



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una
entidad policial de Lima, 2023

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

AUTOR:

Perez Vasquez, Edwin Ronald (orcid.org/0000-0003-4330-0305)

ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

CO-ASESOR:

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida, su bondad y protección diaria. A mis seres queridos, por ser mi inspiración para la superación constante, por quienes estoy escalando un peldaño más en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa Universidad César Vallejo, especialmente a la Escuela de Posgrado y a todos los docentes que la conforman, por haberme impartido el conocimiento necesario durante mi formación profesional. A mi asesora de tesis, por su enseñanza y dedicación a alcanzar el objetivo deseado.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023", cuyo autor es PEREZ VASQUEZ EDWIN RONALD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085 ORCID: 0000-0002-3712-5363	Firmado electrónicamente por: ERIVERA23 el 26-07- 2023 20:32:22

Código documento Trilce: TRI - 0607962



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, PEREZ VASQUEZ EDWIN RONALD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDWIN RONALD PEREZ VASQUEZ DNI: 70024617 ORCID: 0000-0003-4330-0305	Firmado electrónicamente por: EPEREZVA3 el 21-07- 2023 15:09:42

Código documento Trilce: TRI - 0607958

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Colaboradores de la entidad policial de Lima	20
Tabla 2 Validez del instrumento por juicio de expertos	23
Tabla 3 Niveles de la gestión logística	25
Tabla 4 Niveles del aprovisionamiento	26
Tabla 5 Niveles de la producción	27
Tabla 6 Niveles de la distribución	28
Tabla 7 Niveles del rendimiento laboral	29
Tabla 8 Niveles del desempeño de tarea	30
Tabla 9 Niveles del rendimiento contextual	31
Tabla 10 Niveles del comportamiento laboral contraproducente	32
Tabla 11 Tabla cruzada de gestión logística y rendimiento laboral	33
Tabla 12 Tabla cruzada de gestión logística y desempeño de tarea	34
Tabla 13 Tabla cruzada de gestión logística y rendimiento contextual	35
Tabla 14 Tabla cruzada de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente	36
Tabla 15 Prueba de normalidad de gestión logística y rendimiento laboral	37
Tabla 16 Correlación entre la gestión logística y el rendimiento laboral	38
Tabla 17 Correlación entre la gestión logística y el desempeño de tarea	40
Tabla 18 Correlación entre gestión logística y rendimiento contextual	42
Tabla 19 Correlación entre gestión logística y comportamiento laboral contraproducente	43

ÍNDICE DE FIGURAS	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	17
Figura 2 Niveles de la variable gestión logística	25
Figura 3 Niveles de la dimensión aprovisionamiento	26
Figura 4 Niveles de la dimensión producción	27
Figura 5 Niveles de la dimensión distribución	28
Figura 6 Niveles de la variable rendimiento laboral	29
Figura 7 Niveles de la dimensión desempeño de tarea	30
Figura 8 Niveles de la dimensión rendimiento contextual	31
Figura 9 Niveles de la dimensión comportamiento laboral contraproducente	32
Figura 10 Gráfico de barras de gestión logística y rendimiento laboral	33
Figura 11 Gráfico de barras de gestión logística y desempeño de tarea	34
Figura 12 Gráfico de barras de gestión logística y rendimiento contextual	35
Figura 13 Gráfico de barras de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente	36
Figura 14 Diagrama de dispersión de gestión logística y rendimiento laboral	39
Figura 15 Diagrama de dispersión de gestión logística y desempeño de tarea	41
Figura 16 Diagrama de dispersión de gestión logística y rendimiento contextual	42
Figura 17 Diagrama de dispersión de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente	44

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, el diseño fue no experimental, transversal, nivel descriptivo – correlacional. Se llevó a cabo con una población conformada por 107, habiéndose aplicado a 102 colaboradores. Para el acopio de información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento compuesto por dos cuestionarios, cuya validación de contenido fue a través de juicio de expertos, realizándose la confiabilidad estadística con el Alfa de Cronbach. Se analizó a través del Coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo como resultado que la gestión logística no se relaciona con el rendimiento laboral, debido a que el valor de significancia bilateral fue de 0.068 ($p \geq 0.05$); por otro lado, el 62,7% de los encuestados indicaron que cuando hay una regular gestión logística también habrá un moderado rendimiento laboral. Se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

Palabras clave: contexto laboral, gestión, productividad laboral.

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of determining the relationship between logistics management and work performance in the personnel of a police entity in Lima, 2023. The research had a quantitative approach, basic type, the design was non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational level. It was carried out with a population of 107, having been applied to 102 collaborators. For the collection of information, the survey technique was used and the instrument was composed of two questionnaires, whose content was validated through expert judgment, and the statistical reliability was carried out with Cronbach's Alpha. It was analyzed through Pearson's correlation coefficient, obtaining as a result that logistics management is not related to work performance, because the bilateral significance value was 0.068 ($p \geq 0.05$); on the other hand, 62.7% of the respondents indicated that when there is a regular logistics management there will also be a moderate work performance. It was concluded that there is no significant relationship between logistics management and work performance in the personnel of a police entity in Lima, 2023.

Keywords: work context, management, labor productivity.

I. INTRODUCCIN

En la actualidad, las diversas organizaciones públicas y privadas constantemente compiten entre sí para poder tener mayor acogida en el mercado y brindar un mejor servicio al público, para lo cual se debe tener en cuenta una adecuada gestión y administración de la misma, entendiéndose como tal, a los diversos mecanismos que interactúan en el conocimiento y la competencia que conllevan tanto a la producción como al crecimiento sostenible de los países en progreso (Alonso Dos Santos et al., 2022).

Respecto a la gestión logística, las entidades no le otorgan la debida atención mientras esto no conlleve a una consecuencia negativa en la misma; por ello, es importante destacar que los directores, funcionarios de alto nivel o jefes de un determinado grupo, de cualquier institución, indistintamente de ser pública o privada, cumplen una importante función para enrumbar en un solo sentido la organización, comprometiendo a los trabajadores y mejorando su rendimiento laboral y capacidad productiva, para juntos alcanzar los objetivos planteados por la entidad.

A nivel mundial y con el transcurso del tiempo, la gestión logística ha sufrido cambios constantes, los cuales fueron originados por diferentes factores, entre ellos, el avance tecnológico, es así que, para el año 2025 el foro Económico Mundial espera que las máquinas desplacen millones de trabajos desempeñados por los seres humanos, que consecuentemente originará que se realice una nueva división laboral, esto a raíz que la tecnología apunta a eliminar los tiempos muertos que existen en las empresas; por ello, es de suma importancia el rendimiento laboral que se busca obtener por parte de los miembros o colaboradores de la entidad, siendo eso beneficioso y fundamental para una organización, poniendo énfasis en las relaciones interpersonales entre los directivos y los empleados (Ashworth, 2021; Foladori & Ortiz-Espinoza, 2022; Pearl Dlamini et al., 2022). Situación que debe ser tratada con especial interés, ya que, de no contar con una adecuada gestión logística, las entidades podrían deteriorarse y disminuir su capacidad productiva.

En el Perú, la gestión logística muchas veces es poco abordado y analizado, obviando la importancia que conllevaría para el avance de las entidades y desarrollo de sus procesos; empero, algunos organismos buscan darle el énfasis necesario y evitar que pase desapercibido, entre los cuales, el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – Fonafe (2021), quien reconoce la buena gestión logística de las entidades, destacando en el año 2021 las buenas prácticas llevadas en cuanto al: i) registro; ii) validación; y, iii) gestión de pago, destacando las habilidades y destrezas de los líderes logísticos; entendiéndose, que el rendimiento laboral sería un factor primordial en el logro de las metas planteadas por las organizaciones.

En las entidades policiales de Perú, últimamente la gestión logística no se realiza adecuadamente, existiendo diversas deficiencias desde el proceso de abastecimiento hasta su distribución, lo cual repercute en los efectivos policiales de armas, servicios y demás personal que la conforma, en cuanto al servicio que se brinda a la ciudadanía y cumplimiento de sus funciones plasmadas en la legislación peruana; que, ante una eventual postura de omisión en brindar la atención debida a la realidad deficiente que existe en la gestión logística, esto se verá reflejado en el rendimiento laboral que realizan los integrantes de la entidad, ocasionando que su función realizada no sea eficiente respecto a las exigencias que demanda la situación actual del país y población en general, indistintamente de las diferencias sociales y económicas que hubiere. Situación que aqueja a las diversas entidades policiales de la nación, no siendo ajena, la entidad donde se realizó el estudio.

Teniendo en cuenta lo descrito en la realidad problemática, en la investigación se plantea la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?; además, también se plantearon los siguientes problemas específicos: i) ¿Qué relación existe entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?; ii) ¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?; iii) ¿Qué relación existe

entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?

La presente investigación se justifica teóricamente, por cuanto, las variables gestión logística y rendimiento laboral presentan un soporte teórico que permiten ser evaluados para obtener resultados en la misma investigación. A nivel práctico, la investigación es importante para proyectar una base y ayuda a otros estudios que se realicen posteriormente, mejorando las decisiones que se realicen en la gestión logística y el rendimiento laboral que tengan similar o igual problemática. Asimismo, metodológicamente, esta pesquisa se desarrolló aplicando la recolección y análisis de datos, siendo de tipo descriptiva, cuantitativa, no experimental, que posteriormente servirá como cimiento para otros estudios relacionados a casos similares.

En esta investigación se consignó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023; y, como objetivos específicos se buscó: i) determinar la relación que existe entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023; ii) determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023; iii) determinar la relación que existe entre la gestión logística y las conductas contraproducentes laborales en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023.

Por último, se planteó como hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023; y como hipótesis específicas las siguientes: i) existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023; ii) existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023; iii) existe relación significativa entre la gestión logística y las conductas contraproducentes laborales en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se consideró antecedentes nacionales, como la investigación realizada por Rodríguez et al. (2023) quienes tuvieron como propósito determinar la relación de significancia entre: i) gestión logística y ii) transparencia, del sector público en Perú, cuya metodología empleada fue cuantitativa, analítica y deductiva, no experimental, aplicada y correlacional, utilizando el cuestionario y la encuesta, aplicándose a 90 colaboradores. Se obtuvo como resultado que i) la gestión logística y ii) la transparencia pública son deficientes en un 43% y 57% respectivamente; concluyendo que la gestión logística y la transparencia pública tienen un nivel de relación positiva considerable y altamente significativa, además, al cumplir con las normas en materia de control de existencias y abastecimiento, posibilita al ente otorgar información de calidad y permitir la fiscalización en la transparencia de datos por parte de la oficina de inspección.

Asimismo, Mehan (2021) en su investigación se planteó diseñar un modelo de gestión logística para la toma de decisiones eficiente en el área de abastecimiento de una unidad ejecutora, utilizando metodología de enfoque cuantitativa, no experimental, transversal, básica y descriptivo simple. Empleó la encuesta y el cuestionario, aplicándose a una muestra conformada por 54 servidores públicos, obteniendo como resultado que el 69% de los encuestados indicaron que siempre se cumple con los procedimientos, mientras que el 21% dijeron que nunca se cumplen. Se llegó a las conclusiones que en la entidad no se cumple con el proceso establecido por las autoridades competentes; no se cumple el proceso de adquisición de materiales en cuanto a los plazos establecidos; no se establecen de forma adecuada las soluciones y alternativas que se puedan dar a los inconvenientes; siempre se analiza adecuadamente la existente documentación para eficiente toma de decisiones.

Igualmente, el estudio realizado por Conchacalla et al. (2021) tuvieron como propósito demostrar el nivel de incidencia y situación que tiene la gestión logística en la atención al paciente dentro de la provincia de Arequipa, empleándose la siguiente metodología: i) aplicada, ii) enfoque cuantitativo, iii) corte transaccional correlacional, iv) no experimental, v) explicativo – descriptivo, vi) relaciones causa – efecto; utilizando la encuesta para la recolección de datos, aplicada a 400 pacientes de la provincia de Arequipa, a partir de fuentes secundarias del Ministerio de Salud, habiendo obtenido como resultado que el 36% de los encuestados indicaron que frecuentemente la falta de suministro afectó la calidad de atención, llegando a concluir que la gestión logística incide en la atención al paciente, resultando ser poco eficiente, el cual afecta al paciente, quedando expuestos diferentes aspectos que se deben mejorar.

De igual forma, Torres (2021) en su investigación se propuso determinar la relación entre: i) gestión administrativa, ii) talento humano y iii) rendimiento laboral de trabajadores de un ministerio peruano, utilizando metodología: i) básica, ii) no experimental, iii) transversal, iv) correlacional múltiple; utilizó a: i) la encuesta y ii) el cuestionario, siendo su población tipo censal que estuvo conformada por 40 trabajadores. Obtuvo como resultado que el rendimiento en el contexto: i) el 32,5% se encuentra en el nivel alto, ii) el 30,0% en el nivel medio y iii) el 37,5% se encuentra en el nivel bajo; el rendimiento en la tarea mostró que: i) el 27,5% se encuentra en el nivel alto, ii) el 35,0% en el nivel medio y iii) el 37,5% se encuentra en el nivel bajo; el rendimiento adaptativo mostró que: i) el 32,5% se encuentra en el nivel alto, ii) el 22,5% en el nivel medio y iii) el 45,0% en el nivel bajo. De su investigación concluyó que las variables: i) gestión administrativa, ii) talento humano y iii) rendimiento laboral tienen una relación significativa, con un grado de asociación del 54%.

También, Carhuayal (2020) en su investigación consignó como objetivo determinar la relación entre: i) el clima organizacional y ii) el rendimiento laboral, de los trabajadores de la entidad privada GSH S.A.; empleándose metodología de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transaccional.

Utilizó las técnicas de la encuesta, observación y entrevista, siendo aplicados al total de los trabajadores constituido por 25 personas, cuya selección de muestra fue no probabilística, obteniendo como resultado que el 98% de los encuestados consideraron que las variables tienen una relación proporcional. Llegó a la conclusión que entre las variables i) clima organizacional y ii) rendimiento laboral, existe una relación directa; los factores de estructura como: i) controles, ii) procedimientos, se relacionan de directamente con el rendimiento laboral.

Por otro lado, se tomó en cuenta investigaciones internacionales, tales como, la realizada en Pakistán por Kumari & Kumar (2023), quienes se propusieron evaluar como la motivación influye en el rendimiento laboral de los docentes de colegios privados; para lo cual adoptaron metodología de investigación cuantitativa, tipo descriptiva – correlacional, utilizando la encuesta y el cuestionario; obteniendo como resultado que el rendimiento laboral está vinculado con la motivación con un 46,3% de varianza. Llegaron a concluir que la motivación influye significativamente en el rendimiento laboral; además, las administraciones deben proporcionar los recursos adecuados para obtener un alto rendimiento laboral.

También, el estudio realizado en Cuba por Alemán et al. (2021), habiéndose propuesto diseñar un sistema de gestión logístico que optimice la integración de los procesos de servicio. Se utilizó métodos empíricos y teóricos, entre los cuales, el análisis, estudios de documentos de síntesis de redacción, deducción e inducción; aplicándose las técnicas de entrevistas, tormenta de ideas, diagrama Ishikawa y lista de chequeo; aplicándose a la muestra conformada por 13 trabajadores; obteniendo como resultado según valoración integral, que 6 módulos califican un 46,2% de mal, mientras que el 53,8% lo califican como regular, incidiéndose especialmente en temas gerenciales relacionados entre otros, a la tecnología y rendimientos logísticos. Concluyó que los procesos del sistema de gestión logístico analizados presentan un nivel de integración medio, siendo los elementos críticos del proceso, los materiales y energía, materias primas, información y personal.

Asimismo, Madriz-Rodriguez et al. (2020) en su pesquisa se propusieron describir la dinámica de la gestión logística en los procesos de abastecimiento, producción y distribución en empresas de Venezuela. El estudio fue cuantitativo, con diseño de campo, nivel descriptivo, utilizó la encuesta a partir de un cuestionario, que fue aplicado a 10 municipios de Estado y 205 microempresas. Se obtuvo como resultados: i) inconvenientes en cuanto a la disponibilidad de materia prima; ii) baja asertividad del proceso planificador en la producción, debido a que el 57,55% tiene planes de producción, mientras que el 42,45% no lo tienen; iii) limitación de la distribución por la precariedad del sistema de transporte. Llegó a la conclusión que la gestión logística pocas veces se estudia de manera formal, encontrando desarrollo poco asertivo en la planificación de la producción que se debe mejorar en base al conocimiento de las necesidades de la demanda.

Igualmente, Guerrero et al. (2019) en su estudio científico realizado en Venezuela, tuvieron el objetivo de determinar la relación de los tipos de clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales, para lo cual se empleó metodología de tipo: i) correlacional, ii) no experimental, iii) transeccional. Utilizó el cuestionario conformado por 25 reactivos, el cual se aplicó a 112 sujetos de investigación que se desempeñaron como administrativos de entidades públicas, obteniendo como resultado que los indicadores: i) autoritario paternalista y ii) desempeño laboral, presentan una correlación negativa baja, por lo tanto, no interactúan entre sí; en cambio, los indicadores: i) autoritario explotador y ii) desempeño laboral, tienen una correlación positiva moderada, los indicadores: i) participativo consultivo y ii) desempeño laboral, presentan una correlación positiva moderada; los indicadores: i) participativo en grupo y ii) desempeño laboral, tiene una correlación positiva alta, por lo tanto, interactúan entre sí. Se llegó a la conclusión que los colaboradores proceden favorablemente cuando se emplea la participación en grupo, que tiene mayor significancia en relación a los demás, lo cual permite generar aportes para el logro de las metas institucionales.

En Chile, Juyumaya (2018) en su investigación se planteó analizar la relación entre: i) compromiso laboral, ii) satisfacción laboral y iii) rendimiento en la tarea, para lo cual utilizó el diseño de encuesta transversal, la cual fue autoadministrada a través del correo electrónico de los participantes. Su muestra estuvo conformada por 255 participantes, seleccionadas por conveniencia. Se obtuvo como resultados, entre otros, que existe relaciones significativas entre las variables estudiadas, que podría indicar evidencia de causalidad; la dedicación, absorción y el vigor están fuertemente relacionados con el compromiso laboral, a partir del cual se tiene que, quienes presentan vigor alto tienen mucho entusiasmo, resistencia y energía cuando trabajan; asimismo, aquellos que presentan altos niveles en dedicación, su identificación con el trabajo es fuerte debido a que la experiencia es inspiradora, significativa y desafiante; quienes tienen puntajes altos en absorción están generalmente contentos de involucrarse en su trabajo y presentan dificultad para dejarlo. El estudio concluye que el compromiso laboral tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral, quien a su vez se relaciona en forma positiva con el rendimiento en la tarea.

Para sustentar la variable gestión logística se tomó como referencia la teoría de recursos y capacidades – TRC, que es utilizada constantemente para investigar sobre la gestión estratégica de la entidad. Teoría que permite conocer el uso adecuado de las capacidad y recursos que tiene el ente para obtener beneficios, enfatizando en que la conjugación eficiente de estos, permite obtener y mantener su ventaja competitiva frente al resto; además, precisa que los mandos medios encargados del uso de los recursos son importantes para el énfasis estratégico que se lleva en la alta dirección (Fong et al., 2017).

El proceso logístico puede presentar diversos inconvenientes, que consecuentemente producen retrasos ocasionales a partir de métodos de seguimiento inseguros, mala comunicación, entre otros; lo cual también se ve reflejado en la prestación de servicios que brindan las entidades, las cuales mejoran y se desarrollan en razón al uso de instrumentos adecuados

relacionados al sistema de información de gestión logística (Adeleke, 2022; Denberu et al., 2023).

La gestión logística consiste en realizar técnicas y procedimientos relacionados a coordinar, transportar y distribuir productos que utiliza la entidad, por ello, está estrechamente relacionada al servicio o producto que se brinda para satisfacer las necesidades, las cuales tienden a ser atendidas en el menor tiempo posible, dentro de la eficiencia y eficacia, además, la logística no tiene que ver únicamente con la compra correcta, sino, se tiene que tener en cuenta otras variables, entre ellas, la cantidad, calidad, tiempo, costo, localización, los cuales están concatenados con la estrategia logística que se maneja, que a la vez se alinea a la planificación estratégica (Hurtado, 2018; Paricahua, 2022).

En ese sentido, la gestión logística se define como el proceso que sirve para i) planificar, ii) ejecutar, iii) implementar y iv) controlar eficientemente el almacenamiento y flujo tanto de los bienes como de los servicios e información relacionada, con el objeto de satisfacer las necesidades del público, tratándose de una perspectiva que abarca todas las actividades enlazadas con la adquisición, producción, transporte, almacenamiento y distribución de productos; involucrando a los altos niveles de las organizaciones, quienes tienen que adaptarse al cambio que se ha dado en la actualidad, para lo cual, se deberá realizar adecuadamente la planificación, control, coordinación y dirección de los recursos que cuentan, a fin de mejorar su capacidad productiva y competencia funcional.

Asimismo, en la gestión logística existen diversos modelos integrales que coadyuvan a contar con una mejor competitividad en el entorno laboral, máxime que la generalización de la cadena de abastecimiento solicita constantemente cambios elementales, en los cuales, la logística interviene estratégicamente; por ello, para un mejor estudio se dimensionó a la gestión logística en: i) aprovisionamiento; ii) producción; iii) distribución (Olivos et al., 2015).

En cuanto a la dimensión aprovisionamiento, es la acción de anticiparse a las necesidades del consumidor, para lo cual se debe negociar adecuadamente con los proveedores que consecuentemente originará completar el ciclo de entrega al usuario, tomando en cuenta precios y fuentes confiables de suministro, cuya importancia estratégica contribuye con el crecimiento de las ventas, su participación en el mercado y mejorar nivel de competitividad, relacionándose también con las condiciones ambientales, planificación de sus espacios y sus funcionalidades (Espinoza et al., 2022; Parra et al., 2022).

Aprovisionamiento, sinónimo de abastecimiento, es un mecanismo determinante para el éxito corporativo, que no solo corresponde alcanzar en la cadena de suministro la eficiencia y el gasto relacionado, sino, es obtener ventaja competitiva a partir de la mejora y contención de los costos, debiendo analizar los riesgos financieros y operativos que hubiera. En tanto, el abastecimiento que realizan las entidades públicas está compuesto por el capital social, para lo cual se debe contar con información de confianza, técnica, transparente, entre otros (Johnson et al., 2012; Santos et al., 2023).

La planificación está relacionada al control del proyecto, para lo cual se debe contar con conocimientos técnicos y comprensión de los procesos empresariales que conlleven al desarrollo de productos y cumplimiento de requisitos de calidad; además, la planificación es una etapa importante en el proceso, ya que, este servirá de apoyo para otros procesos, sin embargo, una mala planificación provocará un aumento de costos que se reflejará en un daño financiero para la entidad (Ashruf, 2022; Wibawa et al., 2022).

El seguimiento en el proceso de suministro busca la optimización de la entrega y la logística en general, enfocando la seguridad de la misma y la supervisión correspondiente de su administración, en cambio, de contar con una inefectiva e ineficiente identificación de los productos, sería considerado una debilidad detectada en el seguimiento de los mismos, dentro de la cadena de aprovisionamiento o suministro (Rodríguez-Ruis et al., 2021).

En cuanto a los pedidos, es una actividad clave para mejorar la atención de los almacenes y satisfacer la demanda de productos, cuya preparación puede abordarse a través de las nuevas tendencias de la industria tecnológica, que abarca desde la lectura de códigos de barras, que es uno de los primeros dispositivos de ayuda a la preparación de pedidos y uno de los más extendidos, hasta el uso de robots en las acciones para la preparación de pedidos (Barreto & Machado, 2022)

El transporte es el uso de un sistema de medio idóneo que sirve para llevar un producto de un lugar específico a otro previamente determinado hasta llegar al consumidor final, a través del cual, se busca satisfacer múltiples necesidades, poniendo especial atención en la oferta propia de quien proporciona el servicio; tal es el caso que, en la actualidad se ha puesto énfasis en el desarrollo del transporte y logística inteligente con el uso del internet, centrándose en desarrollar nuevos recursos y aumentar el uso de dispositivos (Humayun et al., 2020; Marín, 2020).

El almacenaje está definido por el mantenimiento de los productos que en su momento fueron adquiridos a los proveedores, hasta que estos sean utilizados o distribuidos a su consumidor final, siendo el punto de equilibrio entre el aprovisionamiento y la distribución; es también considerado como base de los sistemas productivos y de comercialización logística, a través del cual se asegura la continuidad y mejora de los mismos, que en su conjunto con otros indicadores permiten mejorar la atención de las demandas, pretensiones de los clientes y gestión de la entidad (Flamarique, 2017; Gamboa et al., 2019).

Respecto a la dimensión producción, está definida por traer a la realidad algo ideado y preexistente, que deberá ser sensible a los sentidos de las personas; asimismo, la logística actual compuesta por la producción y distribución se ha visto afectada por la tecnología y la digitalización, puesto que, utilizan en forma sincronizada procesos logísticos y otros actores, por tanto, el futuro del sistema logístico está orientado a la vinculación entre los recursos, la información y la optimización del tiempo, manteniendo su competitividad a través de la innovación; aunado a ello, desarrolla a la logística

de producción como un proceso típico de producción que abarca en otros, el conocer certeramente la demanda del pedido de los clientes; (Pérez & Sánchez, 2019; Robert, 2022).

La preparación de los pedidos gira en torno a la petición que realizan los clientes o consumidores, proyectándose a aplicar mejoras en los procesos logísticos que ayudan a reducir costos y obtener una ventaja competitiva, eliminando los procesos sin valor agregado, conduciendo a mejoras significativas en cuanto a reducciones de plazo de entrega, disminución de existencias, deducción de inventarios y mejoras en la comprensión del proceso; considerándose también la disminución de pérdida de tiempo durante el desarrollo, minimización del tiempo para la producción y preparación del producto (Martins et al., 2020; Matičević & Lovrić, 2007).

La optimización de los procesos en materia logística es la consecuencia que acarrea el estudio realizado en cuanto a la disminución de sus costos logísticos que están vinculados a las herramientas compuestas por la mejora continua, las inversiones de capital y el acogimiento de estrategias idóneas para la ganancia, dándose en relación con los riesgos de la entidad, que consecuentemente se verá reflejado en el incremento del nivel de servicio que se brinda (Medeiros et al., 2021; Yan et al., 2021).

Finalmente con relación a la dimensión distribución, se deben desarrollar planes eficientes que logren un balance entre las ganancias de la entidad y las situaciones inesperadas que se presenten, buscando siempre implementar nuevas alternativas con mecanismos eficientes; de igual forma, la mejor distribución depende de añadir mayor flexibilidad a las distribuciones comunes, que dan como resultado la implementación de una básica distribución en una entidad con mayor capacidad (Hamed & Alzaghal, 2021; Russo & Comi, 2020).

El despacho en el ámbito logístico está referido preferentemente a la disposición que se tenga de los productos y programar razonablemente el medio de transporte y personal encargado de las entregas, teniendo en cuenta el destino, especificaciones, prioridad de entregas, peso, entre otros; por ello,

el buen funcionamiento del despacho logístico ocasiona entregar de manera óptima los productos, en el tiempo y condiciones correctas, el cual va enlazado también con el control, optimización y análisis del despacho realizado (Zeng, 2022).

La demanda se refiere a las necesidades que se da en el sistema logístico, las cuales son analizadas con el objetivo de realizar una buena planificación y elaboración de políticas relacionadas, por ello, la predicción de la demanda es utilizada para adoptar ciertos ajustes y estrategias, eludiendo los riesgos y apuntando a obtener el mejor beneficio. Este factor logístico, que constituye parte del valor de la logística social, denotó su importancia en el entorno vivido en la época del Covid-19, que ocasionó la decadencia de la demanda logística y el estancamiento de la producción, sin embargo, en este momento de pospandemia, las entidades adaptadas optaron por generar impulso en la tecnología, la demanda y la política (Li & Wei, 2022; W. Liu et al., 2022).

El reparto se refiere a la entrega de los productos, que se convierte en un factor logístico relacionado a las expectativas de los clientes, cuyo recorrido se torna significativamente costoso para el organismo, por ello, con el avance de la tecnología han surgido formas alternativas e innovadoras para realizar esta acción, entre las cuales, el uso de los Drones, que se han convertido en una solución ineludible para la disminución de tiempo de entrega y costos que acarrearán (Benarbia & Kyamakya, 2021).

Los plazos de entrega se refieren a aquellos tiempos determinados que se tiene para transportar un producto o envío de un lugar determinado a otro, los cuales están regulados por diversos mecanismos y condicionados por las circunstancias que se presenten; sin embargo, existen situaciones que producen el retraso de entrega, que muchas veces suelen ser atribuidos al transportista, empero, también tiene que ver con las diversas regulaciones que existen en el campo (Sosedová et al., 2021).

Para sustentar la variable rendimiento laboral se considera la teoría de los dos factores de Herzberg que se utiliza para mejorar el rendimiento de los colaboradores, la cual señala que los motivadores conformados por el reconocimiento, crecimiento y otros, acompañados de los factores de higiene conformados por las condiciones de trabajo, seguridad laboral, relación con los compañeros, entre otros, que impactan positivamente en el rendimiento de los trabajadores (Shaikh et al., 2019).

El rendimiento laboral está compuesto por los diferentes comportamientos que se encuentran en el ámbito de control de los colaboradores o trabajadores de una entidad, quienes buscan contribuir para conseguir los objetivos planteados por la organización; empero, existen diversas situaciones que contrariamente a lo descrito, deterioran su solidez emocional y consecuentemente su rendimiento laboral, entre las cuales, las relaciones tóxicas que se llevan en la entidad entre los jefes y colaboradores, lo que conlleva al no cumplimiento de sus tareas, deterioro de salud y otros. En ese sentido, el rendimiento laboral se analizó a partir de las dimensiones i) desempeño de tarea, ii) rendimiento contextual y iii) comportamiento laboral contraproducente (Piña & Villasmil, 2022; Ramos-Villagrasa et al., 2019)

En cuanto a la dimensión desempeño de tarea, se define como la consecuencia del trabajo tomando en cuenta la cantidad, el plazo y la calidad, actuando en razón a la complejidad, rutinización y repertorio, relacionándose tanto con los rasgos personales como los incentivos laborales, por ello, se considera de suma importante para el crecimiento de la organización, estando supeditada negativamente al efecto que causa la inseguridad laboral (Adekiya, 2023; Hansson et al., 2023).

La planificación del trabajo se refiere a la elaboración de planes de todas las actividades a realizar, los cuales se pueden preparar de forma rutinaria, ya sea diaria, semanal, quinquenal o anualmente; siendo esta planificación de suma importancia, puesto que, mediante el estilo de liderazgo dominante ejecutado en la orientación de la ejecución de tareas, influye en el rendimiento óptimo de los colaboradores a fin de alcanzar el desempeño laboral deseado (Faisal Marzuki et al., 2018).

El comportamiento laboral proactivo es el esfuerzo que realizan los colaboradores por iniciativa propia que están orientados a un cambio, el cual permite entablar una conexión con el futuro en el ámbito laboral, llegando a experimentar la significancia de su trabajo; además, este comportamiento está asociado en forma positiva con el resultado del trabajo diario, el cual debe ser impulsado para promover su importancia en el mismo (Fay et al., 2023).

Respecto a la dimensión rendimiento contextual, es aquel comportamiento que realiza espontánea y voluntariamente el colaborador, cuyas acciones no están relacionadas a sus tareas específicas, pero si para el beneficio de la organización, teniendo como fin contribuir con los objetivos de la entidad. Igualmente, el rendimiento contextual que se lleva en la organización puede mejorarse, en tanto la administración de los recursos humanos se enfoque a tratar y mejorar el estrés de los colaboradores actuando como mediador la gratitud al trabajo (Hameed et al., 2023; Ye, 2022).

La inteligencia emocional laboral es la capacidad que tiene el colaborador para controlar las emociones y presiones laborales en beneficio de la organización, la misma que puede mejorarse y entrenarse con el tiempo a través del reconocimiento de las emociones de los demás, motivaciones así mismo, entre otros; además, la motivación laboral tiene una consecuencia significativa y positiva en la estructuración para el trabajo de la entidad (Riwayati & Santoso, 2022).

El trabajo en equipo consiste en la conducta que tiene el individuo para demostrar tolerancia y respeto hacia los sentimientos e ideas de las demás personas, comprendiendo sus emociones, incorporando sus aportes y promoviendo sus ideas, siendo, estando compuesto las habilidades personales que tiene cada uno, entre ellos, dos factores importantes, las habilidades de comunicación y la aceptación (Bonavia & Julián, 2022).

Por último, sobre la dimensión comportamiento laboral contraproducente, son aquellos comportamientos y acciones que tienen carácter perjudicial y destructor tanto para la organización y sus intereses, como para sus compañeros de trabajo, los cuales se reflejan mayoritariamente

en los colaboradores temporales que en aquellos fijos o nombrados; sin embargo, estos comportamientos podrían ser reducidos a través del liderazgo transformacional y la calidad de vida laboral (Sabran et al., 2022 X. Liu et al., 2022).

El comportamiento laboral desviado se da cuando el colaborador adopta una actitud negativa en cuanto al contexto del trabajo y se distancia del mismo; esto puede ser en razón a diversas situaciones, entre las cuales, la falta de compromiso con el trabajo y el agotamiento laboral, reflejándose en sus acciones, tales como, concentrarse en aspectos negativos del trabajo, crear problemas, quejarse de los compromisos laborales, entre otros (Lubbadeh, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

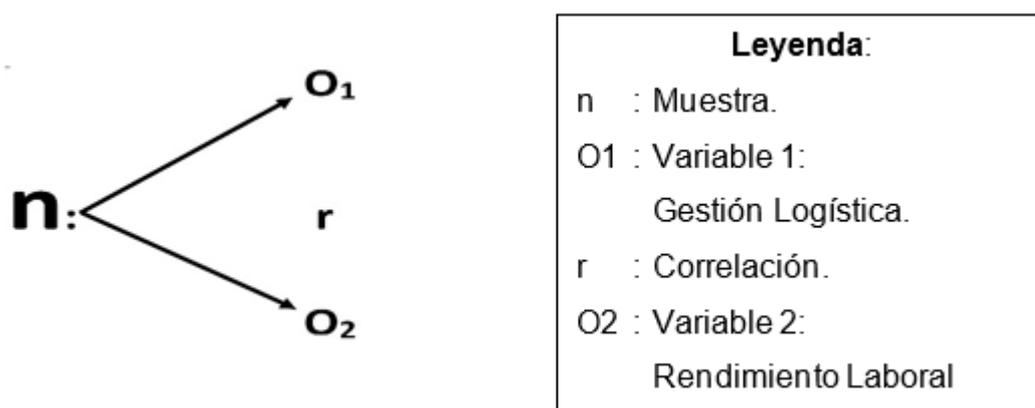
Fue de enfoque cuantitativo debido a que está compuesto por diversos procesos secuenciales, siguiendo una dirección preestablecida, sin saltar ninguno de ellos, comenzando por una idea, planteándose preguntas, objetivos e hipótesis, continuando con la revisión de la literatura, cuyos resultados se procesarán en referencia a cantidades y de manera estadística. Fue de tipo básica porque se orientó a alcanzar nuevos conocimientos, con la finalidad de incrementar el entendimiento del objeto de estudio (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental en razón que no hubo manipulación de ninguna de las variables, siendo el propósito solo conocerlas. Fue transversal debido a que los instrumentos de la investigación se aplicaron en un solo momento. Asimismo, fue de nivel descriptivo - correlacional, porque se conoció el comportamiento de las variables y el grado de asociación que tienen en la población de estudio, es decir, entre la gestión logística y el rendimiento laboral (Arias, 2012).

Figura 1

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión logística

Definición conceptual

Consiste en realizar técnicas y procedimientos relacionados a coordinar, transportar y distribuir productos que utiliza la entidad, por ello, está estrechamente relacionada al servicio o producto que se brinda para satisfacer las necesidades, las cuales tienden a ser atendidas en el menor tiempo posible, dentro de la eficiencia y eficacia (Paricahua, 2022).

Definición operacional

La gestión logística se midió con la aplicación de un cuestionario tomando en cuenta las dimensiones aprovisionamiento, producción y distribución. Instrumento conformado por 32 ítems con escala valorativa tipo Likert de opciones múltiples.

Indicadores

Para la dimensión aprovisionamiento se tomó en cuenta los indicadores planificación, seguimiento, pedidos, transporte y almacenaje; para la producción se consideró la preparación de pedidos y optimización de los procesos; y para la distribución, el despacho, demanda, reparto y plazos de entrega.

Escala de medición

Fue de tipo ordinal (mala, regular, buena)

Variable Rendimiento laboral

Definición conceptual

Son los comportamientos que se encuentran en el ámbito de control de los colaboradores o trabajadores de una entidad, quienes buscan contribuir para alcanzar los objetivos de la organización (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Definición operacional

Se midió con la aplicación de un cuestionario, considerando: i) rendimiento de la tarea, ii) rendimiento contextual y iii) comportamiento laboral contraproducente; cuyo instrumento constó de dieciocho (18) ítems con escala valorativa tipo Likert de opciones múltiples.

Indicadores

Para la dimensión rendimiento de tarea se tomó en cuenta los indicadores planifica su tarea e iniciativa laboral; para el rendimiento contextual se consideró funcionamiento laboral eficaz y el trabajo en equipo; y para la dimensión comportamiento laboral contraproducente se contempló el comportamiento fuera de tarea.

Escala de medición

Fue de tipo ordinal (inadecuado, moderado, adecuado).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población

Se refiere a un grupo de elementos con características comunes específicas, los cuales pueden ser situaciones, acontecimientos, objetos, personas u otros; asimismo, aunque no es común, se realizan investigaciones en el que no se considera muestra, debido a que, se efectúa un censo, considerándose el universo de la población (Hernández et al., 2014).

En ese sentido, se trabajó con el total de la población, es decir, fue censal y estuvo compuesta por 107 colaboradores de una unidad policial de Lima.

Tabla 1*Colaboradores de la entidad policial de Lima*

Unidad policial	Colaboradores
Dirección	1
Secretaría	4
Ayudantía	4
Unidad de planeamiento y educación	4
Unidad de asesoría jurídica	2
Unidad de recepción documentaria	5
Unidad de central de operaciones policiales	2
Unidad de seguridad de instalaciones	10
Oficina de administración	18
Unidad de comunicación e imagen institucional	3
UNITIC	3
Jefatura de los departamentos desconcentrados	7
Unidad de investigación	32
Unidad de criminalística	12
TOTAL	107

Criterios de inclusión.

- Personas mayores de edad.
- Personal policial.
- Trabajadores civiles con régimen laboral CAS o locador de servicios, que laboren en la unidad policial.

Criterios de exclusión:

- Personal policial que decidió no ser parte del estudio.
- Personal CAS o locador de servicios que no aceptó participar en la investigación.

3.3.2. Unidad de análisis.

Fue cada colaborador de la unidad policial de Lima, que consintieron su participación en la pesquisa a realizar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se usó la encuesta, que primeramente consiste en documentar los datos de la población, para seguidamente analizarlos en los diferentes contextos que se presenten, realizándolo de forma comparada e identificando las correlaciones que pueda existir, a partir del cual, se pueden desarrollar las estrategias correspondientes (Pérez et al., 2022).

Instrumentos de recolección de datos

Se empleó el cuestionario, el cual, es considerado como el medio más útil para medir información importante sobre un asunto que se desea conocer, además, su diseño requiere de dedicación y tiempo, considerándose como un arte en la investigación (Sharma, 2022).

Cuestionario de la variable gestión logística

Se tomó como referencia el instrumento desarrollado por Martínez (2023) que consta de 32 ítems vinculados a las dimensiones: i) aprovisionamiento (ítems 1-15), ii) producción (ítems 16-21) y iii) distribución (ítems 22-32).

Ficha técnica del instrumento de medición

Nombre	: Cuestionario de gestión logística
Autor	: Adrian Martínez la Torre
Año	: 2023
Objetivo	: Acopiar información de la variable gestión logística
Aplicación	: Individual
Duración	: 13 minutos
Edad	: mayores de 18 años

Materiales	: Dispositivo electrónico y acceso a internet, aplicativo Formularios de Google.
Alternativa de respuesta	: Politémica: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre
Baremo	: Mala (32-74) Regular (75-117) Buena (118-160)

Cuestionario de la variable rendimiento laboral

Para esta investigación se tomó como referencia el instrumento desarrollado por Ramos-Villagrasa et al. (2019), el cual está compuesto por 18 ítems distribuidos en las dimensiones: i) desempeño de tarea, ii) rendimiento contextual y iii) comportamiento laboral contraproducente, vinculados con los ítems del 1 al 7, del 8 al 13 y del 14 al 18 respectivamente.

Ficha técnica del instrumento de medición

Nombre	: Cuestionario de rendimiento laboral
Autor	: Ramos-Villagrasa et al.
Año	: 2019
Objetivo	: Acopiar información de la variable rendimiento laboral
Aplicación	: Individual
Duración	: 7 minutos
Edad	: mayores de 18 años
Materiales	: Dispositivo electrónico y acceso a internet, aplicativo Formularios de Google.
Alternativa de respuesta	: Politémica. Ítems del uno al 13: (1) Raramente; (2) Algunas veces; (3) Regularmente; (4) A menudo, (5) siempre. Ítems del 14 al 18: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Algunas veces; (4) Regularmente; (5) A menudo.

Baremo : Inadecuado (18-42)
Moderado (43-66)
Adecuado (67-90)

Validez

Para ambos instrumentos se validó el contenido a través de la evaluación de juicio de expertos realizado por un profesional con el grado de académico de doctor, experto en metodología de la investigación, habiéndose examinado la claridad, coherencia, relevancia y el soporte teórico del instrumento (ver anexos 7 y 8).

Tabla 2

Validez del instrumento por juicio de expertos

Juez	Instrumento
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable

Confiabilidad

Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto en otra entidad policial con similares características, aplicándose a 16 colaboradores, habiéndose analizado la consistencia interna de los ítems mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado que la variable gestión logística poseía una excelente consistencia interna con el valor de 0,989, mientras que la variable rendimiento laboral tuvo una buena consistencia interna con el valor de 0,861 (ver anexo 9 y 10)

3.5. Procedimientos

A fin de realizar el acopio de información, se realizó las coordinaciones correspondientes con el funcionario público que dirige la entidad policial, remitiendo la universidad la carta de presentación para la aplicación del instrumento. Una vez obtenida la autorización respectiva por parte de la entidad, se procedió a remitir el instrumento a los colaboradores de la

entidad policial a través de herramientas tecnológicas (WhatsApp, SMS), el cual contenía el link de ingreso al instrumento contenido en la aplicación virtual Formularios de Google, dándoles a conocer las pautas a tener en cuenta para su llenado. Recabada las respuestas de los 102 colaboradores de la entidad policial, la totalidad de información fue trasladado a un archivo Excel, cuyas respuestas de cada ítem fueron reemplazadas por el valor nominal dado según escala de Likert.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posteriormente la información fue analizada por intermedio del programa estadístico SPSS, mediante la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Pearson, obteniendo los resultados correspondientes, que fueron analizados tanto en forma descriptiva como inferencial, mostrándose a través de tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo tomando en cuenta las diversas normas dictadas por la universidad; además, se extrajo información de diversas fuentes, las cuales fueron citadas siguiendo el lineamiento establecido en las normas APA Séptima edición. De igual forma, se tomó en cuenta la confidencialidad, puesto que, la información obtenida se utilizó exclusivamente para el desarrollo del presente estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable gestión logística

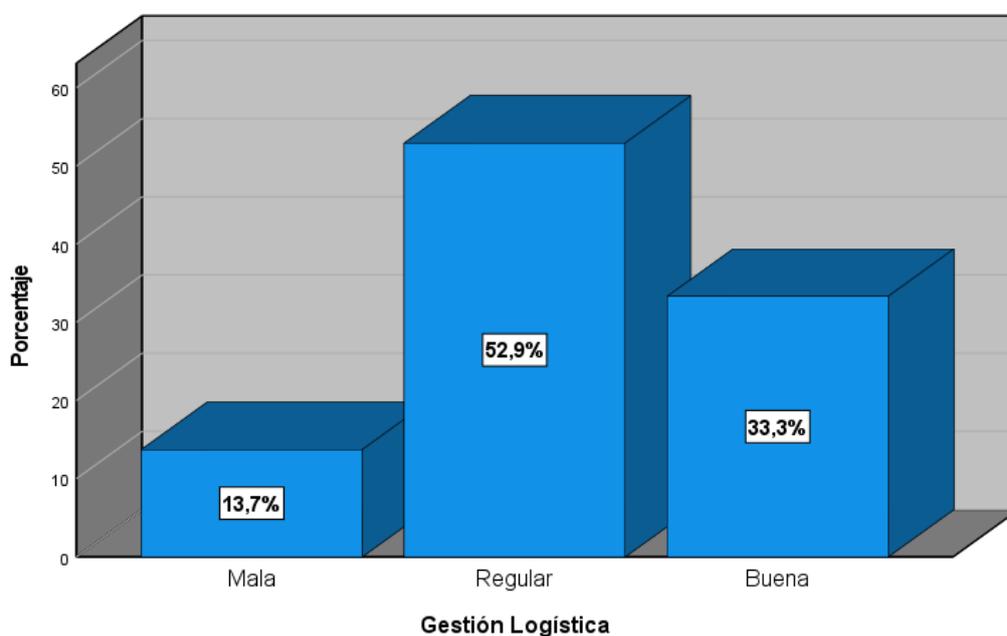
Tabla 3

Niveles de la gestión logística

	N	%	%	%
Mala	14	13,7%	13,7%	13,7%
Regular	54	52,9%	52,9%	66,7%
Buena	34	33,3%	33,3%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 2

Niveles de la gestión logística



Como se muestra en la tabla 3 y figura 2, el 52,9% de los encuestados perciben que la gestión logística en la entidad policial tiene un nivel regular, el 33,3% señalan que el nivel es bueno, mientras que el 13,7% manifiestan que el nivel es malo.

Dimensión aprovisionamiento

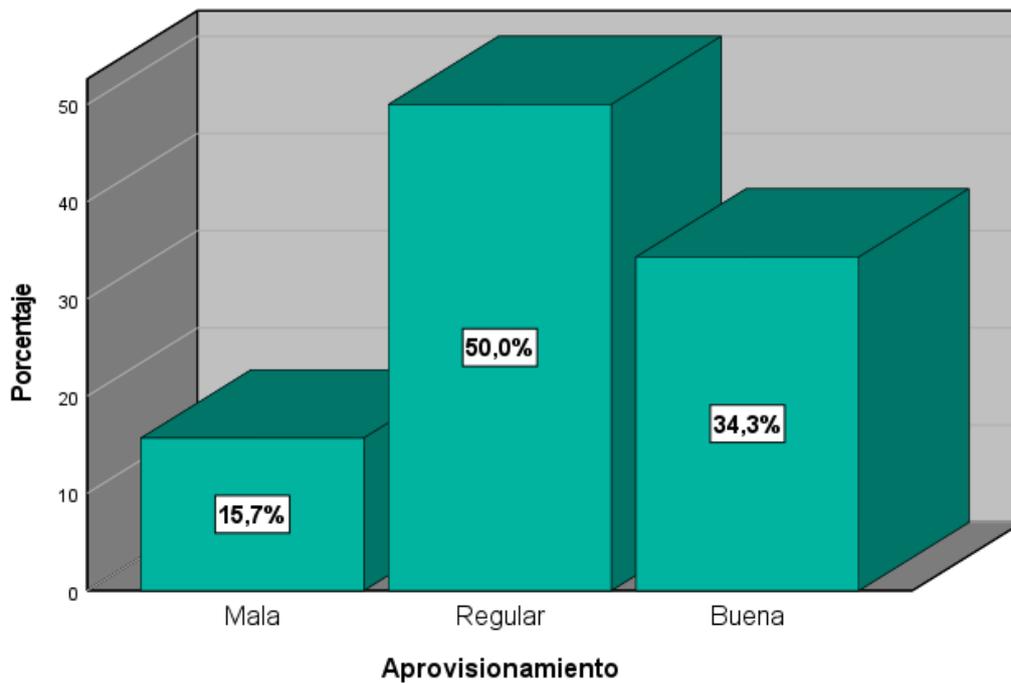
Tabla 4

Niveles del aprovisionamiento

	N	%	%	%
Mala	16	15,7%	15,7%	15,7%
Regular	51	50,0%	50,0%	65,7%
Buena	35	34,3%	34,3%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 3

Niveles del aprovisionamiento



Según la tabla 4 y figura 3, respecto al aprovisionamiento que se lleva en la entidad policial, el 50% de los encuestados opinaron que tiene un nivel regular, el 34,3% señalaron que el nivel es bueno, y el 15,7% un nivel malo.

Dimensión producción

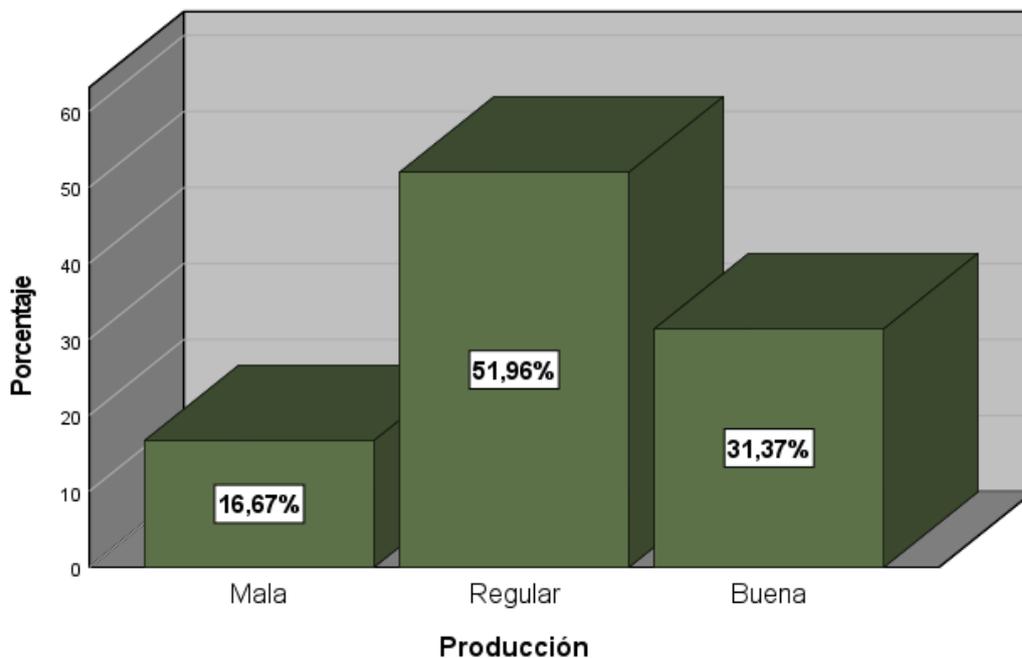
Tabla 5

Niveles de la producción

	N	%	%	%
Mala	17	16,7%	16,7%	16,7%
Regular	53	52,0%	52,0%	68,6%
Buena	32	31,4%	31,4%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 4

Niveles de la producción



De lo apreciado en la tabla 5 y figura 4, de los 102 encuestados pertenecientes a la entidad policial de Lima, 51,96% indicaron que la producción es de nivel regular, el 31,37% manifestaron que es de nivel bueno, mientras que el 16,67% opinaron que tiene un nivel malo.

Dimensión distribución

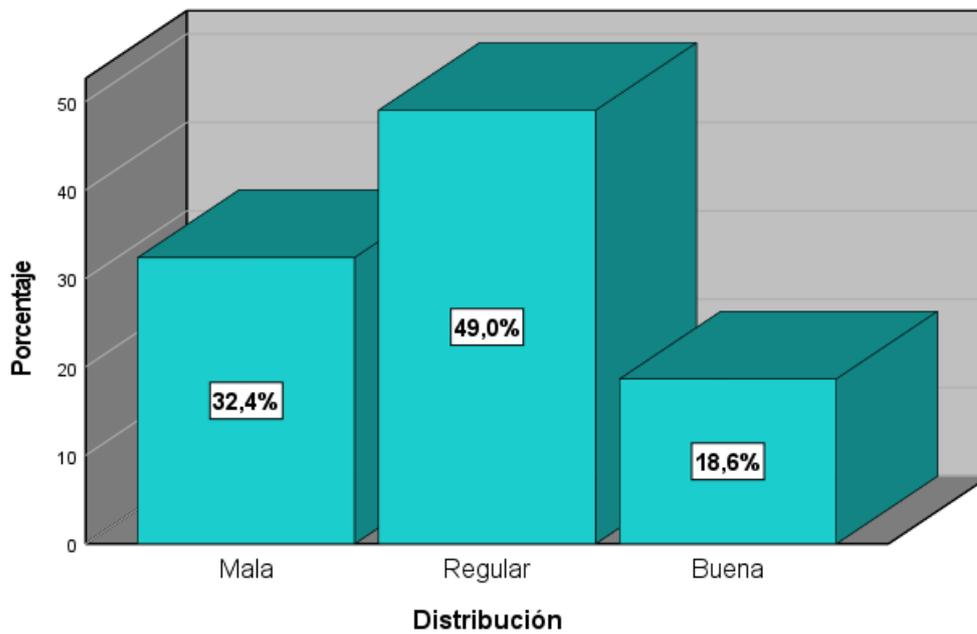
Tabla 6

Niveles de la distribución

	N	%	%	%
Buena	19	18,6%	18,6%	18,6%
Regular	50	49,0%	49,0%	67,6%
Mala	33	32,4%	32,4%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 5

Niveles de la distribución



De la tabla 6 y figura 5, se tiene que el 49% del personal encuestado opinó que la distribución tiene un nivel regular, mientras que el 32,4% dijo que tiene un nivel malo, y el 18,6% indicó que es de nivel bueno.

Variable rendimiento laboral

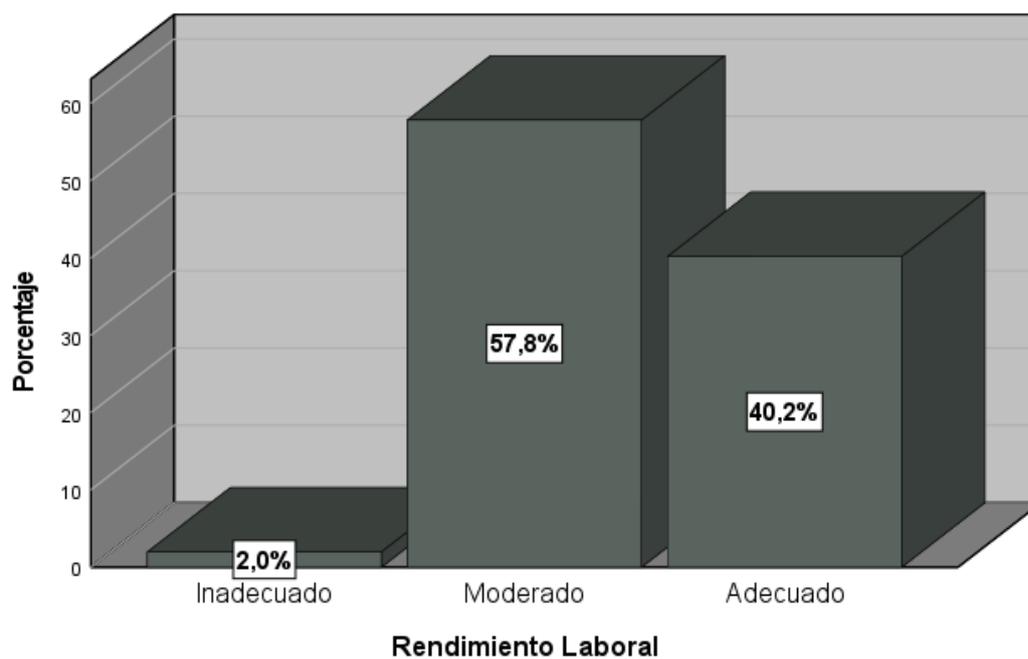
Tabla 7

Niveles del rendimiento laboral

	N	%	%	%
Inadecuado	2	2,0%	2,0%	2,0%
Moderado	59	57,8%	57,8%	59,8%
Adecuado	41	40,2%	40,2%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 6

Niveles del rendimiento laboral



Conforme se observa en la tabla 7 y figura 6, el 57,8% de los encuestados opinaron que el rendimiento laboral del personal de una unidad policial de Lima es de nivel moderado, mientras que el 40,2% manifestaron que tiene un nivel adecuado y solo el 2% respondió que presentaba un nivel inadecuado.

Dimensión desempeño de tarea

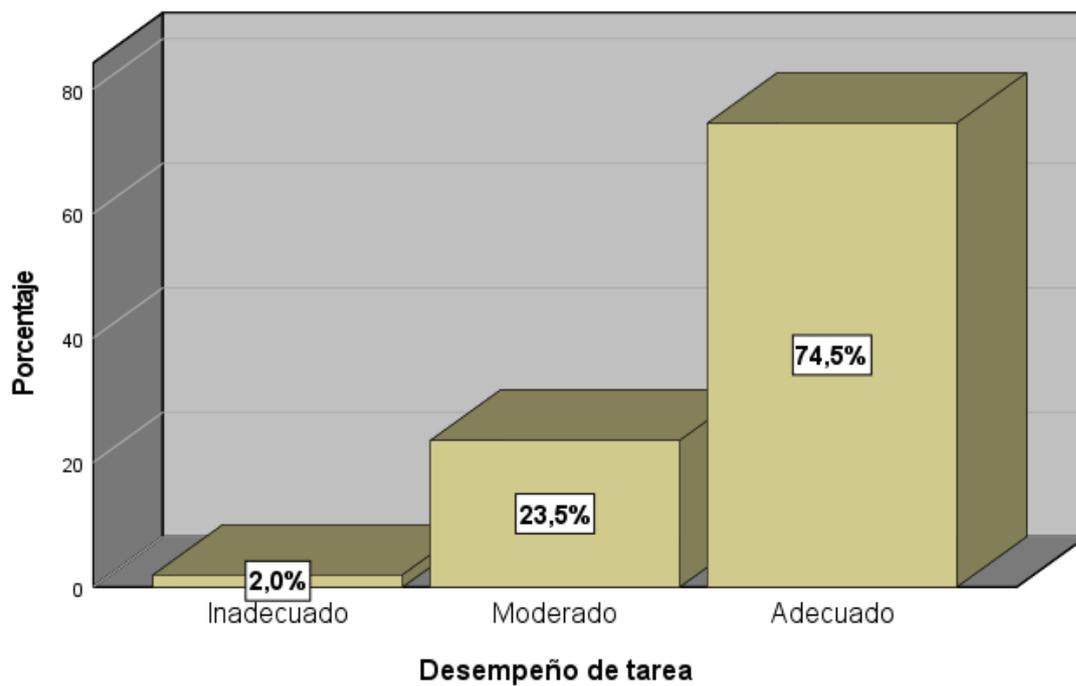
Tabla 8

Niveles del desempeño de tarea

	N	%	%	%
Inadecuado	2	2,0%	2,0%	2,0%
Moderado	24	23,5%	23,5%	25,5%
Adecuado	76	74,5%	74,5%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 7

Niveles del desempeño de tarea



Acorde con la tabla 8 y figura 7, en cuanto al rendimiento laboral del personal de la unidad policial de Lima, el 74,5% de los encuestados opinaron que tiene un nivel adecuado, mientras que el 23,5% dijo que es de nivel moderado y únicamente el 2% manifestó que era de nivel inadecuado.

Dimensión rendimiento contextual

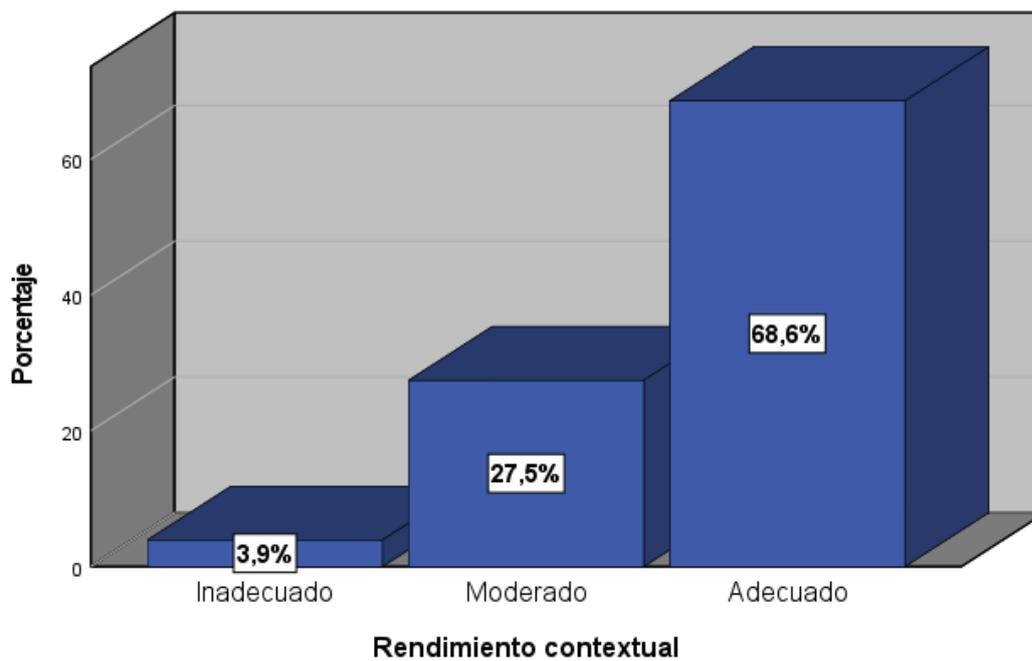
Tabla 9

Niveles del rendimiento contextual

	N	%	%	%
Inadecuado	4	3,9%	3,9%	3,9%
Moderado	28	27,5%	27,5%	31,4%
Adecuado	70	68,6%	68,6%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 8

Niveles del rendimiento contextual



Como se aprecia en la tabla 9 y figura 8, el 68,6% de los encuestados manifestaron que el rendimiento contextual es de nivel adecuado en el personal de la entidad policial de Lima, en cambio el 27,5% refirieron que es de nivel moderado, mientras que el 3,9% opinaron que es de nivel inadecuado.

Dimensión comportamiento laboral contraproducente

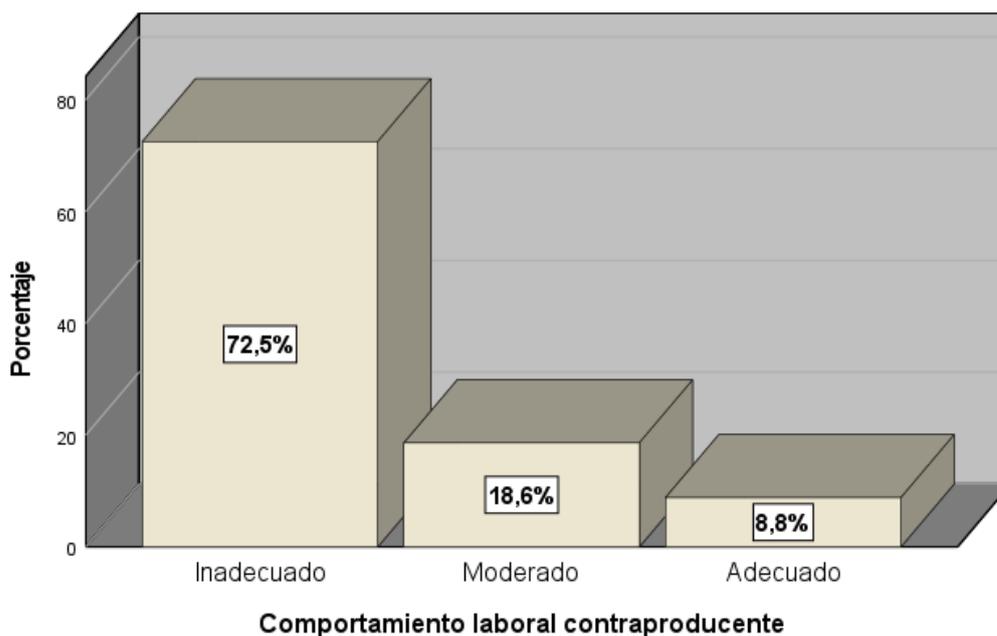
Tabla 10

Niveles del comportamiento laboral contraproducente

	N	%	%	%
Inadecuado	74	72,5%	72,5%	72,5%
Moderado	19	18,6%	18,6%	91,2%
Adecuado	9	8,8%	8,8%	100,0%
Total	102	100,0%	100,0%	

Figura 9

Niveles del comportamiento laboral contraproducente



Según la tabla 10 y figura 9, respecto al comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, el 72,5% de los encuestados opinaron que es de nivel inadecuado, mientras que el 18,6% dijeron que es de nivel moderado, y el 8,8% manifestaron que es de nivel adecuado.

Tablas cruzadas

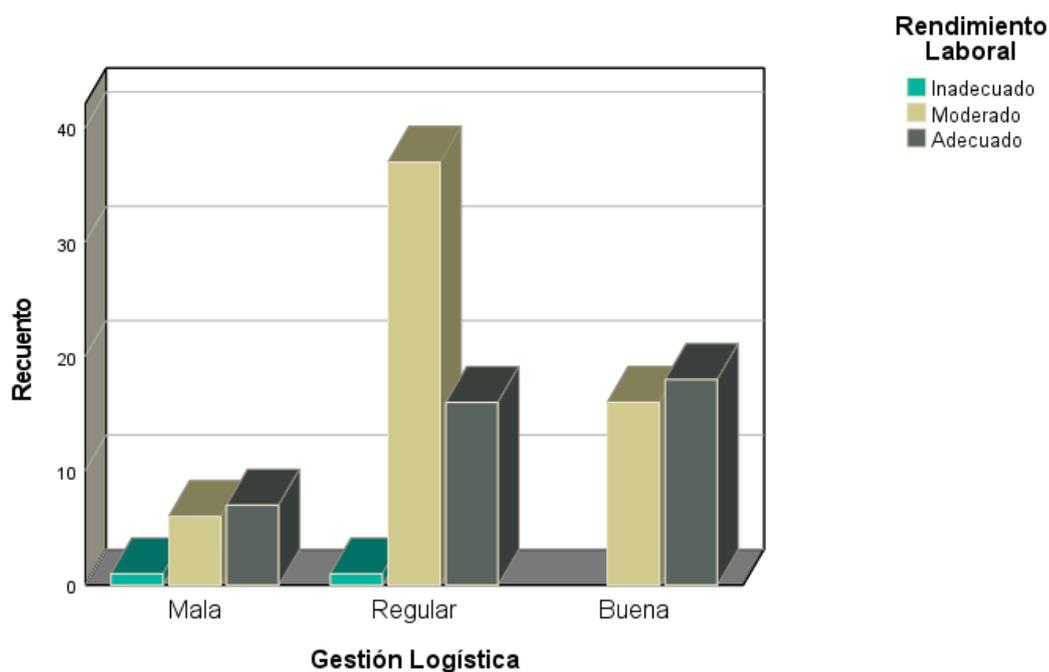
Tabla 11

Tabla cruzada de gestión logística y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral						Total	
		Inadecuado		Moderado		Adecuado			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Logística	Mala	1	50,0%	6	10,2%	7	17,1%	14	13,7%
	Regular	1	50,0%	37	62,7%	16	39,0%	54	52,9%
	Buena	0	0,0%	16	27,1%	18	43,9%	34	33,3%
Total		2	100,0%	59	100,0%	41	100,0%	102	100,0%

Figura 10

Diagrama de barras de gestión logística y rendimiento laboral



De lo observado en la tabla 11 y figura 10, el 62,7% de los 102 encuestados, indicaron que cuando hay una regular gestión logística también habrá un moderado rendimiento laboral en el personal de la unidad policial de Lima.

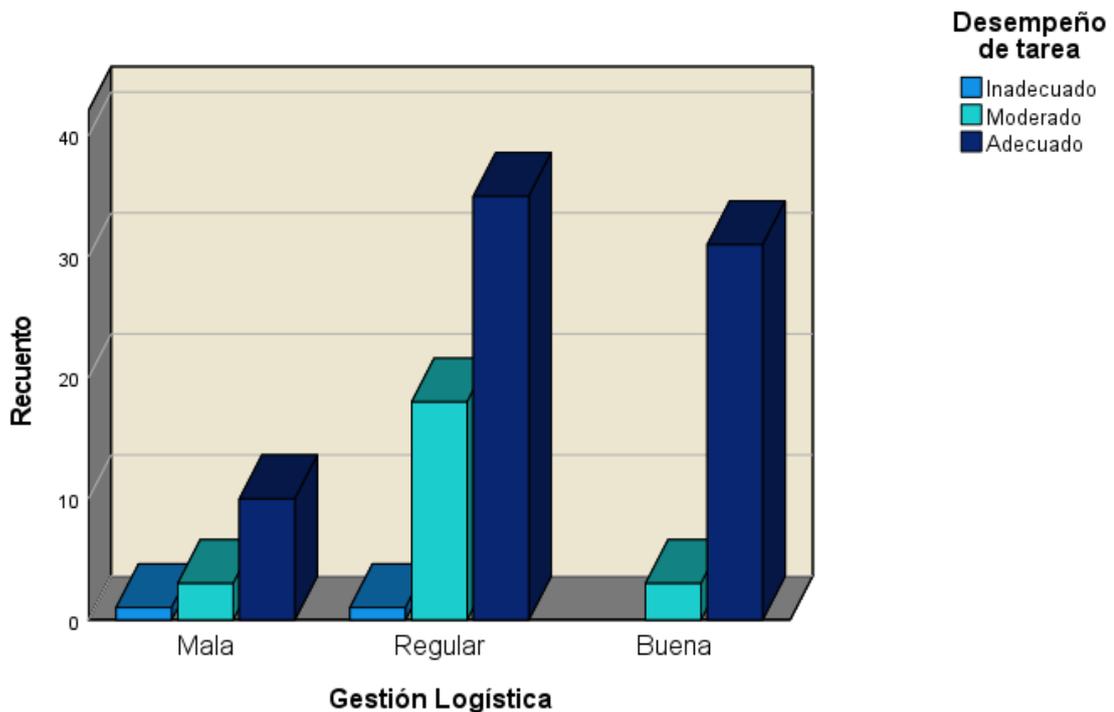
Tabla 12

Tabla cruzada de gestión logística y desempeño de tarea

		Desempeño de tarea						Total	
		Inadecuado		Moderado		Adecuado			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Logística	Mala	1	50,0%	3	12,5%	10	13,2%	14	13,7%
	Regular	1	50,0%	18	75,0%	35	46,1%	54	52,9%
	Buena	0	0,0%	3	12,5%	31	40,8%	34	33,3%
Total		2	100,0%	24	100,0%	76	100,0%	102	100,0%

Figura 11

Diagrama de barras de gestión logística y desempeño de tarea



Tomando en cuenta la tabla 12 y figura 11, el 75% del personal encuestado perteneciente a la unidad policial de Lima opinaron que mientras haya una regular gestión logística también habrá un moderado desempeño de tarea.

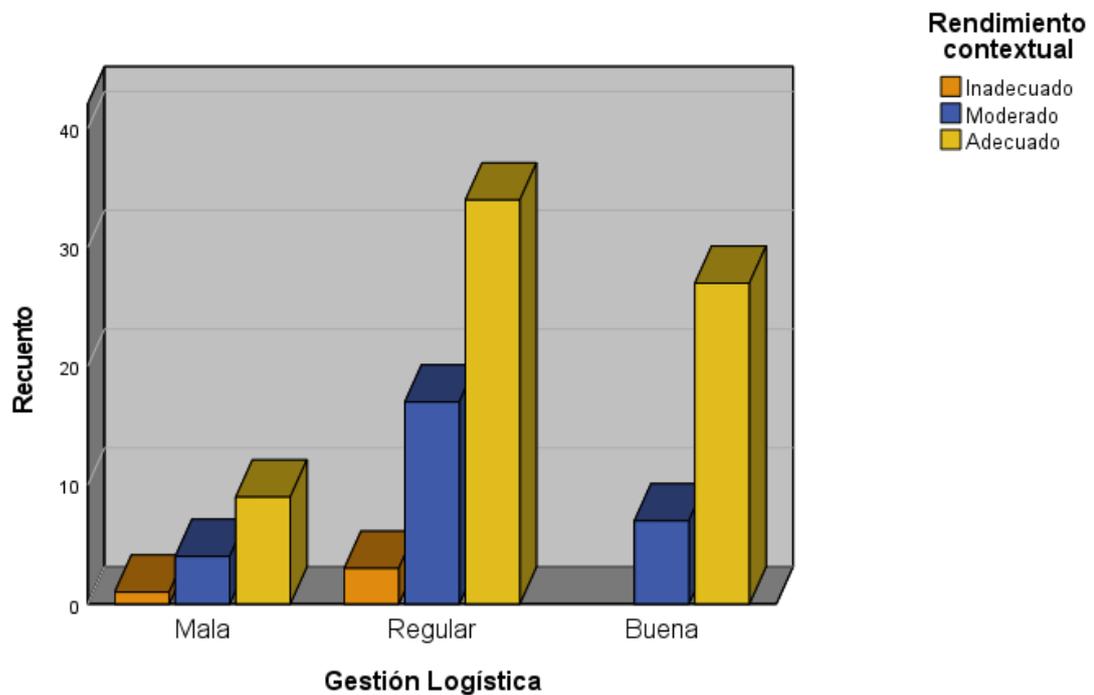
Tabla 13

Tabla cruzada de gestión logística y rendimiento contextual

		Rendimiento contextual						Total	
		Inadecuado		Moderado		Adecuado			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Logística	Mala	1	25,0%	4	14,3%	9	12,9%	14	13,7%
	Regular	3	75,0%	17	60,7%	34	48,6%	54	52,9%
	Buena	0	0,0%	7	25,0%	27	38,6%	34	33,3%
Total		4	100,0%	28	100,0%	70	100,0%	102	100,0%

Figura 12

Diagrama de barras de gestión logística y rendimiento contextual



Considerando la tabla 13 y figura 12, en cuanto a los 102 encuestados de la unidad policial de Lima, el 75% manifestaron que cuando hay una gestión logística regular también habrá un inadecuado rendimiento contextual.

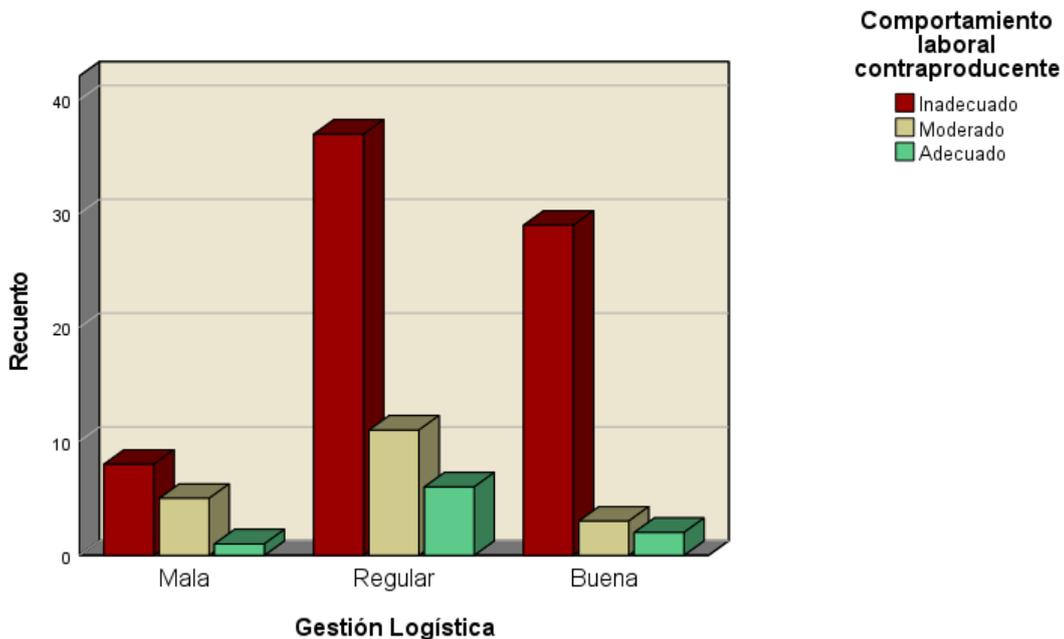
Tabla 14

Tabla cruzada de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente

		Comportamiento laboral contraproducente						Total	
		Inadecuado		Moderado		Adecuado		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Gestión Logística	Mala	8	10,8%	5	26,3%	1	11,1%	14	13,7%
	Regular	37	50,0%	11	57,9%	6	66,7%	54	52,9%
	Buena	29	39,2%	3	15,8%	2	22,2%	34	33,3%
Total		74	100,0%	19	100,0%	9	100,0%	102	100,0%

Figura 13

Diagrama de barras de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente



De acuerdo con la tabla 14 y figura 13, el 66,7% del personal encuestado de la unidad policial de Lima indicaron que cuando hay una regular gestión logística también habrá un adecuado comportamiento laboral contraproducente.

Prueba de normalidad

Para definir la distribución que tienen los datos recabados, se realizó la prueba de normalidad considerándose las siguientes hipótesis (H_0 =nula; H_a =alterna):

H_0 : Los datos de las variables se distribuyen de forma normal, por tanto, se aplicará una prueba estadística paramétrica.

H_a : Los datos de las variables no se distribuyen de forma normal, por tanto, se aplicará una prueba estadística no paramétrica.

Asimismo, considerando el grado de significancia representado por el valor p , se tomará en cuenta la siguiente regla de decisión:

Si $p \geq 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza H_a .

Si $p < 0.05$, se acepta H_a y se rechaza H_0 .

Tabla 15

Prueba de normalidad de gestión logística y rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Logística	,051	102	,200*
Rendimiento Laboral	,069	102	,200*

Teniendo en cuenta que la muestra (n) está compuesta por 102 encuestados, es decir, $n > 50$, utilizaremos la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, por ello, según la tabla 15 nos indica que tienen una significancia de 0.200 ($p \geq 0.05$) para las variables gestión logística y rendimiento laboral, lo cual significa que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir, los datos de las variables de distribuyen de forma normal, por tanto, para hallar su correlación utilizaremos la prueba estadística de análisis paramétrico Coeficiente de Correlación de Pearson.

Análisis inferencial

Para realizar la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas se tendrá en cuenta lo siguiente:

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error $p = 0.05$

Regla de decisión de hipótesis ($H_0 =$ nula; $H_a =$ alterna):

Si $p \geq 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza H_a .

Si $p < 0.05$, se acepta H_a y se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Pearson

Contrastación de la Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

Tabla 16

Correlación entre la gestión logística y el rendimiento laboral

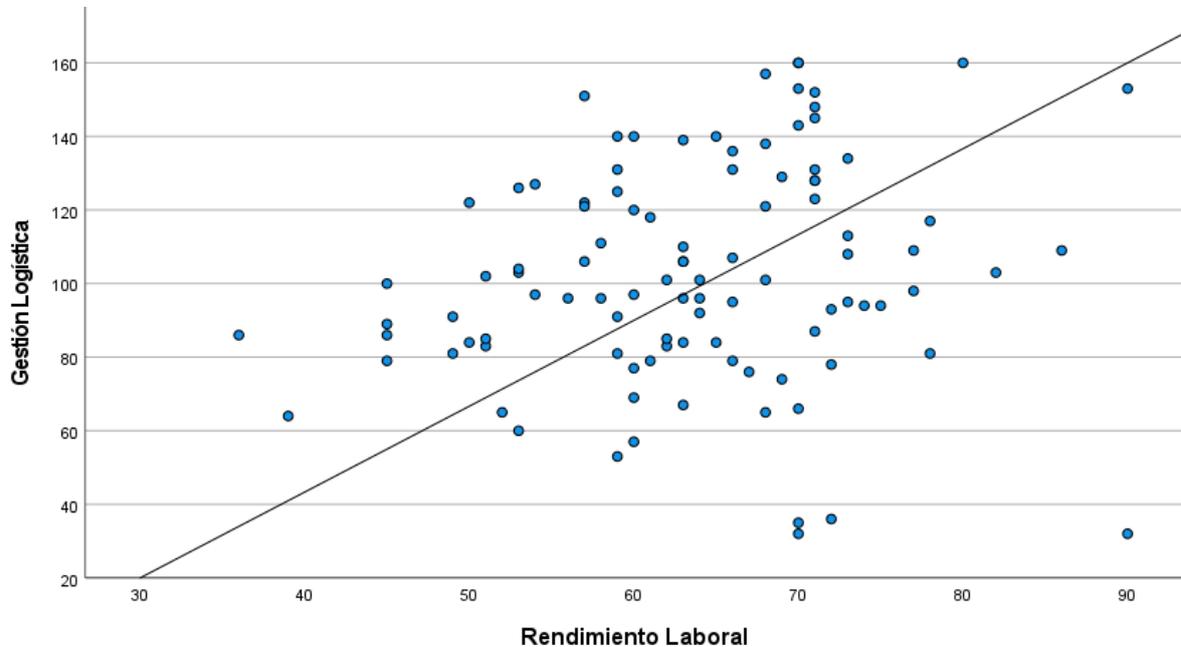
Variables	Estadísticas	Variables
		Gestión Logística
	Correlación de Pearson	,181
Rendimiento Laboral	Sig. (bilateral)	,068
	N	102

En la tabla 16 se muestra la correlación entre la gestión logística y el rendimiento laboral, observando que el valor de significancia bilateral representado por el “p” valor es 0.068, encontrándose dentro de la regla de decisión $p \geq 0.05$, por tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , siendo así, existe suficiente evidencia estadística para determinar que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de

una entidad policial de Lima, pese a que el coeficiente “r” de Pearson es de 0.181, equivalente a una correlación positiva muy baja.

Figura 14

Diagrama de dispersión de gestión logística y rendimiento laboral



Según la figura 14, se muestra los valores expresados en puntos, correspondientes a las variables gestión logística y rendimiento laboral, los cuales están dispersos al azar sin algún patrón ostensible, por lo que, se infiere que no existe correlación entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ : No existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

Tabla 17

Correlación entre la gestión logística y el desempeño de tarea

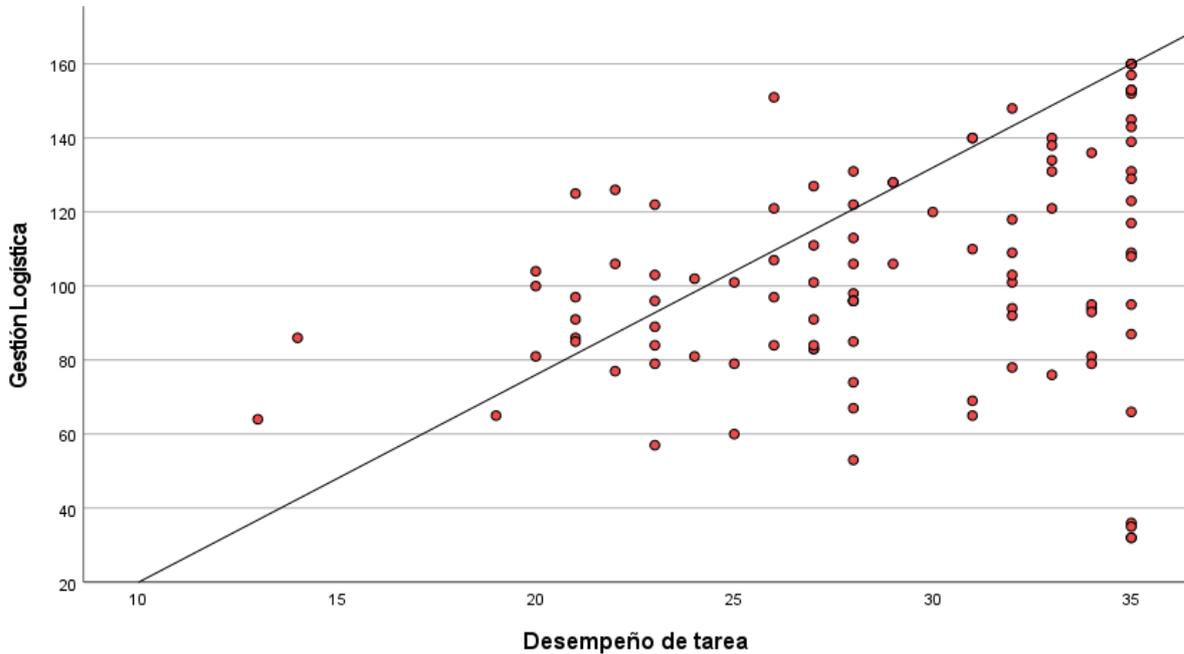
Variables	Estadísticas	Variables
		Gestión Logística
	Correlación de Pearson	,286**
Desempeño de tarea	Sig. (bilateral)	,004
	N	102

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

Teniendo en cuenta la tabla 17, se aprecia que el valor de significancia bilateral representado por el “p” valor es .004, encontrándose dentro de la regla de decisión $p < 0.05$, por ello, se acepta la H_a y se rechaza la H₀, determinándose que, existe una relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima. Asimismo, el coeficiente “r” de Pearson es 0.286 que corresponde a una correlación muy significativa de relación directa, a partir del cual, se demuestra hay una correlación positiva baja entre la gestión logística y el desempeño de tarea, es decir, el nivel de gestión logística y el desempeño de tarea aumentan ligeramente juntos.

Figura 15

Dispersión de gestión logística y desempeño de tarea



Como se observa la figura 15, se advierte que los valores representados por los puntos de la variable gestión logística incrementan ligeramente a medida que aumentan los valores de la dimensión desempeño de tarea, en otras palabras, a mayor nivel de gestión logística mejor nivel de desempeño de tarea en el personal de la entidad policial de Lima.

Hipótesis específica 2

H₀ : No existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

Tabla 18

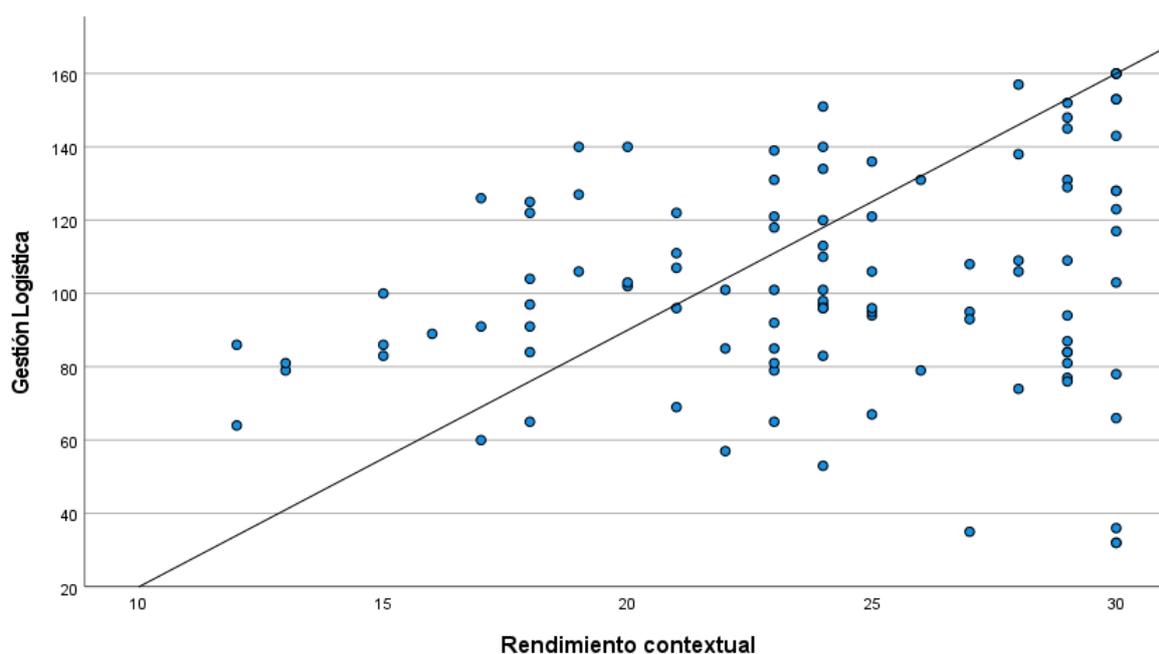
Correlación entre gestión logística y rendimiento contextual

Variables	Estadísticas	Variables
		Gestión Logística
Rendimiento contextual	Correlación de Pearson	,192
	Sig. (bilateral)	,053
	N	102

Tomando en cuenta la tabla 18, se aprecia que el valor de significancia bilateral simbolizado por el “p” valor es 0,053, cuyo valor se encuentra dentro de la regla de decisión $p \geq 0.05$, por tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , estableciéndose que no existe una relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima.

Figura 16

Dispersión de gestión logística y rendimiento contextual



Considerando la figura 16, se aprecia que los valores expresados en puntos de la variable gestión logística y la dimensión rendimiento contextual están dispersos fortuitamente sin algún patrón establecido, por tanto, se determina que no existe correlación entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima.

Hipótesis específica 3

H₀ : No existe relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

Tabla 19

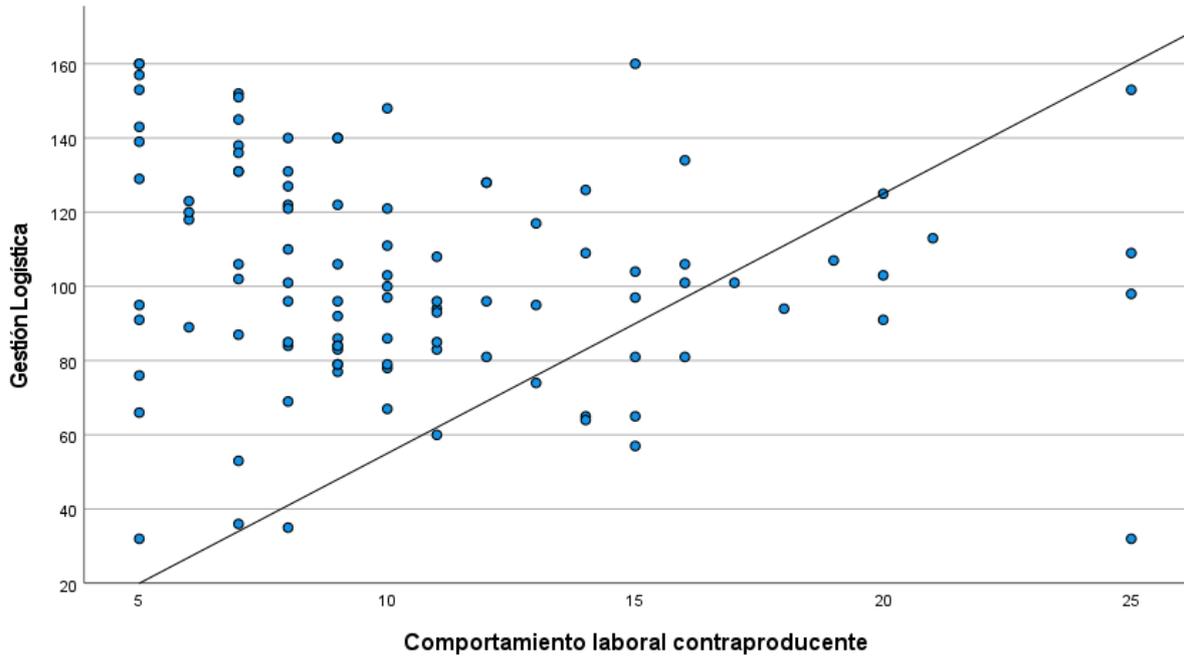
Correlación entre gestión logística y comportamiento laboral contraproducente

Variables	Estadísticas	Variables
		Gestión Logística
Comportamiento laboral contraproducente	Correlación de Pearson	-,132
	Sig. (bilateral)	,184
	N	102

Según la tabla 19, el valor de significancia bilateral representado por el “p” valor es 0,184, el cual se encuentra dentro de los parámetros de la regla de decisión $p \geq 0.05$, por lo tanto, se acepta la H₀ y se rechaza la hipótesis alterna H_a, es decir, no existe una relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima.

Figura 17

Dispersión de gestión logística y comportamiento laboral contraproducente



Conforme se aprecia en la figura 17, se advierte que los valores expresados en puntos de la variable gestión logística y la dimensión comportamiento laboral contraproducente, están dispersos sin patrón definido, por ello, se establece que no existe correlación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima.

V. DISCUSIÓN

En cuando al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023, en la tabla 16 muestran los resultados obtenidos, observando que el valor de significancia fue de 0.068 entre las variables, lo que demuestra que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral. Resultado distinto al estudio realizado por Rodríguez et al. (2023), quien concluyó que la gestión logística y la transparencia pública tienen una relación positiva considerable; sin embargo, sus resultados arrojaron que el 43% de los trabajadores opinaron que la gestión logística era deficiente, en cambio, en la presente investigación según la tabla 3, solo el 13,7% de los encuestados manifestaron que el nivel de logística es malo. También se encontró diferencia con la investigación de Conchacalla et al. (2021), quien determinó que la gestión logística incide en la atención al paciente, cuyos resultados determinaron que el 36% de los encuestados indicaron que la falta de suministro (aprovisionamiento) afectó la calidad de atención, cuya percepción se relaciona con los resultados encontrados en la tabla 4 de la presente pesquisa, puesto que, el 15,7% de los colaboradores indicaron que existe un mal nivel de aprovisionamiento en la entidad.

De igual forma, se encontró diferencia con el estudio de Carhuayal (2020), quien llegó a concluir que entre el rendimiento laboral y el clima organizacional existe una relación directa, obteniendo como resultado que el 98% de los interrogados consideraron que sí existe relación proporcional entre el rendimiento laboral y el clima organizacional, en cambio, según la tabla 11 de esta pesquisa, proporcionalmente los encuestados (50%) indicaron que habrá un rendimiento laboral inadecuado cuando exista una gestión logística regular y una gestión logística mala. Del mismo modo, la investigación realizada por Kumari & Kumar (2023) obtuvo resultados distintos, puesto que llegaron a la conclusión que la motivación influye significativamente en el rendimiento laboral, habiendo obtenido como resultado que existe un vínculo con un valor de 46,3% de varianza, mientras que, conforme a la tabla 11, el 62,7% de los

encuestados, indicaron que habrá un rendimiento laboral moderado cuando exista una regular gestión logística.

Por otro lado, se encontró semejanza con la pesquisa de Guerrero et al. (2019), quienes obtuvieron como resultado que el indicador autoritario paternalista perteneciente al clima organizacional, no tiene correlación con el desempeño laboral, no interactuando entre sí las variables, llegando a la conclusión que, los empleados actúan favorablemente cuando se emplea la participación en grupo. Por último, el resultado del objetivo general difiere de lo señalado por Hurtado (2018) y Paricahua (2022), quienes definieron a la gestión logística como las técnicas y procedimientos que utiliza la entidad y está estrechamente relacionada con el servicio que se brinda; sin embargo, este estudio determinó que no existe relación ente la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal, que tendría que ver con el servicio que brinda la entidad.

Respecto al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023, los resultados obtenidos en la tabla 17 muestran un valor de significancia de .004, demostrándose estadísticamente que existe una relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea, cuyo nivel de correlación fue positiva baja, debido a que el coeficiente de correlación "r" de Pearson fue de 0.286. Resultado similar al estudio de Juyumaya (2018), quien concluyó que el rendimiento en la tarea se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, que a su vez tiene una fuerte relación con el compromiso laboral, habiendo obtenido como resultado que quienes tienen altos puntajes en absorción están generalmente contentos de involucrarse en su trabajo, similar a lo mostrado en la tabla 8 de la presente pesquisa, puesto que, el 74,5% de los encuestados aludieron que el personal de la entidad tiene un desempeño de tarea adecuado.

Igualmente, tiene semejanza con el estudio realizado por Guerrero et al. (2019), quienes obtuvieron como resultado que el indicador participativo consultivo tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral,

en tanto, según la tabla 12 de esta pesquisa, el 75% de los interrogados mencionaron que habrá un moderado desempeño de tarea cuando haya una regular gestión logística. Asimismo, se vincula con la investigación realizada por Torres (2021), quien concluyó que la gestión administrativa y el rendimiento laboral tienen una relación significativa, llegando a obtener como resultados que el rendimiento en la tarea mostró que el 37,5% se encuentra en el nivel bajo, mientras que, según la tabla 8 de este estudio, únicamente el 2% de los encuestados refirieron que el nivel de desempeño de tarea en la entidad es inadecuado; por igual, se asemeja a la investigación de Kumari & Kumar (2023), quienes concluyeron que la motivación influye en el rendimiento laboral, infiriendo que, la motivación puede obtenerse a través de distintos mecanismos, entre ellos, una adecuada gestión logística.

De igual forma, se asocia con el estudio realizado por Conchacalla et al. (2021), quienes concluyeron que en el sector público la gestión logística incide en la atención al paciente, encontrando como resultados que el 36% de los encuestados opinaron que la falta de suministro afecta la calidad de atención, siendo así, en el presente estudio, el nivel de aprovisionamiento (suministro) es malo en un 15,7%, según la tabla 4. Del mismo modo, existe relación con la investigación de Madriz-Rodríguez et al. (2020), quienes concluyeron que en la gestión logística debe mejorarse el entendimiento de las necesidades concernientes a la demanda, obteniendo como resultado que existe limitación en la distribución, advirtiendo una situación similar en el presente estudio, ya que, el 18,6% de los encuestados indicaron que la distribución es buena. En ese mismo sentido, los resultados obtenidos se relacionan con la Teoría de los dos factores de Herzberg, estudiado por Shaikh et al. (2019), en la cual se precisa que para mejorar el rendimiento de los colaboradores, se utilizan mecanismos motivadores, entre los cuales, las condiciones de trabajo, que estaría compuesta por la gestión logística y otros.

Sobre el segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023, los resultados obtenidos en la tabla 18 denotan que el valor de significancia fue de 0.053 entre las variables, lo que

demuestra estadísticamente que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual. Resultado distinto al estudio realizado por Torres (2021), en donde llegó a la conclusión que el rendimiento laboral y la gestión administrativa presentan una relación significativa, cuyo resultado obtenido fue que, el rendimiento en el contexto mostró que el 32,5%, 30% y 37,5% se encuentran en el nivel alto, medio y bajo respectivamente, mientras que, en el presente estudio, según la tabla 9, el 68,6% de los encuestados indicaron que el rendimiento contextual es alto, el 27,5% refirieron que se tiene nivel moderado y el 3,9% nivel inadecuado.

Igualmente, existe diferencia con el estudio realizado por Mechan (2021) que concluyó en que el modelo de gestión logística de la entidad no cumple con los procedimientos establecidos, habiendo obtenido como resultado que el 21% de los encuestados indicaron que nunca se cumple los procedimientos, en tanto, según la tabla 13, el 75% de los encuestados en la presente investigación refirieron que cuando hay una gestión logística regular también habrá un inadecuado rendimiento contextual. De la misma forma, muestra diferencia con la investigación de Guerrero et al. (2019), quien obtuvo como resultado que el indicador participativo en grupo tiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral, concluyendo que, los empleados actúan favorablemente cuando se utiliza la participación en grupo, relacionado esto con lo obtenido en la tabla 13 de la presente investigación, en donde se aprecia que el 38,6% de los encuestados indicaron que cuando hay una buena gestión logística habrá un rendimiento contextual adecuado, encontrándose comprendido dentro de este, el trabajo en equipo.

También se encontró diferencia con la pesquisa de Rodriguez et al. (2023), quienes llegaron a la conclusión que la gestión logística y la transparencia pública tienen una relación considerable, obteniendo como resultado que la gestión logística es deficiente en un 43%, en cambio, en la presente investigación, según la tabla 3, demuestra que el 13,7% de los encuestados opinaron que la gestión logística es mala. Asimismo, en el estudio realizado por Alemán et al. (2021) se obtuvo como resultado que el 53,8% calificaron al sistema de gestión logístico como regular, similar a lo encontrado

en el presente estudio, puesto que, según la tabla 3, el 52,9% de los encuestados indicaron que la gestión logística es regular. Del mismo modo, el resultado obtenido se diferencia de lo preceptuado por Hameed et al. (2023) y Ye (2022), quienes definieron al rendimiento contextual como las tareas que realiza el colaborador, las cuales no están relacionadas con sus funciones específicas pero contribuyen con el beneficio de la organización, empero, en la presente pesquisa no se encontró relación entre el rendimiento contextual y la gestión logística que realizan los colaboradores de la entidad.

Con relación al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la gestión logística y las conductas contraproducentes laborales en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023, los resultados obtenidos en la tabla 19 muestran que el valor de significancia fue de 0.184 entre las variables, lo que demuestra que no existe relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente. Resultado distinto a lo abordado por Alemán et al. (2021), quien llegó a concluir que el sistema de gestión logístico presenta un nivel de integración medio, cuyos elementos críticos del proceso entre otros, es el personal, obteniendo como resultado que el 53,8% califican al sistema de gestión logístico como regular, mientras que el 46,2% lo califican como malo, en cambio, en la presente investigación según la tabla 3, el 52,9% de los interrogados percibieron que la gestión logística es regular y el 13,7% indicó que es mala.

De igual manera, difiere del estudio realizado por Madriz-Rodriguez et al. (2020), quienes concluyeron que la gestión logística es poco asertiva en cuando a la planificación de la producción, cuyos resultados obtenidos muestran que el 42,45% indicaron que hay una baja asertividad del proceso planificador en la producción, en tanto, según la tabla 5 de la presente pesquisa, el 16,67% de los encuestados opinaron que existe un nivel malo de producción en la entidad, además, según la tabla 14, el 66,7% de los encuestados indicaron que cuando haya una regular gestión logística también habrá un adecuado comportamiento laboral contraproducente. También, existe diferencia con el estudio de Guerrero et al. (2019), quienes concluyeron que los empleados actúan favorablemente cuando se emplea la participación en grupo, obteniendo

como resultado que el indicador autoritario explotador tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, mientras que, según la tabla 11 de este estudio, el 62,7% de los encuestados opinaron que habrá un moderado rendimiento laboral cuando haya una regular gestión logística.

Igualmente, existe disimilitud con el estudio de Carhuayal (2020), quien concluyó que el procedimiento que se da en el clima organizacional se relaciona directamente con el rendimiento laboral, obteniendo como resultado que el 98% de los interrogados consideraron que existe relación entre las variables, en cambio, pese a que en la presente pesquisa no se encontró correlación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente que pertenece al rendimiento laboral, conforme a la tabla 14, el 66,7% de los encuestados opinaron que habrá un comportamiento laboral contraproducente adecuado cuando exista una regular gestión logística. Asimismo, el resultado encontrado difiere de la teoría de recursos y capacidades estudiado por Fong et al. (2017), en la cual se especifica que el uso de adecuado de los recursos permite obtener beneficios; sin embargo, en el presente estudio se determinó que la gestión logística, que tiene que ver con los recursos de la entidad, no se relaciona con el rendimiento laboral, que se consideraría como un beneficio de la organización; sin embargo, al tratarse del comportamiento laboral contraproducente, que son los comportamientos perjudiciales y destructores para la organización y compañeros de trabajo (Sabran et al., 2022 X. Liu et al., 2022), es favorable que no exista correlación con la gestión logística, ya que, esto perjudicaría el rendimiento laboral del personal y por ende el desempeño de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : De acuerdo al objetivo general se determinó que no existe correlación entre la gestión logística y el rendimiento laboral, debido a que, el valor de significancia de las variables fue de 0.068, por ello, con relación a la hipótesis general, se demostró que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.
- Segunda** : En cuanto al primer objetivo específico, se verificó que la gestión logística y el desempeño de tarea presentan una correlación positiva baja ($r = 0.286$), cuyo valor de significancia fue de .004, por lo cual, se demostró que existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.
- Tercera** : Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que no existe relación entre la gestión logística y el rendimiento contextual, debido a que, el valor de significancia de las variables fue de 0.053, en consecuencia, se demostró que no existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.
- Cuarta** : En razón al tercer objetivo específico, se resolvió que no existe relación entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente, en vista que, el valor de significancia fue de 0.184, por lo tanto, se demostró que no existe relación significativa entre la gestión logística y las conductas laborales contraproducentes en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera :** Se propone a los directivos de la unidad policial de Lima desarrollen una gestión logística adecuada para un óptimo rendimiento laboral, de tal forma que se lleven a cabo correctamente los diversos procesos a cargo de la unidad policial en el ámbito de sus funciones y atribuciones.
- Segunda :** Se recomienda que los funcionarios de la unidad policial de Lima, realicen una mejor gestión logística, a fin de que el personal de la entidad mejore el desempeño de su tarea, conforme a sus funciones y atribuciones que describen las normas legales vigentes.
- Tercera :** Se sugiere que los funcionarios encargados de dirigir la unidad policial de Lima, optimicen la gestión logística y enfatizan en el rendimiento contextual de los colaboradores que forman parte de la unidad, con el propósito de desarrollar actividades fuera de la responsabilidad individual, pero en beneficio de la unidad policial, de tal forma que, se obtenga un mejor rendimiento laboral por parte del personal.
- Cuarta :** Se propone a los funcionarios que dirigen la entidad policial de Lima, que se investigue a profundidad la gestión logística, siendo la principal variable en las incidencias de las conductas laborales contraproducentes que concurre el personal, con la finalidad de identificar y tratar estas actitudes, lo cual coadyuvará a mejorar el rendimiento laboral de los integrantes de la entidad policial.

REFERENCIAS

- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Adeleke, A. (2022). The Indigenous Logistics System in Africa: The Case of Nigeria, Past to Present. *Logistics*, 6(80), 1–17. <https://doi.org/10.3390/logistics6040080>
- Alemán, L., Padilla, D., & Piñero, N. (2021). Sistema de gestión logístico para procesos de servicios. *Ingeniería Industrial*, 42(2), 1–16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000200232&lng=es&tlng=es.
- Alonso Dos Santos, M., Huertas González-Serrano, M., & Staniewski, M. W. (2022). Analytical editorial: Ensuring the future of our world: innovation, management and governance for sustainable growth. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(2), 117–130. <https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2022-368>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Editorial, Vol. 6, Issue julio). <https://n9.cl/ejuc8>
- Ashruf, C. (2022). Planning the “Unplannable” – the Innovation Management Paradox. *Journal of Innovation Management*, 10(1), 11–16. https://doi.org/10.24840/2183-0606_010.001_L002
- Ashworth, A. (2021). *Rise of the machines: Robots are here and it could be time to add them to your portfolio - here's how...without terminating your cash*. This Is Money. <https://www.thisismoney.co.uk/money/investing/article-9127249/It-time-add-robots-portfolio.html>
- Barreto, C. G., & Machado, R. L. (2022). Dispositivos tecnológicos na coleta e separação de pedidos: Revisão bibliográfica. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 8(6), 1–33. <https://doi.org/10.47456/bjpe.v8i6.39192>

- Benarbia, T., & Kyamakya, K. (2021). A Literature Review of Drone-Based Package Delivery Logistics Systems and Their Implementation Feasibility. *Sustainability*, *14*(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su14010360>
- Bonavia, T., & Julián, M. (2022). Effective Behaviors in Work Teams: Spanish Adaptation of the Individual Behavior Analysis Scale. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809731>
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, *23*(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Conchacalla, F., Saravia, J., Pre Bautista, K., Rosas, M., Flores, R., & Chacón, S. (2021). Incidencia de la gestión logística del sector salud público en la atención al paciente, provincia Arequipa. *Véritas*, *22*(2), 77–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.35286/veritas.v22i2.314>
- Denberu, B. F., Belina, M., Demissie, M., Abera, N., Medhin, G., Teklu, A. M., Kelemu, M., & Alemayehu, Y. K. (2023). The Quality of Logistics Management Information System and the Availability of Tracer Drugs at Health Posts in Rural Ethiopia : A Mixed-Method Study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, *33*(2), 25–36. <https://www.ajol.info/index.php/ejhs/article/view/246280>
- Espinoza, S., Sassiodoro, G., Agnilin, A., & Flores, J. (2022). Aproveccionamiento y uso de basalto durante el holoceno tardío en el centro de Santa Cruz (Patagonia, Argentina): implicancias en la circulación humana. *Comechingonia*, *26*(2), 75–97. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-00272022000200031&script=sci_arttext&tIng=en
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diah Yuli Sugiarti. (2018). The effect of leadership style and work planning on Puskesmas performance. *Visipena Journal*, *9*(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Fay, D., Strauss, K., Schwake, C., & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology*, *72*(2), 506–534. <https://doi.org/10.1111/apps.12385>

- Flamarique, S. (2017). *Gestión de operaciones de almacenaje* (1st ed.). Marge Books. <https://margebooks.com/>
- Foladori, G., & Ortiz-Espinoza, A. (2022). The capital-labor relationship in Industry 4.0. *Iconos*, 26(73), 161–177. <https://doi.org/10.17141/iconos.73.2022.5198>
- Fonafe. (2021). *Fonafe premia buena práctica en gestión logística, que permite mayor eficiencia en la gestión de pagos a proveedores*. <https://www.fonafe.gob.pe/nuestraorganizacion/noticias/07e46d24-e4bb-47ac-b979-e1eed0dd681d>
- Fong Reynoso, C., Flores Valenzuela, K. E., & Cardoza Campos, L. M. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova Scientia*, 9(19), 411–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- Gamboa, J., Armijo, G., Pluas, R., & Tovar, G. (2019). La logística como instrumentos de gestión empresarial. *Fipcaec (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 4(1 especial), 250–265. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/112/157>
- Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásconez Vásconez, H. D., & Vásconez Samaniego, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*, 5(9), 536–549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hamed, D., & Alzaghal, A. (2021). New class of Lindley distributions: properties and applications. *Journal of Statistical Distributions and Applications*, 8(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s40488-021-00127-y>
- Hameed, A., Khwaja, M. G., & Zaman, U. (2023). Configuring optimal contextual performance and task performance in offshore business processing organizations. *Business Process Management Journal*, 29(1), 285–307. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2022-0330>
- Hansson, M., Hærem, T., & Pentland, B. T. (2023). The effect of repertoire, routinization and enacted complexity: Explaining task performance through

- patterns of action. *Organization Studies*, 44(3), 473–496.
<https://doi.org/10.1177/01708406211069438>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill Education* (Vol. 6, Issue Abril).
www.jamespoetrodriguez.com
- Humayun, M., Jhanjhi, N., Hamid, B., & Ahmed, G. (2020). Emerging Smart Logistics and Transportation Using IoT and Blockchain. *Ieee Internet of Things Magazine*, 3(2), 58–62. <https://doi.org/10.1109/IOTM.0001.1900097>
- Hurtado Ganoza, F. (2018). *Gestión Logística* (Fondo Edit).
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3513>
- Johnson, F., Leenders, M., & Flynn, A. (2012). *Administración de compras y abastecimientos* (S. A. Mcgraw-Hill / Interamericana Editores (ed.); 14°).
<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2062>
- Juyumaya, J. (2018). Work Engagement , Satisfacción Y Rendimiento Laboral: El Rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1(1), 32–50.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=b8c5ca2c-a991-478e-82b2-585e7b3879b6%40sdc-v-sessmgr02>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Li, Y., & Wei, Z. (2022). Regional Logistics Demand Prediction: A Long Short-Term Memory Network Method. *Sustainability*, 14(20), 1–17.
<https://doi.org/10.3390/su142013478>
- Liu, W., Liang, Y., Bao, X., Qin, J., & Lim, M. K. (2022). China's logistics development trends in the post COVID-19 era. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 25(6), 965–976.
<https://doi.org/10.1080/13675567.2020.1837760>
- Liu, X., Qin, C., Liu, S., & Lu, W. (2022). Why and When Temporary Workers

- Engage in More Counterproductive Work Behaviors with Permanent Employees in Chinese State-Owned Enterprise: A Social Identity Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138030>
- Lubbadeh, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees. *Organizacija*, 54(1), 49–62. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004>
- Madriz-Rodriguez, D. A., Bravo-Valero, A. J., Ugueto, M., Ramírez-Quintero, F. A., & Sierra-Parada, M. (2020). Gestión logística en las microempresas manufactureras del Estado Táchira, Venezuela. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(2), 8–15. <https://doi.org/10.15649/2346030X.835>
- Marín, M. B. (2020). *Comercialización del transporte y la logística* (M. J. López, P. Paz, C. Lara, N. Cabal, & A. García (eds.); 1st ed.). Ediciones Paraninfo, SA. <https://www.paraninfo.es/>
- Martínez, A. (2023). Gestión logística en la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la Provincia del Callao, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107447>
- Martins, R., Pereira, M. T., Ferreira, L. P., Sá, J. C., & Silva, F. J. G. (2020). Warehouse operations logistics improvement in a cork stopper factory. *Procedia Manufacturing*, 51(2020), 1723–1729. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.10.240>
- Matičević, G., & Lovrić, T. (2007). Upravljanje proizvodnjom u konceptu digitalnih poduzeća za preradu drva i proizvodnju namještaja. *Drvna Industrija*, 58(4), 199–206. <https://hrcak.srce.hr/21070>
- Mechan, J. (2021). Gestión logística para toma de decisiones en el área de abastecimiento de una unidad ejecutora de educación, Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93672>

- Medeiros, F., Serio, L. C. Di, & Moreira, A. (2021). Avon Brazil: Optimization of Logistics Processes in a Direct Selling Company. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(4), 1–16. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190212.en>
- Olivos, P. C., Carrasco, F. O., Flores, J. L. M., Moreno, Y. M., & Nava, G. L. (2015). Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México. *Contaduría y Administración*, 60(1), 181–203. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72151-0](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72151-0)
- Paricahua Laura, H. R. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62), 67–75. <https://doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179>
- Parra Peña, J., Niño Villamizar, Y. A., & Suárez Serrano, M. Y. (2022). Reflexiones en torno a la logística de aprovisionamiento: antecedentes y tendencias. *Ingeniería*, 27(2), 1–19. <https://doi.org/10.14483/23448393.17043>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Pérez, G., & Sánchez, R. J. (2019). Logística para la producción , la distribución y el comercio. *Fal*, 1, 1–15. www.cepal.org/transporte
- Pérez, G., Vogel, R., & Patolo, U. J. (2022). Encuesta internacional de esfuerzos de revitalización: enfoque regional para Latinoamérica. *Cuadernos de Lingüística de El Colegio de México*, 9, 1–53. <https://doi.org/10.24201/clecm.v9i0.231>
- Piña, L. S., & Villasmil, J. R. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10, 1–15. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=16146283>

- Puebla, B. U. A. de. (2022). Bajo el volcán. *Revista Del Posgrado de Sociología*, 4–6(0), 197–226.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 130–143. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.57969>
- Rodríguez-Ruis, C., Serrallonga-Trujillo, C., Lopes-Martínez, I., & Nuñez-Cabrales, A. (2021). La trazabilidad en el sistema logístico de medicamentos en Cuba y el uso de las tecnologías de auto-identificación. *Vaccimonitor*, 30(2), 51–59. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103771>
- Rodriguez, V. H. P., Huaman, E. T., Andrade, D. L. V., Becerra, E. L., & Gavidia, M. J. F. (2023). Relationship Between Logistics Management and Public Sector Transparency in Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), 1–18. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1425>
- Russo, F., & Comi, A. (2020). Investigating the Effects of City Logistics Measures on the Economy of the City. *Sustainability*, 12(4), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su12041439>
- Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2022). The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses. *Quality - Access to Success*, 23(188), 145–153. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21>

- Santos, L. F. M. dos, Martins, R. S., & Freitas, J. S. (2023). Explanatory settings of the development of resilience in public administration supply networks. *Revista de Administração Pública*, 57(1), 1–22. <https://doi.org/10.1590/0034-761220220209x>
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). Using Herzberg theory to develop the employees' performance of Rafhan maize industry. *International Journal of Management*, 10(3), 1–7. <https://doi.org/10.34218/IJM.10.3.2019/001>
- Sharma, H. (2022). How short or long should be a questionnaire for any research? Researchers dilemma in deciding the appropriate questionnaire length. *Saudi Journal of Anaesthesia*, 16(1), 65–68. https://doi.org/10.4103/sja.sja_163_21
- Sosedová, J., Otáhalová, Z., Dávid, A., & Galieriková, A. (2021). Delivery Times and Delay in Delivery of Consignment under the Conditions of International Carriage. *Communications - Scientific Letters of the University of Zilina*, 23(4), A248–A255. <https://doi.org/10.26552/com.C.2021.4.A248-A255>
- Torres, G. (2021). Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020 [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54422>
- Wibawa, A. P., Mahmudy, W. F., Rizki, A. M., Yuliasuti, G. E., & Tama, I. P. (2022). Multi-Site Aggregate Production Planning Using Particle Swarm Optimization. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 12(1), 62–69. <https://doi.org/10.32738/JEPPM-2022-0006>
- Yan, X., Madjidov, S., Halepoto, H., & Ikram, M. (2021). Developing a Framework for the Optimization Processes of Logistics Costs: A Hurwitz Criterion Approach. *Sage Open*, 11(4), 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440211054499>
- Ye, K. (2022). Review and Prospect of Employee Contextual Performance Research. *Bcp Business & Management*, 27, 161–171. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v27i.1961>

Zeng, X. (2022). Research on logistics dispatch algorithm based on ant colony optimization neural network. *2022 3rd Asia-Pacific Conference on Image Processing, Electronics and Computers*, 1016–1020.
<https://doi.org/10.1145/3544109.3544401>

Anexo 2: Tabla de operacionalización de la variable rendimiento laboral.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	Son los comportamientos que se encuentran en el ámbito de control de los colaboradores o trabajadores de una entidad, quienes buscan contribuir para alcanzar los objetivos de la organización (Ramos-Villagrasa et al., 2019).	Fue medida a través de la aplicación de un cuestionario compuesto por 18 ítems, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores.	Desempeño de tarea	Planificación del trabajo	Escala ordinal tipo Likert
			Rendimiento contextual	Comportamiento laboral proactivo Inteligencia emocional laboral Trabajo en equipo	
			Comportamiento laboral contraproducente	Comportamiento laboral desviado	Escala ordinal tipo Likert

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión Logística y Rendimiento Laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023

AUTOR: Pérez Vásquez Edwin Ronald

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión logística y el desempeño de tarea en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión logística y el rendimiento contextual en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión logística y el comportamiento laboral contraproducente en el personal de una entidad policial de Lima, 2023</p>	Variable 1: Gestión Logística.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Aprovisionamiento	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Seguimiento Pedidos Transporte Almacenaje 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15	Mala (32 -74)
			Producción	<ul style="list-style-type: none"> Preparación de pedidos / órdenes. Optimización de los procesos 	16, 17, 18, 19 20, 21	Regular (75 – 117)
			Distribución	<ul style="list-style-type: none"> Despacho Demanda Reparto Plazos de entrega 	22, 23, 24 25, 26, 27 28, 29 30, 31, 32	Buena (118- 160)
			Variable 2: Rendimiento Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> Planificación del trabajo Comportamiento laboral proactivo 	01-05 06-07	Inadecuado (18 – 42)
			Rendimiento contextual	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia emocional laboral Trabajo en equipo 	08-10 11-13	Moderado (43 – 66)
			Comportamiento laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento laboral desviado 	14-18	Adecuado (67- 90)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE Cuantitativo.</p> <p>TIPO: Básica.</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p> <p>NIVEL Correlacional simple.</p>	<p>POBLACIÓN: 107 colaboradores de una entidad policial de Lima.</p> <p>TIPO DE MUESTRA Censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 102 colaboradores de una entidad policial de Lima.</p>	<p>Variable 1: Gestión Logística</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario.</p> <p>Autor (Martínez, 2023)</p> <p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo: 2023</p> <p>Ámbito de Aplicación: Municipalidad distrital de la región Callao.</p> <p>Forma de Administración: Directa.</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario.</p> <p>Autor (Ramos-Villagrasa et al., 2019)</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Julio 2018 – septiembre 2019.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empleados voluntarios.</p> <p>Forma de Administración: Directa.</p>	<p>Descriptiva: Interpretación de tablas y figuras.</p> <p>De prueba: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</p> <p>Inferencial: Prueba estadística de análisis paramétrico Correlación de Pearson.</p> <p>Nivel de significancia: 0,068</p> <p>Correlación de Pearson: 0,181</p>

Anexo 4: Instrumento de la variable gestión logística.

ENCUESTA - CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES.

- a) Fecha que rellena el cuestionario: _____
- b) Género del encuestado: (Masculino) (Femenino)
- c) Edad del encuestado: _____
- d) ¿Cuál es su jerarquía en la Policía?
 - (1) Oficial General PNP
 - (2) Oficial Superior PNP
 - (3) Oficial Subalterno PNP
 - (4) Suboficial Superior PNP
 - (5) Suboficial Técnico PNP
 - (6) Suboficial PNP
 - (7) CAS PNP
 - (8) Locador de servicios
- e) Nivel académico del encuestado:
 - (1) Secundaria completa
 - (2) Superior técnico
 - (3) Superior universitario
 - (4) Máster o magister
 - (5) Doctor

II. OBJETIVO:

La presente encuesta tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

III. CONDICIÓN GENERAL.

Estimado encuestado (a), como personal perteneciente a una entidad policial, lo invito cordialmente a desarrollar la presente encuesta que durará aproximadamente 13 minutos y será utilizada para fines académicos, además, se le hace de conocimiento que no hay respuesta adecuada o inadecuada, solo

importa su opinión y sinceridad; además se le recomienda que rellene la presente en un ambiente apropiado y tranquilo.

Después de haberle informado el consentimiento informado para la aplicación del presente instrumento, si usted está de acuerdo en participar en la siguiente encuesta marque la alternativa "**SÍ ACEPTO**" y continúe; caso contrario, cierre la presente página.

IV. INSTRUCCIONES.

Por favor, seleccione una alternativa de la lista desplegable que aparecerá en cada apartado y recuerde responder con total sinceridad ya que no hay respuesta incorrecta.

Variable 1: gestión logística						
Alternativas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Dimensión: aprovisionamiento						
1	Existe una planificación adecuada de compras					
2	Se planifica un control físico del inventario de los productos					
3	Existe una planificación para el ingreso y almacenamiento de los productos					
4	Se controla el ingreso de los pedidos					
5	Se realiza seguimiento a los productos solicitados					
6	Se hace un control del stock de productos					
7	Los pedidos se realizan de forma cíclica					
8	Se maneja un control de los pedidos ingresados					
9	Los pedidos ingresan en el tiempo estipulado					
10	El transporte cumple con las entregas en el tiempo debido					
11	Se tiene unidades propias asignadas al transporte de pedidos					
12	El transporte que se utiliza es el adecuado					
13	Se utilizan las áreas de almacenaje adecuadas para cada tipo de producto					
14	Los productos ingresan y se almacenan adecuadamente					
15	Los productos almacenados son clasificados adecuadamente					
Dimensión: producción						
16	La atención de los pedidos se realiza de manera oportuna					

17	El inventario es adecuado para la atención de los pedidos						
18	Los horarios son cortos para la atención de pedidos						
19	Las solicitudes de pedidos se reciben en los tiempos debidos						
20	Se optimizan los procesos en el traslado de los productos a su destino						
21	Los materiales / productos se trasladan en el tiempo indicado						
Dimensión: distribución							
22	El despacho de pedidos se realiza a tiempo						
23	Los pedidos son entregados en su totalidad						
24	Se informan los tiempos de despacho						
25	Las órdenes de pedido son atendidas completamente						
26	Los inventarios son actualizados para poder atender la demanda						
27	Se previene de stock conforme a la demanda						
28	El reparto de los productos es el adecuado						
29	El reparto se ejecuta conforme a la programación						
30	Los plazos de entrega son cumplidos						
31	Los plazos de entrega cumplen una ruta planificada						
32	Se reportan los plazos de entrega antes de que los productos lleguen a su destino						

Muchas gracias por sus respuestas, servirá de mucho para la investigación

Anexo 5: Instrumento de la variable gestión logística.

ENCUESTA - CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES.

- a) Fecha que rellena el cuestionario: _____
- b) Género del encuestado: (Masculino) (Femenino)
- c) Edad del encuestado: _____
- d) ¿Cuál es su jerarquía en la Policía?
 - (1) Oficial General PNP
 - (2) Oficial Superior PNP
 - (3) Oficial Subalterno PNP
 - (4) Suboficial Superior PNP
 - (5) Suboficial Técnico PNP
 - (6) Suboficial PNP
 - (7) CAS PNP
 - (8) Locador de servicios
- e) Nivel académico del encuestado:
 - (1) Secundaria completa
 - (2) Superior técnico
 - (3) Superior universitario
 - (4) Máster o magister
 - (5) Doctor

II. OBJETIVO:

La presente encuesta tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

III. CONDICIÓN GENERAL.

Estimado encuestado (a), como personal perteneciente a una entidad policial, lo invito cordialmente a desarrollar la presente encuesta que durará aproximadamente 7 minutos y será utilizada para fines académicos, además, se le hace de conocimiento que no hay respuesta adecuada o inadecuada, solo

importa su opinión y sinceridad; además se le recomienda que rellene la presente en un ambiente apropiado y tranquilo.

Después de haberle informado el consentimiento informado para la aplicación del presente instrumento, si usted está de acuerdo en participar en la siguiente encuesta marque la alternativa "**SÍ ACEPTO**" y continúe; caso contrario, cierre la presente página.

IV. INSTRUCCIONES.

Por favor, seleccione una alternativa de la lista desplegable que aparecerá en cada apartado y recuerde responder con total sinceridad ya que no hay respuesta incorrecta.

Variable Rendimiento laboral						
Alternativas: (1) Raramente; (2) Algunas veces; (3) Regularmente; (4) A menudo; (5) Siempre						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Variable 2: rendimiento laboral						
Dimensión: rendimiento en la tarea						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo					
3	He sido capaz de establecer prioridades					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
5	He gestionado bien mi tiempo					
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles					
Dimensión: rendimiento contextual						
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
11	He asumido responsabilidades adicionales					

12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
Dimensión: comportamiento laboral contraproducente						
Alternativas: (1) Nunca; (2) Raramente; (3) Algunas veces; (4) Regularmente; (5) A menudo						
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo					
15	He empeorado los problemas del trabajo					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Muchas gracias por sus respuestas, servirá de mucho para la investigación.

Anexo 6: Consentimiento informado

Investigación sobre gestión logística y renc

Preguntas Respuestas 102 Configuración



Sección 1 de 3

Investigación sobre gestión logística y rendimiento laboral en una entidad policial de Lima, 2023

La presente encuesta tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima en el año 2023; para lo cual, como personal perteneciente a una entidad policial, lo invito cordialmente a desarrollar la presente encuesta que durará aproximadamente 20 minutos y será utilizada para fines académicos, además, se le hace de conocimiento que no hay respuesta adecuada o inadecuada, solo importa su opinión y sinceridad; además se le recomienda que rellene la presente en un ambiente apropiado y tranquilo.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Consentimiento informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023"
Investigador: Edwin Ronald, Pérez Vásquez

Propósito del estudio
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Contra la Corrupción de la Policía Nacional del Perú.

El problema general de la investigación es el siguiente:
¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:
1. Marcará la opción "si acepto" para continuar con el desarrollo del cuestionario.
2. Seleccione una alternativa de la lista desplegable que aparecerá en cada apartado.
3. Continúe hasta llegar al último ítem y por último presione enviar.

Procedimientos del estudio:
1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de forma virtual a través del aplicativo "Formularios" de Google. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Pese a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.
Riesgo:
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del Investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Pérez Vásquez Edwin Ronald, email: eperezva3@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Nivera Arellano, Edith Gisela, email: eriveraz23@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Teniendo en consideración la información brindada, si usted está de acuerdo en participar en la siguiente encuesta marque la alternativa "SÍ ACEPTO" y continúe; caso contrario, cierre la presente página.

SÍ ACEPTO



Consentimiento Informado

Título de la investigación: **“Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023”**

Investigador: **Edwin Ronald, Perez Vasquez**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023”, cuyo objetivo es: determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Contra la Corrupción de la Policía Nacional del Perú.

El problema general de la investigación es el siguiente:

¿Qué relación existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023?

Procedimiento

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

1. Marcará la opción “sí acepto” para continuar con el desarrollo del cuestionario.
2. Seleccione una alternativa de la lista desplegable que aparecerá en cada apartado.
3. Continúe hasta llegar al último ítem y por último presione enviar.

Procedimientos del estudio:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de forma virtual a través del aplicativo “Formularios” de Google. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Pérez Vásquez Edwin Ronald, email: eperezva3@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela, email: erivera23@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Anexo 7: Matriz de validación por juicio de expertos para la gestión logística

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Ciencias sociales; Docente de posgrado; investigadora RENACYT; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la gestión logística
Autor(es)	Adrian Martínez La Torre
Procedencia:	Perú (2023)
Adaptación al español:	No
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	13 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	El instrumento está compuesto de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas: 1. Aprovechamiento; (a) Planificación (PL), (b) Seguimiento (SE), (c) Pedidos (PE), (d) Transporte (TR), (e) Almacenaje (AL); 2. Producción; Subescalas: (a) Preparación de pedidos / órdenes (PP), (b) Optimización de procesos (OP); 3. Distribución; Subescalas: (a) Despacho (DE), (b) Demanda (DM), (c) Reparto (RP), (d) Plazos de entrega (PL). Cuenta con 32 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p>Gestión logística: consiste en realizar técnicas y procedimientos con relación a coordinar, transportar y distribuir productos que utiliza la entidad (Paricahua, 2022)</p>	<p>Aprovisionamiento: es la acción de anticiparse a las necesidades del consumidor que originará completar el ciclo de entrega al usuario, tomando en cuenta precios y fuentes confiables de suministro (Parra et al., 2022).</p>	<p>Planificación (PL)</p>	<p>Está relacionada al control del proyecto, para lo cual se debe contar con conocimientos técnicos y comprensión de los procesos empresariales que conlleven al desarrollo de productos y cumplimiento de requisitos de calidad (Ashruf, 2022)</p>
		<p>Seguimiento (SE)</p>	<p>Busca la optimización de la entrega y la logística en general, enfocando la seguridad de la misma y la supervisión correspondiente de su administración, en cambio, de contar con una inefectiva e ineficiente identificación de los productos, sería considerado una debilidad detectada en el seguimiento de los mismos, dentro de la cadena de aprovisionamiento o suministro (Rodríguez-Ruis et al., 2021).</p>
		<p>Pedidos (PE)</p>	<p>Es una actividad clave para mejorar la atención de los almacenes y satisfacer la demanda de productos, cuya preparación puede abordarse a través de las nuevas tendencias de la industria (Barreto & Machado, 2022).</p>
		<p>Transporte (TR)</p>	<p>Es el uso de un sistema de medio idóneo que sirve para llevar un producto de un lugar específico a otro previamente determinado hasta llegar al consumidor final (Marín, 2020).</p>
		<p>Almacenaje (AL)</p>	<p>Es el mantenimiento de los productos que se adquieren de los proveedores hasta que estos sean utilizados o distribuidos a su consumidor final, siendo el punto de equilibrio entre el aprovisionamiento y la distribución (Flamarique, 2017).</p>
	<p>Producción: está definida por traer a la realidad algo ideado y preexistente, el cual deberá ser sensible a los sentidos de las personas (Puebla, 2022).</p>	<p>Preparación de pedidos / órdenes (PP)</p>	<p>Es el valor que se concede a tener todo organizado, ordenado y la limpieza con que realizan las tareas. (Moos, et al., 2000).</p>
		<p>Optimización de procesos (OP)</p>	<p>Gira en torno a la petición que realizan los clientes o consumidores, proyectándose a aplicar mejoras en los procesos logísticos que ayudan a reducir costos y obtener una ventaja competitiva (Martins et al., 2020)</p>
	<p>Distribución: es el desarrollo de planes eficientes que logren un balance entre las ganancias de la entidad y las situaciones inesperadas que se presenten, buscando siempre implementar nuevas alternativas con mecanismos eficientes (Russo & Comi, 2020).</p>	<p>Despacho (DE)</p>	<p>Es la disposición que se tenga de los productos y programar razonablemente el medio de transporte y personal encargado de las entregas, teniendo en cuenta el destino, especificaciones, prioridad de entregas, peso, entre otros (Zeng, 2022).</p>
		<p>Demanda (DM)</p>	<p>Son las necesidades que se da en el sistema logístico, las cuales son analizadas con el objetivo de realizar</p>

			una buena planificación y elaboración de políticas relacionadas (Li & Wei, 2022).
		Reparto (RP)	Es la entrega de los productos, que se convierte en un factor logístico relacionado a las expectativas de los clientes, cuyo recorrido se torna significativamente costoso para el organismo (Benarbia & Kyamakya, 2021).
		Plazos de entrega (PL)	se refieren a aquellos tiempos determinados que se tiene para transportar un producto o envío de un lugar determinado a otro (Sosedová et al., 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Logística, elaborado por Adrian Martínez la Torre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Aprovisionamiento**
- Objetivos de la Dimensión: conocer la forma como se realiza el aprovisionamiento en la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación (PL)	1. Existe una planificación adecuada de compras	4	4	4	
	2. Se planifica un control físico del inventario de los productos	4	4	4	
	3. Existe una planificación para el ingreso y almacenamiento de los productos	4	4	4	
Seguimiento (SE)	4. Se controla el ingreso de los pedidos	4	4	4	
	5. Se realiza seguimiento a los productos solicitados	4	4	4	
	6. Se hace un control del stock de productos	4	4	4	
Pedidos (PE)	7. Los pedidos se realizan de forma cíclica	4	4	4	
	8. Se maneja un control de los pedidos ingresados	4	4	4	
	9. Los pedidos ingresan en el tiempo estipulado	4	4	4	
Transporte (TR)	10. El transporte cumple con las entregas en el tiempo debido	4	4	4	
	11. Se tiene unidades propias asignadas al transporte de pedidos	4	4	4	
	12. El transporte que se utiliza es el adecuado	4	4	4	
Almacenaje (AL)	13. Se utilizan las áreas de almacenaje adecuadas para cada tipo de producto	4	4	4	
	14. Los productos ingresan y se almacenan adecuadamente	4	4	4	
	15. Los productos almacenados son clasificados adecuadamente	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Producción**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de producción de la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preparación de pedidos / órdenes (PP)	16. La atención de los pedidos se realiza de manera oportuna	4	4	4	
	17. El inventario es adecuado para la atención de los pedidos	4	4	4	
	18. Los horarios son cortos para la atención de pedidos	4	4	4	
	19. Las solicitudes de pedidos se reciben en los tiempos debidos	4	4	4	

Optimización de procesos (OP)	20. Se optimizan los procesos en el traslado de los productos a su destino	4	4	4	
	21. Los materiales / productos se trasladan en el tiempo indicado	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Distribución**
- Objetivos de la Dimensión: conocer cómo se desarrolla la distribución en la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despacho (DE)	22. El despacho de pedidos se realiza a tiempo	4	4	4	
	23. Los pedidos son entregados en su totalidad	4	4	4	
	24. Se informan los tiempos de despacho	4	4	4	
Demanda (DM)	25. Las órdenes de pedido son atendidas completamente	4	4	4	
	26. Los inventarios son actualizados para poder atender la demanda	4	4	4	
	27. Se previene de stock conforme a la demanda	4	4	4	
Reparto (RP)	28. El reparto de los productos es el adecuado	4	4	4	
	29. El reparto se ejecuta conforme a la programación	4	4	4	
Plazos de entrega (PL)	30. Los plazos de entrega son cumplidos	4	4	4	
	31. Los plazos de entrega cumplen una ruta planificada	4	4	4	
	32. Se reportan los plazos de entrega antes de que los productos lleguen a su destino	4	4	4	



Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
N° DNI: 09333287
Investigadora Renacyt
Código: P0128932

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Matriz de validación por juicio de expertos para el rendimiento laboral

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Ciencias sociales; Docente de posgrado; investigadora RENACYT; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del rendimiento laboral
Autor(es)	Pedro J. Ramos-Villagrasa, Juan R. Barrada, Elena Fernández-Del-Río, Linda Koopmans
Procedencia:	Madrid, España (2019)
Adaptación al español:	No
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	El instrumento está compuesto de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas: 1. Desempeño de tarea; (a) Planificación del trabajo (PT), (b) Comportamiento laboral proactivo (CLP); 2. Rendimiento Contextual; Subescalas: (a) Inteligencia emocional laboral (IEL), (b) Trabajo en equipo (TE); 3. Comportamiento laboral contraproducente; Subescalas: (a) Comportamiento laboral desviado (CLD). Cuenta con 18 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas, para los ítems 1 - 13: raramente=1; algunas veces=2; regularmente=3; a menudo=4; Siempre=5 (ítem 1-13), y para los ítems 14-18: nunca=1; raramente=2; algunas veces=3; regularmente=4; Siempre=5. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión logística y el rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p>Rendimiento laboral: Son los comportamientos que se encuentran en el ámbito de control de los colaboradores o trabajadores de una entidad, quienes buscan contribuir para alcanzar los objetivos de la organización (Ramos-Villagrasa et al., 2019).</p>	<p>Desempeño de tarea: es la consecuencia del trabajo tomando en cuenta la cantidad, el plazo y la calidad, actuando en razón a la complejidad, rutinización y repertorio, relacionándose tanto con los rasgos personales como los incentivos laborales, por ello, se considera de suma importante para el crecimiento de la organización, estando supeditada negativamente al efecto que causa la inseguridad laboral (Adekiya, 2023; Hansson et al., 2023).</p>	<p>Planificación del trabajo (PT)</p>	<p>Se refiere a la elaboración de planes de todas las actividades a realizar, los cuales se pueden preparar de forma rutinaria, ya sea diaria, semanal, quinquenal o anualmente (Faisal Marzuki et al., 2018).</p>
	<p>Rendimiento contextual: es aquel comportamiento que realiza espontánea y voluntariamente el colaborador, cuyas acciones no están relacionadas a sus tareas específicas, pero si para el beneficio de la organización, teniendo como fin contribuir con los objetivos de la entidad (Hameed et al., 2023; Ye, 2022).</p>	<p>Comportamiento laboral proactivo (CLP)</p>	<p>Es el esfuerzo que realizan los colaboradores por iniciativa propia que están orientados a un cambio, el cual permite entablar una conexión con el futuro en el ámbito laboral, llegando a experimentar la significancia de su trabajo (Fay et al., 2023).</p>
	<p>Rendimiento contextual: es aquel comportamiento que realiza espontánea y voluntariamente el colaborador, cuyas acciones no están relacionadas a sus tareas específicas, pero si para el beneficio de la organización, teniendo como fin contribuir con los objetivos de la entidad (Hameed et al., 2023; Ye, 2022).</p>	<p>Inteligencia emocional laboral (IEL)</p>	<p>Es la capacidad que tiene el colaborador para controlar las emociones y presiones laborales en beneficio de la organización (Riwayati & Santoso, 2022).</p>
	<p>Comportamiento laboral contraproducente: son aquellos comportamientos y acciones que tienen carácter perjudicial y destructor tanto para la organización y sus intereses, como para sus compañeros de trabajo (X. Liu et al., 2022; Sabran et al., 2022).</p>	<p>Trabajo en equipo (TE)</p>	<p>Es la conducta que tiene el individuo para demostrar tolerancia y respeto hacia los sentimientos e ideas de las demás personas, comprendiendo sus emociones, incorporando sus aportes y promoviendo sus ideas (Bonavia & Julián, 2022).</p>
	<p>Comportamiento laboral contraproducente: son aquellos comportamientos y acciones que tienen carácter perjudicial y destructor tanto para la organización y sus intereses, como para sus compañeros de trabajo (X. Liu et al., 2022; Sabran et al., 2022).</p>	<p>Comportamiento laboral desviado (CLD)</p>	<p>Es cuando el colaborador adopta una actitud negativa en cuanto al contexto del trabajo y se distancia del mismo (Lubbadeh, 2021).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Logística, elaborado por Adrian Martínez la Torre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Desempeño de tarea**
- Objetivos de la Dimensión: conocer la forma como se realiza el desempeño de tarea en el personal de la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo (PT)	33. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	4	4	4	
	34. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo	4	4	4	
	35. He sido capaz de establecer prioridades	4	4	4	
	36. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	4	4	4	
	37. He gestionado bien mi tiempo	4	4	4	
Comportamiento laboral proactivo (CLP)	38. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	4	4	4	
	39. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Rendimiento contextual**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de rendimiento contextual en el personal de la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inteligencia emocional laboral (IEL)	40. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	4	4	4	
	41. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales	4	4	4	
	42. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas	4	4	4	
Trabajo en equipo (TE)	43. He asumido responsabilidades adicionales	4	4	4	
	44. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	4	4	4	
	45. He participado activamente en reuniones y/o consultas	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Comportamiento laboral contraproducente**

• Objetivos de la Dimensión: conocer cómo se desarrolla el comportamiento laboral contraproducentes en el personal de la unidad policial de Lima, 2023.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento laboral desviado (CLD)	46. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	4	4	4	
	47. He empeorado los problemas del trabajo	4	4	4	
	48. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos	4	4	4	
	49. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	4	4	4	
	50. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	4	4	4	



Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
N° DNI: 09333287
Investigadora Renacyt
Código: P0128932

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 9: Confiabilidad del instrumento de gestión logística

		VARIABLE: GESTION LOGÍSTICA																																
		Dimensión 1: aprovisionamiento															Dimensión 2: producción							Dimensión 3: distribución										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	
ENCUESTADOS	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	2	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	2	4	4	
	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	
	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
	6	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2
	7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	1	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5
	8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	10	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	12	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3	2
	13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
	14	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	15	3	5	3	4	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	16	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticos

Alfa de Cronbach

N de elementos

,989

32

Anexo 10: Confiabilidad del instrumento de rendimiento laboral

		VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL																	
		Dimensión: rendimiento en la tarea						Dimensión: rendimiento contextual						Dimensión: comportamiento laboral contraproducente					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
ENCUESTADOS	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1
	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	1	1	4	3
	3	2	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	3	1
	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
	6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	5	1
	7	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	1	1	1	4	3
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	4	4
	9	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	1	1	1
	10	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	1	1	1	1	1
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1
	12	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	1	1	4	3
	13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	4	1
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1
	15	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	1	1	1	1
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticos

Alfa de Cronbach

N de elementos

,861

18

Anexo 11: Autorización para la aplicación de instrumentos



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Jesús María, 23 de mayo de 2023.

OFICIO N° 117-2023-COMASGEN-CO PNP/ DIRNIC-DIRCOCOR/SEC

SEÑOR : Dra. Teresa NARVAEZ ARANIBAR.
Jefa de la Unidad de Posgrado UCV-LIMA-ESTE.

ASUNTO : Comunica facilidades a brindar al estudiante Edwin Ronald PEREZ VASQUEZ, por motivo que se indica.

REF : N° Carta P.099-2023-1EPG-UCV LE de 17MAY2023.

Por especial encargo del Sr General Director Contra la Corrupción PNP, tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de hacer de su conocimiento que, mediante el documento de la referencia, se hace mención sobre la carta de presentación del estudiante Edwin Ronald, PEREZ VASQUEZ del programa de Maestría en Gestión Pública, quien se encuentra desarrollando su tesis en "Gestión Logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima 2023".

En este sentido, se comunica que se brindará las facilidades de acceso al referido estudiante, a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a usted.

NSLV
lerv



CIP: 229419
HECTOR BENEDETTO VALENZUELA
CORONEL PNP
SECRETARIO DIRCOCOR-PNP



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión logística y rendimiento laboral en el personal de una entidad policial de Lima, 2023", cuyo autor es PEREZ VASQUEZ EDWIN RONALD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085 ORCID: 0000-0002-3712-5363	Firmado electrónicamente por: ERIVERA23 el 26-07- 2023 20:32:22

Código documento Trilce: TRI - 0607962