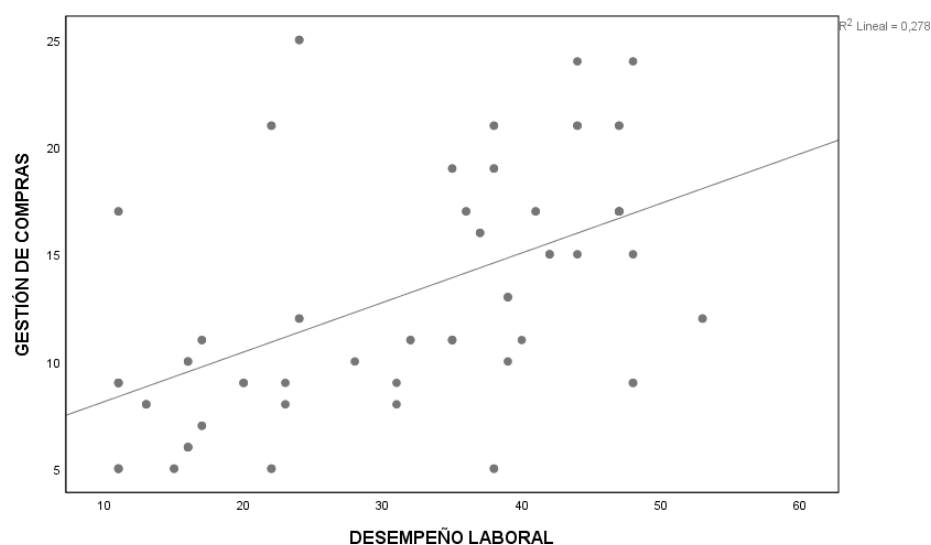


Figura 18. Correlación entre Gestión de compras y Desempeño laboral

En la figura 18, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la gestión de compras y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.3 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: La gestión de stock no presenta una relación con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

H_a: La gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 2 es determinar la relación entre la gestión de stock y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 18
Correlación entre Gestión de stock y Desempeño laboral

			Gestión de stock	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de stock	Coeficiente de correlación	1.000	0.652
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	0.652	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Elaboración Propia

2. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

3. Decisión y conclusión

En la tabla 18 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2), es decir, la gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.652, y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

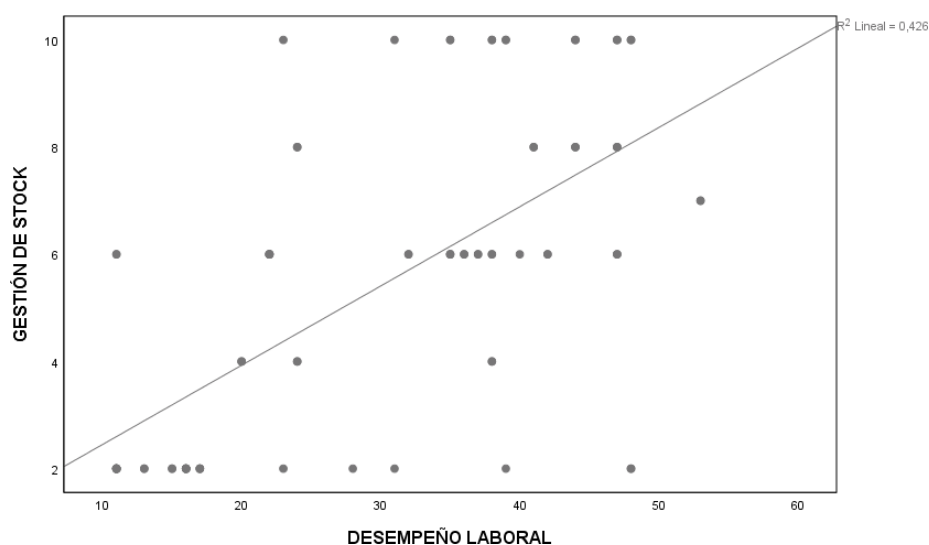


Figura 19. Correlación entre Gestión de stock y Desempeño laboral

En la figura 19, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la gestión de stock y el desempeño laboral es positiva y moderada.

i Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis:

Ho: La gestión de almacenes no presenta una relación con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

Ha: La gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022.

2. Nivel de significancia:

$p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 3 es determinar la relación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 19

Correlación entre Gestión de almacenes y Desempeño laboral

			Gestión de almacenes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de almacenes	Coeficiente de correlación	1.000	0.712
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.712	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 19 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 3), es decir, la gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.712, y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

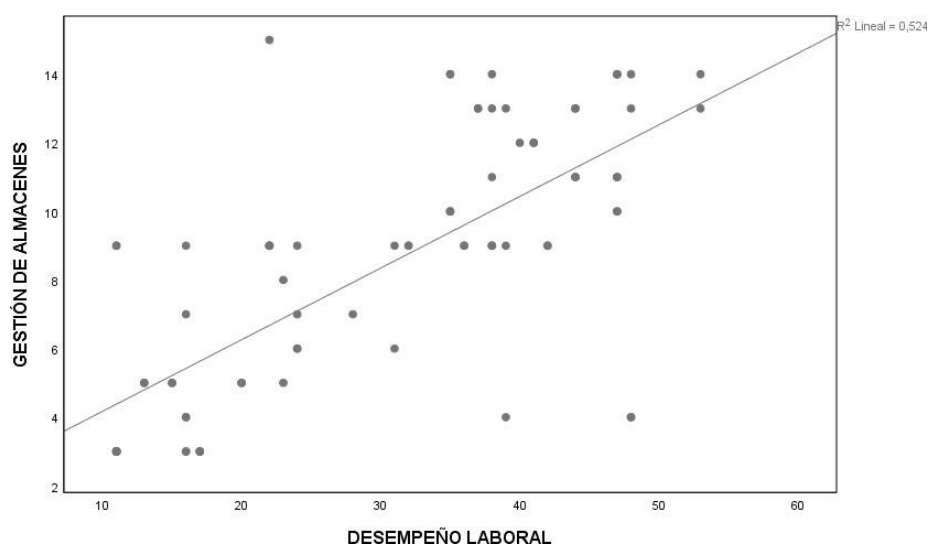


Figura 20. Correlación entre Gestión de almacenes y Desempeño laboral

En la figura 20, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral es positiva y moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

- Los resultados obtenidos establecen que, la gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.686, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Capcha (2018) quien realizó la tesis “*Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*”, donde logró demostrar que, existe una relación positiva y directa entre motivación laboral y desempeño laboral de 0.814 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman.
- De forma similar, se guarda similitud con los aportes de Casaverde (2018) en su tesis titulada: “*Gestión logística y clima organizacional en la PNP, 2017*”, donde logró determinar que, existe relación entre gestión logística y clima organizacional de 0.973 según el coeficiente Rho de Spearman. El resultado obtenido determina que, la gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.564, siendo una correlación es positiva y moderada.

- También, se determina que, la gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.652, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Huamaní (2018) quien realizó la tesis “*Comunicación interna y desempeño laboral en el área de mantenimiento de la flota vehicular de la Municipalidad de Lima, 2018*”, demostrando que, existe relación positiva entre comunicación interna y desempeño laboral de 0.827 de acuerdo a la prueba de Pearson.
- Finalmente, se guarda similitud con Santisteban & Ventura (2020), con su tesis denominada “*Gestión logística y calidad de servicio de la Unidad Logística de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2020*”, donde lograron determinar que, existe relación positiva y directa entre gestión logística y calidad de servicio de 0.793 según el estadístico Rho de Spearman. El resultado determina que, la gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.712, siendo una correlación positiva y moderada.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La primera significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (general): la gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.686, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, al presentarse en la institución estudiada una regular gestión logística, la cual incluye la gestión de compras, la gestión de stock, y la gestión de almacenes; se cuenta con un regular desempeño laboral, y con ello, un moderado enriquecimiento del trabajo, una débil cultura empresarial, y un regular trabajo en equipo.
- La segunda significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (específica 1): la gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.564, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, al presentarse en la institución estudiada una regular gestión de compras, se cuenta con poca eficiencia en las detecciones de necesidades de compras, en las elaboraciones de presupuestos de compras, en las selecciones de proveedores, en las emisiones de órdenes de compras, y en las recepciones de pedidos.

- La tercera significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (específica 2): la gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.652, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, al presentarse en la institución estudiada una regular gestión de stock, se cuenta con poca eficiencia sistemática en aquellas revisiones continuas y recuentos de stock.
- Finalmente, la cuarta significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (específica 3): la gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.712, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, al presentarse en la institución estudiada una regular gestión de almacenes, se cuenta con poca eficiencia en aquellas inspecciones, mantenimientos, y despachos de los materiales almacenados.

6.2 Recomendaciones

- Recomiendo a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huaura, asegurar un control adecuado de la gestión logística, teniendo en cuenta, la implementación de mejoras en la gestión de compras, en la gestión de stock, y en la gestión de almacenes; asimismo, garantizar un efectivo

desempeño laboral de sus trabajadores, por medio de los enriquecimientos de trabajo, la cultura empresarial, y los trabajos en equipo.

- Recomiendo también a la institución, realizar de manera adecuada, las detecciones de necesidades de compra, las elaboraciones de presupuestos de compra, las selecciones de proveedores, las emisiones de las ordenes de compras, y las recepciones de pedidos.
- Asimismo, recomiendo que se realicen continuas revisiones y recuentos necesarios sobre el stock de la institución, a fin de mantener las estrategias planteadas de la gestión de stock.
- Finalmente, recomiendo que se realicen de manera efectiva, inspecciones, mantenimientos y despachos de materiales almacenados, a fin de alcanzar aquellos objetivos de la gestión de almacenamiento.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acuña, N. (2022). *Gestión administrativa y gestión logística en el área de almacén de la Municipalidad Distrital de Bellavista* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Atehortua, J., & Ceferino, R. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá* (tesis de maestría). Universidad EAFIT, Bogotá, Colombia.
- Bolaños, V. (2019). *Cultura organizacional y desempeño: estudio en la empresa Simout S.A.* (tesis de maestría). Universidad del Valle, Universidad del Valle, Colombia.
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Casaverde, R. (2018). *Gestión logística y clima organizacional en la PNP, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Huamaní, S. (2018). *Comunicación interna y desempeño laboral en el área de mantenimiento de la flota vehicular de la Municipalidad de Lima, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Santisteban, M., & Ventura, P. (2020). *Gestión logística y calidad de servicio de la Unidad Logística de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, año 2020* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chepén, Lima.

7.2 Fuente bibliográficas

- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Argentina.
- Alles, M. (2018). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. México: Ediciones Granica.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional: Técnicas y estrategias*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Gómez, J. (2013). *Gestión logística y comercial*. España: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Education.
- López, R. (2006). *Operaciones de almacenaje*. España: Paraninfo.
- López, R. (2010). *Logística Comercial*. Madrid, España: Paraninfo.
- Luna, M. (2017). *Fundamentos de marketing*. Huacho, Perú: Editorial Gráfica Rimey SRL.
- Mora, L. (2016). *Gestión logística integral. Las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olaz, Á. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. España: Narcea Ediciones.
- Perez, L., Perez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Editorial Maipue, Argentina.
- Ríos, P. (2020). *Metodología de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Cognitus.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España: Ediciones OCTAEDRO.
- Torres, J., & Jaramillo, L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Colombia: Editorial Universidad del Norte.

7.3 Fuente hemerográficas

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- 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:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100039>
- Ramírez, F., Madriz, D., Bravo, A., Ugueto, M., & Sierra, M. (2020). La gestión logística en las microempresas manufactureras del Estado Táchira, Venezuela. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(2), 8-15. doi:<https://doi.org/10.15649/2346030X.835>

7.4 Fuentes electrónicas

- Delpueche, S. (13 de octubre de 2021). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. Obtenido de factorialblog: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#desempeno-laboral>
- Montes, J. (15 de junio de 2015). *Cotización*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/cotizacion.html>
- Sánchez, J. (5 de noviembre de 2018). *Proveedor*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/proveedor.html>
- Sordo, A. (22 de marzo de 2022). *Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios*. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión logística y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho - 2022

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022?	Determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.	La gestión logística presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.	Gestión logística (Variable 1)	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de compras - Gestión de stock - Gestión de almacenes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 80 trabajadores Muestra: 80 trabajadores 5. Técnica e instrumentode recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa
ESPECÍFICO S	¿Cuál es la relación entre la gestión de compras y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022?	Establecer la relación entre la gestión de compras y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.	La gestión de compras presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.	Desempeño laboral (Variable 2)	<ul style="list-style-type: none"> - Enriquecimiento del trabajo - Trabajo en equipo - Cultura empresarial 	
	¿Cuál es la relación entre la gestión de stock y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022?	Establecer la relación entre la gestión de stock y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.	La gestión de stock presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.			

	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión de almacenes y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.</p>	<p>La gestión de almacenes presenta una relación directa con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022.</p>			<p>7. Nivel de medición: Ordinal 8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>
--	--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumento

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



ENCUESTA SOBRE GESTIÓN LOGÍSTICA Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días. La siguiente encuesta se realiza con la intención de conocer cuál es su opinión referente a la gestión logística y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura. Para ello, se le invita a responder las siguientes preguntas. Cabe resaltar que sus respuestas brindadas serán anónimas y confidenciales para este estudio.

¡Gracias por su apoyo y participación!

I DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Indique el intervalo en el que se encuentra su edad:

- a) 18 a 35
- b) 36 a 50
- c) 51 a más

3. Indique el intervalo en el que se encuentra sus ingresos mensuales:

- 1. Menos de S/ 930.002. S/ 931 a S/ 1,700.00
- 3. S/ 1,701.00 a S/ 2,550.00
- 4. S/ 2,551.00 a S/ 3,400.00
- 5. S/ 3,401.00 a más

II INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones a responder: *siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca*. Usted tendrá que escoger una de ellas y marcarla con un aspa (“X”).

Si usted tiene alguna duda puede preguntársela a la persona responsable de esta encuesta.

ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
GESTIÓN LOGÍSTICA					
I. GESTIÓN DE COMPRAS					
1. Antes de realizar una adquisición, la municipalidad identifica la necesidad de compra, como puede ser la falta de uniformes en el cuerpo de serenazgo.					
2. Con el conocimiento exacto de lo que se va a comprar, se elabora un presupuesto de compra.					
3. Se realiza una búsqueda de proveedores, conforme a lo que se necesita comprar y luego con base en una evaluación se escoge a uno de ellos.					
4. Con ayuda del cuerpo de serenazgo se redacta y emite la orden de compra sobre las indumentarias o implementos logísticos que el personal necesita.					
5. Se recibe e inspecciona que el pedido haya cumplido con las especificaciones técnicas que han sido detalladas en la orden de compra.					
II. GESTIÓN DE STOCK					
6. El personal administrativo del cuerpo de serenazgo tiene conocimiento sobre las entradas y salidas de las indumentarias e implementos logísticos que se encuentran en el almacén.					
7. El personal administrativo del cuerpo de serenazgo junto con el área de compras corroboran que la cantidad de indumentarias o implementos logísticos que han sido registrados en el sistema sean igual a la cantidad física que se encuentran en el almacén.					
III. GESTIÓN DE ALMACENES					
8. Cuando el proveedor no cumple con las especificaciones técnicas del pedido, se realizan devoluciones.					
9. Se cuidan las indumentarias o implementos logísticos del cuerpo de serenazgo que se encuentran en el almacén.					
10. El área de compras entrega a tiempo al cuerpo de serenazgo					

las indumentarias o implementos logísticos que ha solicitado.					
DESEMPEÑO LABORAL					
I. ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO					
11. Su puesto de trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.					
12. Su puesto de trabajo le permite organizar su tiempo y programar sus tareas laborales.					
13. Las funciones de su puesto de trabajo son claras y específicas.					

14. Usted tiene autonomía y control al momento de realizar sus tareas laborales.					
II. TRABAJO EN EQUIPO					
15. El cuerpo de serenazgo cuenta con un líder que impulsa el compromiso de todo el personal, incentiva al cambio y refuerza a los más rezagados, a los que no saben o creen que no pueden.					
16. La municipalidad le motiva a usted a que realice una laboreficiente a través de incentivos económicos y no económicos como reconocimiento, flexibilidad horaria, ocio, entre otros.					
17. La municipalidad promueve una comunicación que sea honesta, empática, prudente y que respete la posición de cada trabajador.					
III. CULTURA ORGANIZACIONAL					
18. Usted conoce los valores de la entidad y en base a ellos toma sus decisiones y acciones.					
19. En la municipalidad se crean buenas relaciones entre los trabajadores.					
20. Usted se siente identificado con la municipalidad y su filosofía.					
21. La municipalidad hace cumplir sus normas o reglas.					

Anexo 3: Baremación

Baremación de la variable 1: GESTIÓN LOGÍSTICA

1. Baremación de la Primera Variable: Gestión logística

- Máximo: $10(5) = 50$
- Mínimo: $10(1) = 10$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 50 - 10 = 40$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 40/3 = 13.333$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Gestión de compras

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Gestión de stock

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Gestión de almacenes

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

Baremación de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

1. Baremación de la Segunda Variable: Desempeño laboral

- Máximo: $11(5) = 55$
- Mínimo: $11(1) = 11$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 55 - 11 = 44$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 44/3 = 14.667$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Enriquecimiento del trabajo

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de V2: Trabajo en equipo

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de V2: Cultural empresarial

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

Anexo 4: Base de datos

V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
15	48	9	2	4	18	12	18
41	47	17	10	14	16	15	16
16	31	8	2	6	12	15	4
27	39	13	10	4	16	7	16
42	22	21	6	15	8	6	8
43	35	19	10	14	12	11	12
28	31	9	10	9	12	15	4
32	53	12	7	13	19	15	19
42	24	25	8	9	8	8	8
21	39	10	2	9	12	15	12
23	38	5	4	14	14	10	14
39	48	15	10	14	17	14	17
17	16	6	2	9	5	6	5
29	40	11	6	12	13	14	13
42	38	21	10	11	15	8	15
32	11	17	6	9	4	3	4
40	47	21	8	11	16	15	16
35	37	16	6	13	13	11	13
37	41	17	8	12	15	11	15
10	11	5	2	3	4	3	4
12	17	7	2	3	6	5	6
12	15	5	2	5	4	7	4
14	11	9	2	3	4	3	4
14	11	9	2	3	4	3	4
30	42	15	6	9	16	10	16
15	13	8	2	5	4	5	4
16	17	11	2	3	5	7	5
20	22	5	6	9	8	6	8
33	47	17	6	10	18	11	18
10	11	5	2	3	4	3	4
22	24	12	4	6	9	6	9
18	20	9	4	5	8	4	8
15	16	10	2	3	6	4	6
26	32	11	6	9	12	8	12
38	44	15	10	13	17	10	17
12	16	6	2	4	5	6	5
27	35	11	6	10	13	9	13
34	38	19	6	9	15	8	15
32	36	17	6	9	13	10	13
40	44	21	8	11	16	12	16

15	48	9	2	4	18	12	18
41	47	17	10	14	16	15	16
15	23	8	2	5	4	15	4
36	39	13	10	13	16	7	16
36	22	21	6	9	8	6	8
43	35	19	10	14	12	11	12
27	23	9	10	8	4	15	4
33	53	12	7	14	19	15	19
40	24	25	8	7	8	8	8
19	28	10	2	7	12	4	12
18	38	5	4	9	14	10	14
47	48	24	10	13	17	14	17
15	16	6	2	7	5	6	5
27	35	11	6	10	13	9	13
44	38	21	10	13	15	8	15
32	11	17	6	9	4	3	4
40	47	21	8	11	16	15	16
35	37	16	6	13	13	11	13
37	41	17	8	12	15	11	15
10	11	5	2	3	4	3	4
12	17	7	2	3	6	5	6
12	15	5	2	5	4	7	4
14	11	9	2	3	4	3	4
14	11	9	2	3	4	3	4
30	42	15	6	9	16	10	16
15	13	8	2	5	4	5	4
16	17	11	2	3	5	7	5
20	22	5	6	9	8	6	8
33	47	17	6	10	18	11	18
10	11	5	2	3	4	3	4
22	24	12	4	6	9	6	9
18	20	9	4	5	8	4	8
15	16	10	2	3	6	4	6
26	32	11	6	9	12	8	12
47	44	24	10	13	17	10	17
12	16	6	2	4	5	6	5
27	35	11	6	10	13	9	13
34	38	19	6	9	15	8	15
32	36	17	6	9	13	10	13
40	44	21	8	11	16	12	16



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día **jueves 30 de noviembre del 2023**, siendo las **11:00 a.m.** en la **SALA VIRTUAL** de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador, integrado por:

PRESIDENTE: **Dr. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA** DNI N° **15601335**
SECRETARIO: **Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES** DNI N° **15587359**
VOCAL: **Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA** DNI N° **15697556**
ASESOR: **Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA** DNI N° **15739625**

El postulante al Título Profesional, don: **LUIS ENRIQUE JARA OLORTEGUI**, identificado con **D.N.I N° 74309719**, procedió a la Sustentación de Tesis, titulada: **"GESTION LOGISTICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA-2022"**, autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0760-2023-FCE**, de fecha **21 de noviembre del 202.**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	BUENO	APROBADO

Siendo las **12:25 p.m.** del día **jueves 30 de noviembre del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de tesis, para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio **N° 39** del **LIBRO DE ACTAS DE SUSTENTACION DE TESIS N° IV**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. CESAR MARCELINO MAZUELO CARDOZA
PRESIDENTE



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
SECRETARIO



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
VOCAL



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
ASESOR(A)