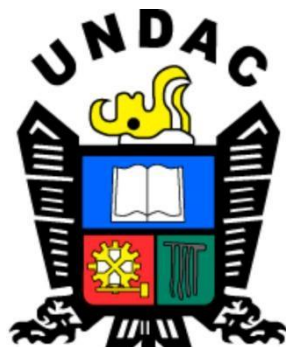


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los
servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
de la Región Pasco – 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Jasmina Rosario CAYETANO FERNANDEZ

Bach. Fatima del Pilar Morelia TORRES BUSTAMANTE

Asesor:

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los
servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
de la Región Pasco – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO

Mg. Yasari Saime RIVAS CORNELIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 023-2026-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jasminda Rosario CAYETANO FERNANDEZ
Fatima del Pilar Morelia TORRES BUSTAMANTE

Escuela de Formación Profesional
ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:
Tesis

Titulado

La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024

Índice de Similitud:
15 %

Calificativo
APROBADO

Asesor
Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 18 de Agosto de 2026.



Firmado digitalmente por FUSTER
ZUNIGA Nelly Luz FAU 20154805046
sofi
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.08.2026 13:28:12 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres, quienes, con su amor, paciencia, y sacrificio me han guiado en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi pilar, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles, sus palabras de aliento y su amor constante han sido fundamentales para lograr este objetivo.

Jasminda Rosario

Dedico este trabajo a mi madre, cuyo amor incondicional, sacrificio y ejemplo me enseñaron a no rendirme jamás. A mi familia, por ser pilares fundamentales en mi vida. Gracias por su apoyo, comprensión y aliento constante, que han sido esenciales para alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

Fatima del Pilar Morelia

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud infinita a Dios por ser parte de nuestra vida y permitir que nuestros sueños se hagan realidad.

Seguidamente mostramos nuestra inmensa gratitud a nuestros seres más queridos, nuestros padres, por el soporte emocional y sobre todo por su apoyo incondicional en cada etapa de nuestra vida.

Valoramos el aporte importante de los servidores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, que permitió cumplir con nuestra meta.

Con profunda emoción agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, por sus sabios consejos y orientación en nuestra formación profesional.

Así mismo, reconocemos el apoyo y orientación a nuestro asesor Dr. Ygnacio Alfredo, por sus conocimientos y su tiempo en la ejecución de la investigación.

Jasminda Rosario

Fatima del Pilar Morelia

RESUMEN

La investigación presenta como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y la muestra estuvo conformado por 51 servidores. Para el análisis de la información empleamos la estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Los resultados evidencian una relación directa positiva baja de 0,331 entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024, así mismo resulto significativa con un p valor de 0,018. Se concluye que la implementación de mejores prácticas de planeamiento y programación, gestión de adquisiciones y administración de bienes contribuye significativamente en el incremento del rendimiento laboral. Consecuentemente, cuando los servidores cuenten con equipos, suministros adecuados y en forma oportuna, desarrollarán sus actividades con mayor eficiencia, reduciendo errores y disminuyendo los tiempos de entrega.

Palabras clave: Sistema, abastecimiento, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The overall objective of the research is to determine the relationship between the management of the supply system and the work performance of civil servants in the Regional Directorate of Transport and Communications of the Pasco Region – 2024. The study was conducted using a basic quantitative approach at the correlational level, with a non-experimental design and a sample of 51 civil servants. To analyze the information, we used descriptive and inferential statistics, applying Spearman's Rho correlation coefficient.

The results show a low positive direct relationship of 0.331 between the management of the supply system and the work performance of the civil servants in the Regional Directorate of Transport and Communications of the Pasco Region – 2024, which was also significant with a p-value of 0.018. It is concluded that the implementation of best practices in planning and scheduling, procurement management, and asset management contributes significantly to increased work performance. Consequently, when employees have adequate equipment and supplies in a timely manner, they will carry out their activities with greater efficiency, reducing errors and decreasing delivery times.

Keywords: System, supply, work performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión del sistema de abastecimiento comprende actividades de planificación, adquisiciones, almacenamiento y distribución de bienes y servicios, orientados a cumplir con los objetivos previstos en el Plan Operativo Institucional. Asimismo, contribuye a que los servidores desempeñen sus funciones de manera eficiente, favoreciendo el logro de los resultados institucionales y la adecuada resolución de las diversas necesidades de la ciudadanía.

El rendimiento laboral es entendido como el nivel de desempeño que presentan los servidores en el cumplimiento de sus funciones, lo cual permite evaluar de acuerdo a los criterios de la propia entidad.

La capacidad de gestión en el ámbito del sector público, particularmente en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco requiere integración entre las diversas áreas de la institución, esto se ve reflejado en la demora en la ejecución de las diversas obras, demora en la entrega de bienes lo cual dificulta el rendimiento laboral de los servidores, ocasionando un descontento en la ciudadanía.

Como parte del contenido, el estudio para una mejor comprensión presenta los capítulos siguientes:

El **Capítulo I** comprende el planteamiento del problema de investigación, en el cual se realiza la identificación, formulación y delimitación de la problemática objeto de estudio. También, se precisan los objetivos generales y específicos, se sustenta la justificación desde el punto de vista teórico, metodológico y práctico, y se establecen los alcances y limitaciones que enmarcan el estudio.

El **Capítulo II** abarca el marco teórico, donde se examinan de manera sistemática los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con la investigación, así como las bases teóricas que fundamentan las variables investigadas. De igual manera, se definen los conceptos clave, se formulan las hipótesis y se procede a la identificación y operacionalización de las variables mediante la determinación de dimensiones e indicadores.

El **Capítulo III** contiene el marco metodológico de la investigación. En este apartado se especifican el enfoque, tipo, nivel y diseño del estudio, así como la descripción de la población y la obtención de la muestra. También, se detallan los los procedimientos de validación y análisis de confiabilidad de los instrumentos de investigación, así mismo, se explica las técnicas de procesamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos, y se presenta las consideraciones éticas que sostienen el estudio.

Finalmente, el **Capítulo IV** presenta los resultados descriptivos con su respectiva discusión. Se describe el desarrollo del trabajo de campo, se analizan e interpretan los hallazgos conforme a los objetivos e hipótesis planteadas, y se contrastan los resultados con el marco teórico y los antecedentes revisados, permitiendo establecer conclusiones finales.

En la investigación para terminar presentamos las conclusiones, recomendaciones, con los respetivos anexos.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas	10
2.2.1.	Gestión del sistema de abastecimiento	10

2.2.2.	Rendimiento laboral	13
2.3.	Definición de términos básicos	15
2.4.	Formulación de hipótesis.....	18
2.4.1.	Hipótesis general	18
2.4.2.	Hipótesis específicas	18
2.5.	Identificación de variables	18
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	20
3.2.	Nivel de investigación.....	20
3.3.	Método de investigación	20
3.4.	Diseño de investigación.....	21
3.5.	Población y muestra	21
3.5.1.	Población de la investigación	21
3.5.2.	Muestra de la investigación.....	21
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	22
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	22
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9.	Tratamiento estadístico	24
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	25
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	26
4.2.1.	Presentación de la variable gestión del sistema de abastecimiento	26

4.2.2. Presentación de la variable rendimiento laboral	29
4.3. Prueba de hipótesis.....	32
4.4. Discusión de resultados	37
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Página.

Tabla 1. Planeamiento y programación	26
Tabla 2. Gestión de adquisiciones	27
Tabla 3. Administración de bienes	28
Tabla 4. Desempeño de funciones.....	29
Tabla 5. Eficiencia laboral	30
Tabla 6. Resultados obtenidos	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Página.

Figura 1. Planeamiento y programación.....	26
Figura 2. Gestión de adquisiciones	27
Figura 3. Administración de bienes	28
Figura 4. Desempeño de funciones.....	29
Figura 5. Eficiencia laboral	30
Figura 6. Resultados obtenidos.....	31

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La gestión del sistema de abastecimiento abarca los procesos de planificación, compras, almacenamiento y distribución de los bienes y servicios permitiendo alcanzar los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional, lo que también permite que los servidores efectúen un rendimiento laboral eficiente en sus puestos de trabajo y de esta forma se pueda satisfacer las demandas de la ciudadanía.

Desde el panorama europeo, los retos en cuanto al rendimiento laboral se encuentran asociados a la longevidad de la población, también juega un rol protagónico la adaptación a la tecnológica que se muestra cada vez más cambiante, a ello se agrega las demandas de las empresas en cuanto a la flexibilidad en el trabajo. Bajo el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo (2023), Europa se enfrenta a un desafío latente para mantener de manera constante la productividad debido a la transición hacia economías más verdes y digitalizadas. Esto exige desarrollar habilidades en los trabajadores que permitan adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral. Así mismo existen contratos laborales regulados y otros inestables que repercute en la motivación y el rendimiento de los trabajadores.

En Colombia, la logística hospitalaria relacionada con el abastecimiento de medicamentos requiere mejoras significativas. Estudios recientes destacan problemas

persistentes que afectan la calidad del servicio de salud, tales como el control deficiente en farmacias y almacenes, la falta de registros claros de medicamentos, el uso de sistemas tecnológicos obsoletos o inadecuados y un nivel insuficiente de supervisión en la distribución de los fármacos, entre otros aspectos (Vargas, 2022).

A nivel de América Latina el rendimiento laboral está asociado a los altos niveles de informalidad y desigualdad. Según la información, alrededor del 48% de los trabajadores se ubican en empleos informales, reduciendo la productividad y limitando el acceso a la capacitación y fundamentalmente a los beneficios laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2024).

En Perú la gestión logística se muestra insuficiente “las capacidades de gestión de las entidades públicas también se ven limitadas por una deficiente infraestructura y equipamiento. Es así que en muchos casos la infraestructura es precaria, y el equipamiento y mobiliario son obsoletos” (Presidencia del Consejo de Ministros (2021, p. 14).

En cuanto se refiere a Perú, las desigualdades en la productividad laboral son particularmente pronunciadas. Antes de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 el país logro un crecimiento económico positivo, sin embargo, el cambio constante de gobierno ha perjudicado de forma negativa el rendimiento laboral. Desde la perspectiva del Instituto Peruano de Economía, la productividad correspondiente al año 2023 se ubica en un 9.5% por debajo de las estimaciones realizadas en pre pandemia. Estas brechas de rendimiento laboral se observan a nivel de las regiones por ejemplo la productividad laboral media como PBI por trabajador en la región Moquegua fue de S/ 114 mil siete veces más que en las regiones de San Martín o Amazonas. A ello se añade una alta informalidad laboral que en ocasiones se paga mediante recibo por Honorarios. También la limitada infraestructura y la escasa provisión de servicios básicos, constituyen barreras que restringen el desempeño laboral a nivel del país (Instituto Peruano de Economía, 2023).

La gestión del abastecimiento en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco demanda una mayor integración entre los sistemas administrativos, lo cual impacta negativamente en la ejecución del plan anual de contratación con el estado. Así mismo, la Unidad de Abastecimientos enfrenta deficiencias en la infraestructura, equipamiento, tecnología y personal, lo cual dificulta una gestión eficiente. Estas condiciones generan un débil rendimiento laboral, afectando negativamente a la ciudadanía, debido a que se producen demoras en la ejecución de las principales obras más importantes.

Considerando lo expuesto en la identificación y planteamiento del problema, la investigación formula la interrogante siguiente: ¿De qué manera se relaciona la gestión del sistema de abastecimiento con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?

1.2. Delimitación de la investigación

En armonía con el planteamiento del problema, establecemos la delimitación de la investigación. Procediendo a describir los elementos que lo componen.

a. Delimitación temporal

Para establecer el tiempo tomamos en consideración el periodo de ejecución correspondiente al año 2024.

b. Delimitación espacial

La investigación comprende el distrito de Yanacancha, perteneciente a la provincia de Pasco y región del mismo nombre.

c. Delimitación social

El grupo específico de personas involucradas en la investigación comprende los servidores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión del sistema de abastecimiento con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.
- b) Establecer la relación que existe entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.
- c) Determinar la relación que existe entre la administración de bienes con el

rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación sobre gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral se justifica por los aspectos que detallamos:

a) Justificación teórica

El estudio se justifica debido a que permite adquirir conocimientos específicos del sistema de abastecimiento y rendimiento laboral. Los resultados permitirán orientar a investigaciones futuras.

b) Justificación práctica

La investigación sobre gestión del sistema de abastecimiento y su relación con el rendimiento laboral se justifica debido a que la gestión del sistema de abastecimiento es un factor primordial para lograr la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco. Debido a que el flujo de bienes y servicios en términos de calidad, cantidad y oportunidad permiten un adecuado rendimiento laboral de los servidores.

c) Justificación metodológica

El estudio se justifica metodológicamente por el empleo del método científico la misma que permitió alcanzar los propósitos de la investigación. Resaltamos que en la investigación se procedió en forma ordenada y estructurada, describiendo el problema, asegurando que los datos obtenidos garanticen los resultados.

1.6. Limitaciones de la investigación

En este apartado presentamos los principales límites de nuestra investigación de acuerdo a los elementos siguientes:

a) Identificar los horarios disponibles de los servidores para responder las preguntas del cuestionario.

b) El estudio abarca al año 2024.

- c) La investigación comprende la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Estudios previos a nivel internacional

En la Habana Cuba, Alemán et al. (2021), en su artículo establecen como objetivo diseñar un sistema de gestión logístico que favorezca la integración de los procesos de servicio. Emplean como método de investigación estudios de documentos, observación directa y criterios de expertos. Concluyen que existe la necesidad de las empresas en diseñar los sistemas logísticos comprendiendo los subsistemas y componentes de cada empresa. Así mismo, el Sistema de Gestión Logístico que se propone para SERVICIM integrado al Cuadro de Mando Integral facilita la gestión estratégica proporcionando resultados de impacto en los procesos de almacenamiento, distribución y control.

Balza y Cardona (2020), en su estudio denominado la relación entre logística, cadena de suministro y competitividad: una revisión de literatura. Para alcanzar su propósito desarrollan una investigación transversal de tipo descriptivo, con una revisión sistemática de la literatura publicadas en revistas indexadas. Arriban a la conclusión que se hace evidente que la eficiencia de los procesos logísticos gravita fuertemente en el desempeño operativo de las empresas, principalmente en la interacción con clientes y proveedores.

Estudios previos a nivel nacional

Flores y Huamancaja (2024), realizaron la tesis con el objetivo determinar el grado de relación de la gestión logística y la satisfacción de los clientes internos de la Municipalidad Distrital de Vinchos. La investigación fue considerada de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, en cuanto al nivel sostiene correlacional, el diseño fue no experimental, con una muestra de 136 colaboradores. Concluyen que existe una correlación positiva alta con un nivel de significancia 0.000 y grado de relación de 0.957 entre las variables gestión logística y la satisfacción de los clientes internos de la Municipalidad Distrital de Vinchos. De esta forma, la entrega oportuna de bienes se encuentra estrechamente vinculada con cumplimiento de metas y objetivos de los clientes internos.

Jara (2024), en su tesis expone como objetivo general determinar la relación entre la gestión logística y el desempeño laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huacho, 2022. Referente a la metodología el enfoque de investigación fue cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y para determinar la muestra lo realizó de manera censal con 80 trabajadores. Señala en su conclusión que la gestión logística presenta una relación positiva y moderada con el desempeño laboral y un coeficiente Rho de Spearman de 0.686, siendo significativa menor de 0,05. De la estadística descriptiva se desprende que la gestión logística es regular incidiendo en las compras, los niveles de stock y la gestión de almacén, consecuentemente en un regular desempeño laboral.

Sánchez (2023), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, con el nivel de estudio descriptivo – correlacional, en cuanto al diseño considera no experimental, para la muestra considera 85 colaboradores. En conclusión, determino que existe una relación positiva perfecta entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral, con un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de

correlación de 0.954. En consecuencia, una gestión eficaz de abastecimiento asegura la disponibilidad puntual de recursos esenciales, tales como materias primas, componentes y provisiones esenciales para el funcionamiento de una entidad.

Mansilla (2022), en su tesis plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre el Sistema de Abastecimiento y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Tarma-2020. En la parte metodológica emplea el método científico, el tipo de investigación fue aplicada, en cuanto al nivel fue correlacional y para la muestra considera a 161 trabajadores. En su investigación concluye que existe relación entre el Sistema de Abastecimiento y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Tarma-2020, siendo esta significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman es 0.598 de correlación positiva media. Esto significa que las mejoras en la provisión de bienes que se efectúan en el sistema de abastecimiento tienden a mejorar la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Tarma-2020.

Palma (2021), en su investigación plantea como objetivo general determinar la relación entre la gestión logística con el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Ambo, 2020. Para alcanzar los objetivos considera una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, afirma que es de diseño no experimental, con un muestreo no probabilístico establece una muestra de 76 trabajadores. Concluyendo que existe relación de nivel moderado entre la gestión logística y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de y un nivel de significancia de 0.000. En ese orden, de ponerse en práctica la gestión logística esta afectara positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Ambo.

Estudios previos a nivel local

Gonzales y Salazar (2023), el objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. Para lograr su objetivo se apoyan en una investigación de tipo básica con un

enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y una muestra de 149 trabajadores. En su estudio concluyen que existe una correlación positiva alta de 0,683 entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral, con un nivel de significancia de 0,000. Consecuentemente a mayor felicidad organizacional mejorara la responsabilidad en el trabajo, cumpliéndose las metas y fortaleciendo las habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión del sistema de abastecimiento

La Real Academia Española (2014), define a gestión como “la acción y el efecto de gestionar”. La acción de gestionar implica desarrollar las actividades del proceso administrativo consistente en planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los trabajadores empleando los diversos recursos. Cuyo efecto vendría a ser los resultados que se obtienen como consecuencia de las acciones que se efectúan los trabajadores.

Logística según Anaya (2015), es definido como el flujo de materiales con el objetivo de controlar los niveles de stock, mejorar la calidad de servicio al cliente (p. 22). Agregan que se encuentra relacionado con las actividades de aprovisionamiento, fabricación, almacenaje y distribución de productos (p. 23).

Teniendo en cuenta el Decreto Legislativo N° 1439 (2018) el sistema de abastecimiento, es el conjunto de principios, definiciones, estructura, normas y procedimientos que garantiza la ejecución eficiente y efectiva de las actividades en la cadena de suministro público, promoviendo una gestión orientada a la consecución de resultados y a la creación de valor público.

En la Ordenanza Regional N° 408-2017-G.R.P./CR (2017), se afirma que la Dirección de Abastecimiento y patrimonio se encarga de organizar, coordinar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos de abastecimiento (p. 30).

Planeamiento y programación

Este componente tiene por finalidad la determinación de los costos de los bienes, servicios y obras necesarios para el funcionamiento y mantenimiento de las necesidades de las entidades del sector público (Decreto Legislativo N° 1439, Art. 12, 2018). Así mismo, la programación comprende un periodo de tres años, busca una previsión racional y trazabilidad de los bienes, servicios y obras que requieren las entidades, siendo su finalidad identificarlos valorizarlos y contar con una información integral (Decreto Supremo N° 2017, Art. 13, 2019).

Para cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional cada entidad programa en el cuadro de necesidades el requerimiento de bienes, servicios y obras necesarios que permitirán elaborar el Plan Anual de Contrataciones. El área usuaria de cada entidad presenta el cuadro de necesidades anexando las especificaciones técnicas de bienes y términos de referencia cuando se trate de servicios (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

Gestión de adquisiciones

La contratación es una actividad dentro de la gestión de adquisiciones que tiene como propósito asegurar el suministro de bienes, servicios y obras a las entidades del sector público, utilizando fondos públicos. Esto se realiza con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos establecidos en los documentos clave, conocidos como planes estratégicos y operativo (Decreto Supremo N° 217, Art. 14, 2019).

Según el Decreto Supremo N° 217, Art. 16 (2019), la gestión de contratos viene a ser un elemento de la gestión de adquisiciones permitiendo supervisar y monitorear las obligaciones derivadas de los contratos, asegurando su correcta ejecución. Además, identifica riesgos que puedan afectar el proceso, buscando mitigarlos para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos. También evalúa el desempeño del contratista, proporcionando información relevante para el Registro Nacional de Proveedores.

La gestión de adquisiciones es la forma mediante la cual se obtienen bienes, servicios y obras, facilitando que las dependencias del estado peruano cumplan sus actividades y los servidores públicos desempeñen sus funciones sus funciones.

Administración de bienes

Conforme se establece en el Decreto Supremo N° 217, Art. 17 (2019), la administración de bienes comprende las actividades relacionadas a la recepción, uso, custodia, conservación, distribución, entrega, asignación, mantenimiento y disposición final de los mismos, con la finalidad de cumplir los objetivos estratégicos institucionales.

El almacenamiento como parte de la administración de bienes según el Decreto Supremo N° 217, Art. 18, (2019), consiste en disponer de un espacio físico que reúna las condiciones ideales para garantizar la correcta conservación de los bienes muebles. Según la norma citada comprende las etapas siguientes:

- a) Recepción.** Consiste en verificar las cantidades de bienes que se reciben conforme a la guía y orden de compra.
- b) Verificación y control de calidad.** Se verifica que los bienes cumplan con las características establecidas por el área usuaria, propiamente en el requerimiento.
- c) Internamiento.** Son las acciones que permiten ubicar en los espacios establecidos.
- d) Registro.** Es la acción que permite ingresar la información en la tarjeta de control visible para posteriormente conocer los niveles de stock disponibles para su pronta reposición.
- e) Custodia.** Son acciones que permiten conservar los bienes en las mismas condiciones que ingresaron.

El encargado del almacén analiza y monitorea los riesgos que puedan comprometer las características de los bienes, con el propósito de conservarlos adecuadamente y asegurar que contribuyan al logro de las metas definidas por la entidad (Decreto Supremo N° 217, 2019).

Conforme se señala en el Decreto Supremo N° 217, Art. 19, (2019), la distribución consiste en las acciones realizadas para asegurar que los bienes sean entregados de manera oportuna y en buen estado a las áreas correspondientes de las entidades del sector público, con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población.

En la parte comprendida al mantenimiento, consiste en garantizar el correcto funcionamiento de los equipos manteniendo la eficiencia en la operación.

Respecto a la disposición final, es el destino final en la cual se cambia de colocación produciéndose la venta o baja de bienes.

2.2.2. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es la proporción entre lo que se produce y los recursos emplea dos, como mano de obra, materiales y energía. También considera el tiempo requerido para alcanzar los resultados y la relación entre la cantidad de recursos usados y los productos obtenidos. Para tener un buen rendimiento laboral los servidores deben conocer los procedimientos, las políticas y los objetivos a lograr (Work Meter, 2000, p. 6).

Según Ramírez (2021), el rendimiento laboral se refiere a las actividades y logros que un trabajador alcanza al llevar a cabo sus tareas en una organización. Este término se fundamenta en la evaluación de la efectividad, eficiencia y calidad del trabajo, considerando tanto los recursos utilizados como los resultados alcanzados.

López y Torres (2020), el rendimiento laboral se define como el desempeño que se puede observar y medir de un empleado en función de las tareas que se le han encomendado. Está directamente relacionado con los resultados logrados y la forma en que estos ayudan a alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

Fernández (2019), el rendimiento laboral se entiende como el conjunto de acciones realizadas por una persona en su ámbito laboral, cuyo desempeño se mide en función del cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la habilidad para ajustarse a las exigencias de la organización.

Robbins y Judge (2013) definen el rendimiento laboral como la valoración del desempeño de un empleado en sus responsabilidades asignadas y su capacidad para cumplir con los objetivos fijados por la organización. Este concepto involucra la medición de la eficiencia, efectividad y calidad del trabajo que realiza un individuo dentro del ámbito de sus funciones laborales.

Desempeño de funciones

De acuerdo con lo propuesto con Griffin et al. (2017), el desempeño se centra en la categorización del comportamiento humano. Este se organiza en tres niveles: individual, de equipo y organizacional, y se orienta hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En desempeño de las funciones analiza cómo el servidor ejecuta sus tareas, enfocándose tanto en el proceso utilizado como en los resultados alcanzados (Robbins y Judge, 2013).

Méndez (2000), define a desempeño como un instrumento que permite evaluar el funcionamiento de un puesto de trabajo.

El desempeño de funciones abarca la calidad de trabajo que efectúa cada servidor, considerando sus competencias y sus habilidades interpersonales, cuyos resultados impactan en los resultados de la entidad.

Eficiencia laboral

La eficiencia laboral según Carro & Caló (2012) hace referencia a la capacidad de un servidor para llevar a cabo sus tareas de manera adecuada, empleando la menor cantidad de recursos disponibles, tales como tiempo, dinero y esfuerzo.

De acuerdo a Ganga et al. (2016), sostienen los siguientes tipos de eficiencia.

- a) Eficiencia técnica.** Es la capacidad de producir un determinado bien o servicio empleando menor cantidad de recursos (Ganga et al., 2016).
- b) Eficiencia asignativa.** Es la eficiencia de precios, donde se logra la máxima producción utilizando los recursos que se encuentran disponibles (Ganga et al., 2016).

Resultados obtenidos

Conforme establece Chiavenato (2009), el rendimiento se evalúa en función a los resultados obtenidos en comparación con los objetivos previamente establecidos.

Un resultado es una modificación, ya sea cuantitativa o cualitativa, que surge a partir de un proyecto debido a una relación causa-efecto. Estos resultados provocan un cambio que la organización busca lograr. Pueden ser parciales, alcanzados durante el desarrollo del proyecto, inmediatos, visibles y específicos, todos ellos dirigidos hacia un resultado final, que se consigue al concluir el proyecto (Business Insights, 2022).

Según Shack (2017), los resultados se guían por los objetivo y metas establecidas en el plan operativo institucional, para lo cual se asigna presupuesto, a continuación, el trabajo se organiza en función a los resultados. El resultado se enfoca en el desempeño institucional basado en la medición de los resultados.

Los resultados se enfocan y se quía por los instrumentos de planificación como el plan operativo institucional, se asigna el presupuesto para alcanzar los resultados, se redefine la organización del trabajo en función de los resultados, se pone énfasis en el desempeño institucional basado en resultados midiendo todo lo que se realiza (Shack, 2017).

La gestión pública se enfoca en mejorar la productividad laboral, considerando el servicio al ciudadano como eje fundamental. Esto implica que los servidores públicos dedican todos sus esfuerzos para alcanzar resultados en el desempeño de sus funciones, con la firme convicción de satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

El resultado obtenido es consecuencia de la acción de un empleado al desempeñar sus funciones utilizando los recursos asignados, junto con el comportamiento que demuestra al ejecutar las tareas encomendadas.

2.3. Definición de términos básicos

- Abastecimiento

Es el conjunto de procesos mediante los cuales una entidad adquiere bienes, servicios y obras necesarios para lograr los objetivos estratégicos, garantizando la calidad, cantidad, y oportunidad.

- Almacén

Es un espacio donde se custodian de manera temporal los bienes para luego ser distribuidas a las áreas correspondientes.

- Bien

“Elemento tangible (bien) o intangible (servicio) que las entidades entregan directamente a sus usuarios” (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

- Calidad

“Conjunto de atributos o características de un bien o servicio que califica su aptitud para satisfacer las necesidades de sus usuarios” (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

- Certificación presupuestal

Es un mecanismo mediante el cual se garantiza la existencia de crédito presupuestal disponible de libre afectación para cumplir con las obligaciones de gasto.

- Cuadro de necesidades

“Documento de gestión que contiene los requerimientos de bienes, servicios en general, consultorías y obras identificados por un área usuaria. Incluye las especificaciones técnicas de bienes, los términos de referencia de los servicios en general y consultorías y la descripción general de los proyectos a ejecutarse, con la finalidad de que estos puedan ser valorizados y considerados para la realización de las actividades establecidas en el Plan Operativo Institucional” (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

- Desempeño de funciones

Viene a ser el rendimiento que tiene un servidor al momento de efectuar las actividades.

- Eficiencia.

Según ISO 9000:2015 (2015) la eficiencia viene a ser la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

- Inventario físico de bienes

Implica verificar la existencia física de un bien y evaluar su estado de conservación.

- Plan anual de contrataciones.

Es un documento de gestión donde se establece las contrataciones que se realizarán en un periodo fiscal. Tiene como propósito que se cumplan las metas y objetivos previstos en el Plan Operativo Institucional, Presupuesto Inicial de Apertura y Plan Estratégico Institucional.

- Plan Operativo Institucional.

“Establece las Actividades Operativas priorizadas vinculadas al cumplimiento de los Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales aprobadas en el Plan Estratégico Institucional cuya ejecución permite producir bienes o servicios y realizar inversiones, en un periodo anual” (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

- Meta

“Valor proyectado que se desea obtener para un indicador en un periodo de tiempo determinado” (Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD, 2017).

- Rendimiento laboral

Es la forma que un trabajador ejecuta sus actividades en un puesto de trabajo. Para medir el rendimiento laboral se toma en cuenta la calidad de trabajo, la oportunidad en que entrega las tareas, el logro de los objetivos, entre otros.

- Resultado

“Es el efecto o consecuencia de una operación, deliberación o hecho” Real Academia Española (2014).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del sistema de abastecimiento se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.
- b) Existe una relación significativa entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.
- c) Existe una relación significativa entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

2.5. Identificación de variables

Las variables identificadas en nuestra investigación son las siguientes:

Variable 1

Gestión del sistema de abastecimiento

Variable 2

Rendimiento laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1. Gestión del sistema de abastecimiento

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
Planeamiento y programación	Requerimientos, programación, abastecimiento de suministros, costo, cuadro de necesidades, cuadro multianual, stock	Del 1 al 7	Ordinal 1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
Gestión de adquisiciones	Contrataciones de bienes y servicios, estudio de mercado, cotizaciones, selección de proveedores, certificación presupuestal, adjudicación de manera transparente, estándares de calidad	Del 8 al 14	
Administración de bienes	Cumplimiento de características, registro en kardex, conservación de materiales, distribución de materiales, conformidad en la PECOSA, inventario	Del 15 al 20	

Variable 2. Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
Desempeño de funciones	Habilidades técnicas, conocimientos, motivación, logro de objetivos, estilo de liderazgo, entorno laboral, propone mejoras	Del 21 al 27	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Eficiencia laboral	Desempeño eficiente, funciones definidas, procedimiento, realización de funciones, uso de recursos, mejora de la forma de trabajo	Del 28 al 33	
Resultados obtenidos	Planificación orientado a resultados, información oportuna, satisfacción de demandas, equipos, recursos, decisión informada, logro de objetivos en el POI	Del 34 al 40	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al problema y objetivos la investigación se establece como básica. Arias (2020), busca entender la teoría existente, los principios y las leyes sin necesariamente resolver problemas en forma inmediata.

La investigación presenta el enfoque cuantitativo. Estos estudios se fundamentan en la recopilación de datos cuantificables empleando la estadística para luego probar las teorías (Hernández et al., 2014).

3.2. Nivel de investigación

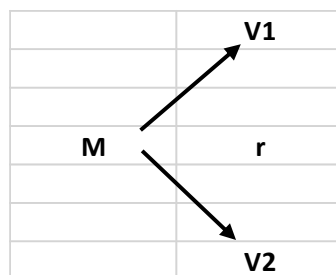
De acuerdo al objetivo y problema de investigación, la investigación queda establecida de nivel correlacional. La investigación correlación se emplea para medir la relación o grado de asociación entre las variables gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral (Hernández et al., 2014).

3.3. Método de investigación

Empleamos el método deductivo hipotético. Según Hernández et al. (2014), es un procedimiento científico que inicia desde la formulación de la hipótesis derivada de las teorías existentes para luego contrastar las teorías.

3.4. Diseño de investigación

El estudio corresponde al diseño no experimental, de corte transversal. Hernández et al. (2014), manifiesta que en el diseño no experimental las variables no se manipulan, observándose en su estado natural. Referente al corte transversal la información se obtiene en un mismo momento (Hernández et al., 2014). La figura presentamos seguidamente.



Donde:

M : Muestra.

V1 : Gestión del sistema de abastecimiento.

V2 : Rendimiento laboral.

r : Relación entre gestión del sistema de abastecimiento y rendimiento laboral.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Población de la investigación es el conjunto de individuos, objetos o personas que presentan características comunes y que nos permitirá obtener la muestra (Arias, 2020). De acuerdo a la Planilla Electrónica o PLAME de SUNAT se cuenta con 42 servidores y 9 servidores en la planilla CAS haciendo un total de 51 servidores.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es una parte que representa a la investigación (Arias, 2020).

Para extraer la muestra se empleó el muestreo no probabilístico con un abordaje censal tomándose a todos los elementos por ser una cantidad pequeña. Siendo la muestra de 51 servidores.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para recolectar los datos se aplicó la encuesta. Se explicó a los servidores los objetivos de la investigación y luego se facilitó el cuestionario obteniéndose las respuestas a las interrogantes formuladas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado en la investigación correspondió al cuestionario. Es definido como el conjunto de preguntas elaboradas teniendo en consideración las variables e indicadores de la investigación sobre gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral con una escala de intensidad de Likeert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) Validación de instrumento basada mediante juicio de experto

La validez del cuestionario efectuamos mediante el juicio de expertos. Cuyo resultado presentamos a continuación.

Nro	Experto	Valoración de criterios	%	Calificación
1	Calderon Carhuaz Edwin Alfonso	19	91	Aplicar
2	Cajavilca Vicuña Jorge Luis	18	89	Aplicar
3	Rivas Cornelio Yasari	18	88	Aplicar

La validación efectuada mediante el juicio de experto presenta una puntuación de 18, equivalente al 90%, este resultado señala que el instrumento cumple con los criterios de validez, correspondiendo su aplicación.

b) Confiabilidad de los cuestionarios

Resultado de confiabilidad para el cuestionario gestión del sistema de abastecimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

El análisis de confiabilidad del cuestionario gestión del sistema de abastecimiento, efectuado con el coeficiente de Alfa Cronbach, arrojó un valor de 0,836 para un total de 20 ítems. El resultado señala que tiene un nivel alto de consistencia interna, evidenciándose que el instrumento es confiable y apropiado para su aplicación en la investigación.

Resultado de confiabilidad para el cuestionario rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

El análisis de confiabilidad del cuestionario rendimiento labroal, efectuado con el coeficiente de Alfa Cronbach, arrojó un valor de 0,872 para un total de 20 ítems. El resultado señala que tiene un nivel alto de consistencia interna, evidenciándose que el instrumento es confiable y apropiado para su aplicación en la investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, rescatamos los problemas más relevantes que originan el tema de investigación, lo cual se realizó en la entidad. Seguidamente buscamos información relacionados a la gestión de abastecimiento y la productividad laboral, incluyendo conceptos, teorías y antecedentes que nos permitieron establecer las dimensiones e indicadores para luego elaborar el instrumento de investigación. Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, que luego se presentaron en tablas y gráficas. A partir de estos datos, se formularon conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta los objetivos establecidos.

3.9. Tratamiento estadístico

El enfoque de la investigación fue cuantitativo que nos permitió emplear la estadística para luego probar las teorías. En el tratamiento estadístico se hace un análisis descriptivo que nos permite describir las características de las variables. Seguidamente se hace un análisis inferencial para probar las hipótesis de investigación mediante coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el desarrollo de nuestra investigación hemos reconocido las ideas de otros autores para ello se citó y referencio de acuerdo a los estándares de la norma APA versión 7 (American Psychological Association). En cuanto a los datos recabados mediante el cuestionario se ha garantizado la confidencialidad de los servidores, puesto que las respuestas mantienen la reserva de la información.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez definidos los cuestionarios de la investigación correspondientes a las variables gestión del sistema de abastecimiento y rendimiento laboral, se procedió a la recolección de datos de los servidores que conformaron la muestra seleccionada. Previamente, se les brindó una explicación breve y clara sobre los objetivos del estudio, garantizando su adecuada comprensión.

Cada instrumento estuvo estructurado en una variable, dimensiones, y cada dimensión en ítems, sumando un total de 20 ítems por instrumento. Asimismo, los cuestionarios fueron diseñados bajo una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta, que oscilaron desde nunca hasta siempre.

Para aplicar la encuesta se realizó considerando el horario laboral de los servidores. Posteriormente, la información recopilada fue procesada mediante el software estadístico SPSS versión 27, empleándose la estadística descriptiva para el análisis e interpretación de los datos.

Finalmente, a través de la estadística inferencial, se efectuó el análisis de correlación entre las variables.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

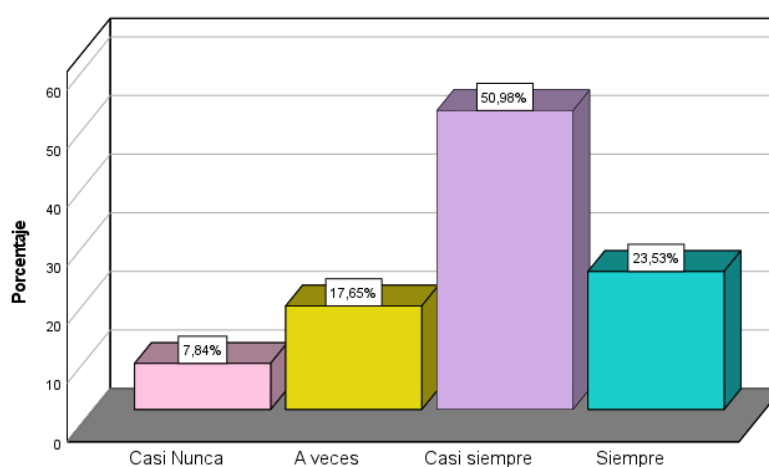
4.2.1. Presentación de la variable gestión del sistema de abastecimiento

Tabla 1. Planeamiento y programación

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	7,8
A veces	9	17,6
Casi siempre	26	51,0
Siempre	12	23,5
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 1. Planeamiento y programación



Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se observa que el 51% de los servidores indican que el planeamiento y programación se realizan casi siempre, mientras que el 24% señalaron que se realiza siempre, por otro lado, el 18% indican que a veces y un 7% respondieron casi nunca. Resaltando, que el planeamiento y la programación presentan niveles favorables de aplicación; sin embargo, las respuestas de “a veces”

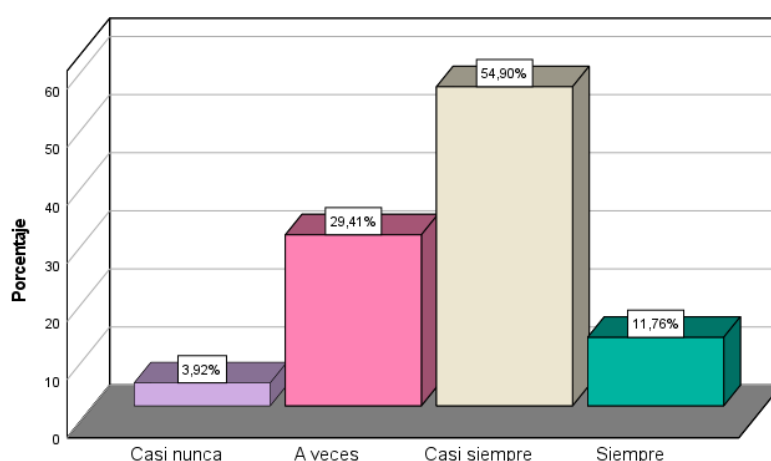
y “casi nunca” tendría vinculación con deficiencias en la previsión de bienes y servicios, distribución de recursos o una inadecuada coordinación entre las áreas, afectando indirectamente el desempeño de los servidores.

Tabla 2. *Gestión de adquisiciones*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	3,9
A veces	15	29,4
Casi siempre	28	54,9
Siempre	6	11,8
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 2. *Gestión de adquisiciones*



Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se observa que el 55% de los servidores indican que la gestión de adquisiciones se realiza casi siempre, mientras que el 12% señalan siempre, no obstante, el 29% indican a veces y un 4% manifestaron casi nunca. Bajo este panorama, los resultados nos indican, que la gestión de adquisiciones presenta un nivel aceptable, que sin embargo existen debilidades que pueden generar retrasos

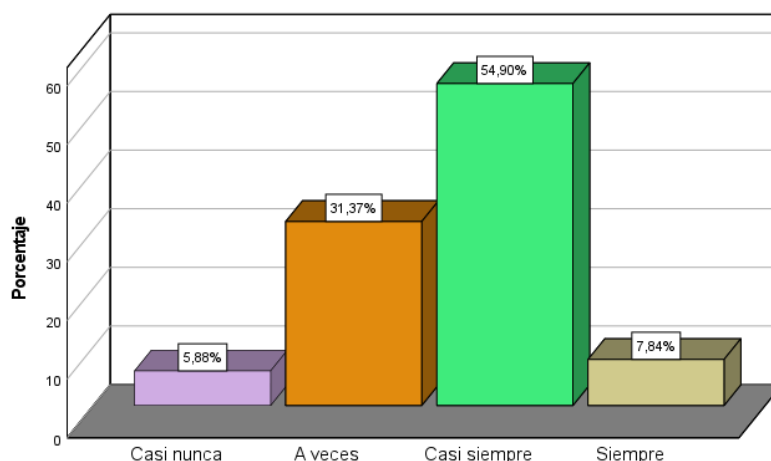
en la provisión de bienes y servicios, afectando la continuidad de las actividades administrativas, consecuentemente incidir de manera negativa en el rendimiento laboral de los servidores.

Tabla 3. Administración de bienes

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	5,9
A veces	16	31,4
Casi siempre	28	54,9
Siempre	4	7,8
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 3. Administración de bienes



Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Observamos que el 55% de los servidores respondieron que la administración de almacenes se realiza casi siempre, en tanto el 8% afirmaron siempre, sin embargo, el 31% sostuvieron a veces y un 6% expresaron casi nunca. Conforme a los resultados, la administración de bienes presenta un nivel aceptable de cumplimiento, existiendo oportunidades de mejora como el control de

inventarios, la distribución oportuna de materiales. Estas debilidades en alguna medida afectan las actividades laborales, consecuentemente el rendimiento de los servidores.

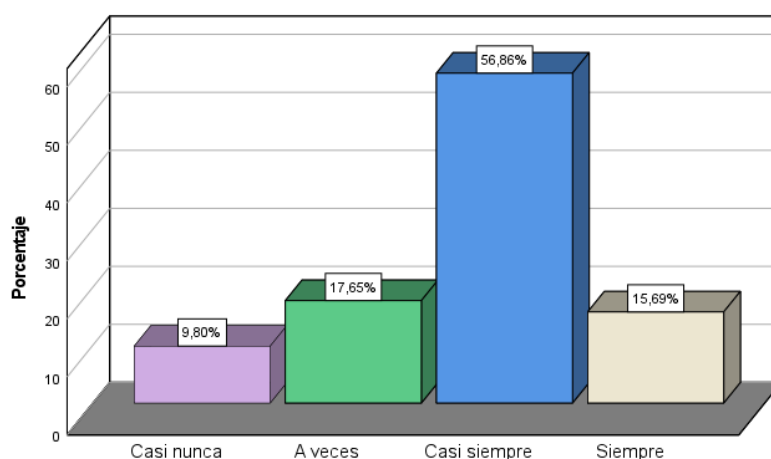
4.2.2. Presentación de la variable rendimiento laboral

Tabla 4. *Desempeño de funciones*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	9,8
A veces	9	17,6
Casi siempre	29	56,9
Siempre	8	15,7
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 4. *Desempeño de funciones*



Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se aprecia que el 57% de los servidores afirmaron que el desempeño de las funciones se cumple casi siempre, en tanto el 16% sostuvieron que siempre, contrariamente 18% señalaron a veces y 9% casi nunca. Los resultados nos indica que el desempeño de funciones es adecuado; no obstante,

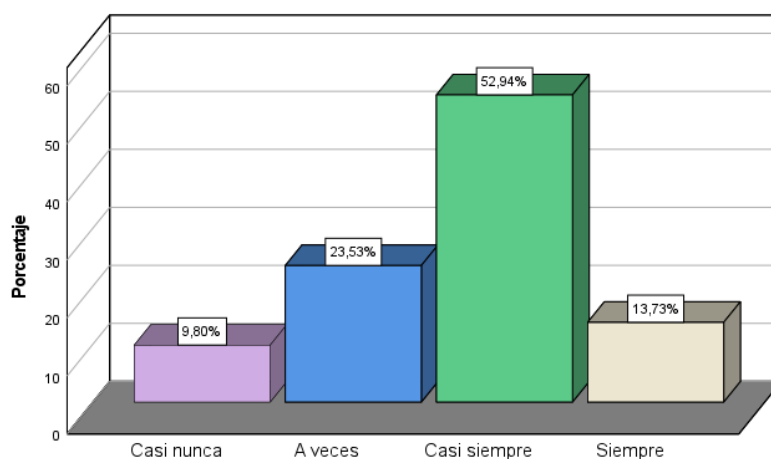
es importante remarcar que el fortalecimiento de la gestión del sistema de abastecimiento contribuirá a un mayor rendimiento laboral.

Tabla 5. Eficiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	9,8
A veces	12	23,5
Casi siempre	27	52,9
Siempre	7	13,7
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 5. Eficiencia laboral



Interpretación:

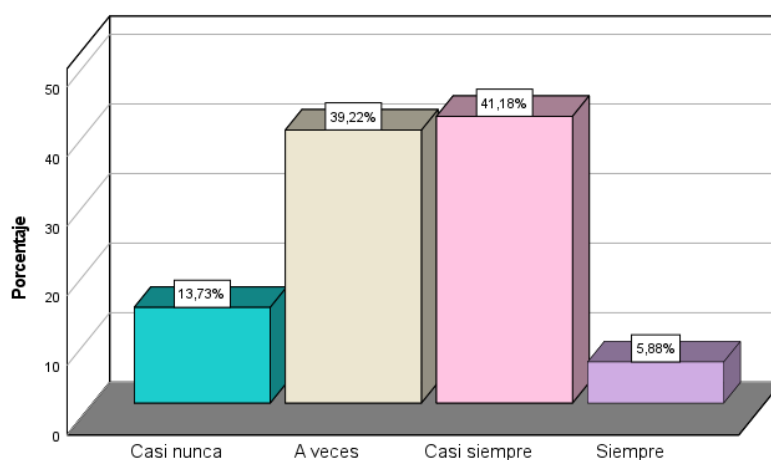
La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se observa que el 53% de los servidores señalaron que la eficiencia laboral se presenta casi siempre, también un 14% indicaron que ocurre siempre, en tanto, el 24% afirmaron que ocurre a veces y el 9% expresaron casi nunca. Consecuentemente la eficiencia laboral presenta un nivel aceptable; sin embargo, optimizando la gestión del sistema de abastecimiento se puede mejorar el rendimiento de los servidores.

Tabla 6. Resultados obtenidos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	13,7
A veces	20	39,2
Casi siempre	21	41,2
Siempre	3	5,9
Total	51	100,0

Nota: se observa en la tabla los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario

Figura 6. Resultados obtenidos



Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, referente a la dimensión resultados obtenidos. Observamos que el 41% de los encuestados respondieron casi siempre, el 6% siempre, en contradicción el 39% sostuvieron a veces y un 13% afirmaron casi nunca. Resumiendo, la dimensión “resultados obtenidos” refleja un nivel intermedio de desempeño, lo cual nos indica que existe la necesidad de fortalecer la gestión del sistema de abastecimiento para mejorar los resultados y de esta manera fortalecer el rendimiento laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es un método sistemático que nos permite establecer si la información obtenida aporta suficiente evidencia para aceptar o rechazar la hipótesis formulada. Para ello seguiremos los pasos siguientes:

a) Paso 1: Realizamos la prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del sistema de abastecimiento (Agrupada)	,357	51	,000	,783	51	,000
Rendimiento laboral (Agrupada)	,370	51	,000	,771	51	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Teniendo en consideración los grados de libertad de 51 el resultado para la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables gestión del sistema de abastecimiento y rendimiento laboral no presentan una distribución normal, es decir los valores de significancia son menores a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis de normalidad y decidimos usar el estadístico no paramétrico correlación de Spearman.

b) Paso 2. Establecemos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

c) Paso 3. Regla de decisión

Si $p > \alpha$; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p < \alpha$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

d) Paso 4. Tabla de coeficiente de correlación.

Rango de coeficiente	Nivel de correlación
± 0.80 a ± 1.00	Correlación muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Correlación alta
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja
± 0.00 a ± 0.19	Correlación muy baja

Nota. Tomado de Hernández et al. (2014)

e) Paso 5. Formulamos las hipótesis, calculamos el p valor y luego interpretamos los resultados

Formulamos la hipótesis general.

H_0 : La gestión del sistema de abastecimiento no se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

H_1 : La gestión del sistema de abastecimiento se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

Calculamos el p valor de la hipótesis general

Correlación de gestión del sistema de abastecimiento con el rendimiento laboral

		Gestión del sistema de abastecimiento (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión del sistema de abastecimiento (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,331*
		Sig. (bilateral)	,018
		N	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación del resultado de la hipótesis general

Según los resultados del cálculo de coeficiente de Rho de Spearman, observamos una correlación positiva baja de 0,331 entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral, con un nivel de

significancia de $p = 0,018$, estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Significa que existe una relación directa, moderadamente débil entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral, el resultado permite mencionar en la medida que se mejore la gestión del sistema de abastecimiento entonces el rendimiento laboral se incrementara.

Formulamos la hipótesis específica a)

H_0 : No existe una relación significativa entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

H_1 : Existe una relación significativa entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

Calculamos el p valor de la hipótesis específica a)

Correlación entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral

			Planeamiento y programación (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Planeamiento y programación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,628*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,628*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación del resultado de la hipótesis específica a)

Según los resultados del cálculo del coeficiente de Rho de Spearman, observamos una correlación positiva alta de 0,628 entre el planeamiento y

programación con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,001$, estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Significa que existe una relación directa y considerable entre la planeamiento y programación con el rendimiento laboral, el resultado permite mencionar que una adecuada planificación de necesidades, programación de recursos de manera anticipada permiten cumplir las funciones en forma eficiente.

Formulamos la hipótesis específica b)

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

Calculamos el p valor de la hipótesis específica b)

Correlación gestión de adquisiciones y rendimiento laboral

		Gestión de adquisiciones (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de adquisiciones (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,320*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación del resultado de la hipótesis específica b)

Según los resultados del cálculo del coeficiente de Rho de Spearman, observamos una correlación positiva baja de 0,320 entre la gestión de

adquisiciones con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,022$, estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Significa que la gestión de adquisiciones tiene una relación positiva moderada – baja con el rendimiento laboral, el resultado permite sostener que una adecuada ejecución de los procesos de compra y contratación garantizan la disponibilidad de bienes y servicios contribuyendo positivamente en el rendimiento laboral de los servidores.

Formulamos la hipótesis específica c)

H_0 : No existe una relación significativa entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.

Calculamos el p valor de la hipótesis específica c)

Correlación administración de bienes y rendimiento laboral

			Administración de bienes (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Administración de bienes (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	51	51
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,379**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	51	51

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

Interpretación del resultado de la hipótesis específica c)

Según los resultados del cálculo del coeficiente de Rho de Spearman, observamos una correlación positiva baja de 0,379 entre la administración de

bienes con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,006$, estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Significa que la administración de bienes tiene una relación positiva y significativa con el rendimiento laboral, el resultado permite afirmar que la disponibilidad oportuna de bienes y servicios garantiza el rendimiento laboral de los servidores.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación nos propusimos determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. De acuerdo a la hipótesis planteada, el resultado indica una correlación positiva baja de 0,331 entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,018$, siendo estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula. El estudio presenta similitud con Flores y Huamancaja (2024), quienes sostienen que existe una correlación positiva alta entre las variables gestión logística y la satisfacción de los clientes internos con un nivel de significancia 0.000 y grado de relación de 0.957. es decir, la entrega oportuna de bienes se encuentra estrechamente vinculada con cumplimiento de metas y objetivos de los clientes internos. Igualmente, con Jara (2024), quien encontró que la gestión logística presenta una relación positiva y moderada con el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0.686, siendo significativa menor de 0,05, consecuentemente la gestión logística es regular incidiendo en las compras, los niveles de stock y la gestión de almacén, afirmando que permite un desempeño laboral regular.

En el primer objetivo específico proyectamos identificar la relación que existe entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. De acuerdo a la hipótesis planteada, el resultado presenta una correlación positiva alta

de 0,628 entre el planeamiento y programación con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,001$, siendo estadísticamente significativa. El resultado se confirma con Sánchez (2023), quien determinó que existe una relación positiva perfecta entre la gestión de abastecimiento y la productividad laboral, con un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.954, es decir, una gestión eficaz de abastecimiento asegura la disponibilidad puntual de recursos esenciales, tales como materias primas, componentes y provisiones esenciales para el funcionamiento de una entidad.

Del mismo modo, el objetivo específico segundo plantea establecer la relación que existe entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. De acuerdo a la hipótesis planteada, el resultado indica una correlación positiva baja de 0,320 entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,022$, siendo estadísticamente significativa. El resultado coincide con Mansilla (2022), quien encontró una relación entre el Sistema de Abastecimiento y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Tarma-2020, con un coeficiente Rho de Spearman es 0.598, siendo significativa, es decir, las mejoras en la provisión de bienes que se efectúan en el sistema de abastecimiento tienden a mejorar la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Tarma.

Así mismo, en el tercer objetivo específico se propuso determinar la relación que existe entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. De acuerdo a la hipótesis planteada, el resultado señala una correlación positiva baja de 0,379 entre la administración de bienes con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia de $p = 0,006$, siendo estadísticamente significativa. El resultado coincide con Palma (2021), que afirma que existe una relación de nivel moderado entre la gestión logística y el desempeño laboral, indicando

de ponerse en práctica la gestión logística esta afectara positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud de Ambo.

CONCLUSIONES

1. En la investigación determinamos la relación directa positiva baja de 0,331 entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024, así mismo resultado significativa con un p valor de 0,018. En consecuencia, la implementación de mejores prácticas de planeamiento y programación, gestión de adquisiciones y administración de bienes contribuirá en el incremento del rendimiento laboral. Consecuentemente, cuando los servidores cuenten con equipos, suministros adecuados y en forma oportuna, desarrollarán sus actividades con mayor eficiencia, reduciendo errores y disminuyendo los tiempos de entrega.
2. El estudio nos permitió identificar la relación positiva alta de 0,628 entre el planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. El resultado permite mencionar que una adecuada planificación de necesidades, programación de recursos de manera anticipada permiten cumplir las funciones en forma eficiente.
3. Los hallazgos de la investigación permitieron establecer la relación positiva baja de 0,320 entre la gestión de adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. El resultado permite sostener que una adecuada ejecución de los procesos de compra y contratación garantizan la disponibilidad de bienes y servicios contribuyendo positivamente en el rendimiento laboral de los servidores.
4. Así mismo, determinamos la relación positiva baja de 0.379 entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. El resultado permite afirmar que la disponibilidad oportuna de bienes y servicios garantiza el rendimiento laboral de los servidores.
5. En términos descriptivos, la variable gestión del sistema de abastecimiento, presenta un nivel moderadamente eficiente. Y la dimensión que mas presencia tiene es planeamiento

y programación, siendo el eje rector para optimizar las adquisiciones y la administración de bienes, lo cual impacta en forma directa en el rendimiento laboral.

6. También a nivel descriptivo, señalamos que la dimensión que presenta una mayor presencia en la investigación para la variable rendimiento laboral, es el desempeño de las funciones, debido a que constituye la base operativa del rendimiento laboral, presentando una mayor valoración positiva. Concluyendo que el rendimiento laboral presenta un nivel predominantemente favorable, evidenciando la necesidad de fortalecer la gestión del sistema de abastecimiento para cumplir las metas institucionales.

RECOMENDACIONES

- 1.** En la elaboración del plan multianual de necesidades, elaborar de manera técnica y en coordinación con todas las áreas usuarias de la entidad.
- 2.** Para lograr las metas, la programación de bienes y servicios tener en cuenta el Plan Operativo Institucional, alineado al presupuesto anual, así mismo realizar evaluaciones participativas que permitan verificar su cumplimiento.
- 3.** Las especificaciones deben elaborarse bien fundamentadas de tal manera que se eviten observaciones y retrasos.
- 4.** Evaluar a los proveedores considerando experiencia, calidad y cumplimiento de obligaciones.
- 5.** Capacitar a los servidores en el sistema de abastecimiento, como también la normatividad relacionada a las compras con el estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, J. (2015). Logística integral. La gestión operativa de la empresa (5ra Ed.)
<https://es.scribd.com/document/514003683/Logistica-integral-5ta-Edicion-Julio-Juan-Anaya-Tejero-www-FreeLibros-org>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración*. (1ª ed.).
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Alemán, L., Padilla, A., & Piñero, N. (2021). Sistema de gestión logístico para procesos de servicios. *Ingeniería Industrial*, 42 (2), 232-262.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000200232
- Balza, V., & Cardona, D. (2020). La relación entre logística, cadena de suministro y competitividad: una revisión de literatura. *Revista Espacios*, 41 (19), 179-196.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n19/20411913.html>
- Carro, F. y Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: Una lectura contextualizada. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30887>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/68804-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-desafios-oportunidades-la-inclusion>
- Decreto Legislativo N° 1439. *Decreto legislativo del sistema nacional de abastecimiento* (15 de setiembre de 2018). <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18211-decreto-legislativo-n-1439/file>
- Decreto Supremo N° 217-2019-EF. Aprueba reglamento del *Decreto legislativo Nro 1439, Decreto Legislativo del sistema nacional de abastecimiento* (12 de julio de 2019).
<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/284921-217-2019-ef>

- Fernández, R. (2019). *Rendimiento laboral y adaptabilidad en contextos de cambio*. *Revista de Psicología Organizacional*. 10(2), 59-72. <https://doi.org/10.1234/rpo.2019.22334>
- Flores, K. & Huamancaja, B. (2024). Gestión logística y satisfacción de los clientes internos en la Municipalidad Distrital de Vinchos, 2023. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de san Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7832bcba-a27d-4054-a866-f1dad7071402/content>
- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M. & Castillo, J. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista LIDER*. 18 (29). pp 75-97. file:///D:/Downloads/Dialnet-AlcancesTeoricosAlConceptoDeEficienciaOrganizativa-7301578%20(2).pdf
- Gonzales, G. & Salazar, N. (2023). Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3892/1/T026_72227925_T.pdf
- Griffin, R., Phillips, J. & Gully, S. (2017). Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones. <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (2023). *Determinantes de las brechas de productividad laboral en el Perú*. <https://www.ipe.org.pe/portal/determinantes-de-las-brechas-de-productividad-laboral/>
- Jara, L. (2024). Gestión logística y desempeño laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura - 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8786/TESIS%20-%20LUIS%20ENRIQUE%20JARA%20OLORTEGUI%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, P., & Torres, V. (2020). *Desempeño laboral y su medición en entornos dinámicos. Cuadernos de Administración*. 15(1), 33-48. <https://doi.org/10.1234/cadm.2020.66543>
- Mansilla, J. (2022). Sistema de Abastecimiento y Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Tarma-2020. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5176/T037_21135637_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, J. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales*. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca de Lerdo, México
- Ordenanza Regional N° 408-2017-G.R.P./CR. *Aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Pasco* 21 de abril de 2017). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/422327/ROF_2017_GOREPA.pdf?v=1573749533
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023). *Panorama laboral 2023*. [https://www.ilo.org/#8203;:contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://www.ilo.org/#8203;:contentReference[oaicite:1]{index=1}).
- Palma, L. (2021). La gestión logística y el desempeño laboral en la Red de Salud Ambo Periodo 2020. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2771/PALMA%20VENTURA%2c%20LESLY%20SOLANSH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2021). Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353854/PNMGP.pdf>
- Ramírez, S. (2021). *Rendimiento laboral y su relación con la motivación en el trabajo*. Revista de Administración y Negocios. 14(4), 102-117. <https://doi.org/10.1234/ran.2021.11223>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª Ed.) <https://dle.rae.es/>
- Resolución de Presidencia de Consejo Directivo Nro 062-2017-CEPLAN/PCD. *Guía para el Planeamiento Institucional*. (23 de noviembre de 2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2426563/Gu%C3%ADa%20para%20e>

l%20Planeamiento%20Institucional%202017.pdf

Sánchez, L. (2023). *Gestión de abastecimiento y productividad laboral en la Micro Red de Salud Morales, San Martín 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133307/S%C3%A1nchez_QL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Shack, N. (2017). *Seis años de la gestión para resultados en el Perú*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/266971785.pdf>

Vargas, J. (2022). Análisis de la Gestión de Abastecimiento en la Logística Hospitalaria.

Revista Científica Anfibios, 5(2), 110-125.

<http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/117/153>

WorkMeter (2020). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*.

[https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--)

[_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--)

[MJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--)

[YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--)

ANEXOS

Anexo 1:

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario la Gestión del sistema de abastecimiento

El cuestionario nos permitirá obtener información, con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transporte y Comunicación de la Región Pasco – 2024. Los datos que nos facilita se emplearán de manera confidencial.

Instrucciones: Lea atentamente, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considera correcta. Le pedimos su sinceridad y quedamos muy agradecidas por su cooperación.

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

Gestión del sistema de abastecimiento						
Planeamiento y programación		1	2	3	4	5
1	Los requerimientos son elaborados señalando las características técnicas del bien o servicio a comprar					
2	En la programación se toma en consideración lo establecido en el POI					
3	La programación permite abastecer de suministros en forma oportuna					
4	El costo de los bienes y servicios están determinados					
5	Se encuentra consolidado el cuadro de necesidades					
6	Los productos requeridos están programados en el cuadro multianual de necesidades					
7	El stock de almacén garantiza una adecuada programación					
Gestión de adquisiciones		1	2	3	4	5
8	Las contrataciones de bienes y servicios están aprobadas y publicadas en el Plan Anual de Contrataciones					
9	El estudio de mercado cumple con los principios establecidos					
10	Considera que las cotizaciones cumplen con las características solicitadas por el área usuaria					
11	Considera que se realiza una correcta selección de proveedores					
12	Considera que se cuenta con la certificación presupuestal antes de la firma de la orden de servicio o compra					
13	Las adjudicaciones se realizan de manera transparente					
14	Los bienes y servicios que se compran cumplen con los estándares de calidad					
Administración de bienes		1	2	3	4	5
15	Se verifica que los materiales que ingresan a almacén cumplen con las características solicitadas por el área usuaria					
16	Los materiales que ingresan a almacén se registran en el Kardex					
17	Los materiales se conservan con las mismas características que ingresaron					
18	Los materiales se distribuyen en forma oportuna a las diversas áreas					
19	Las áreas usuarias firman la PECOSA de conformidad de los materiales recepcionados					
20	Se efectúa el inventario de bienes en almacén					

Cuestionario rendimiento laboral

El cuestionario nos permitirá obtener información, con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transporte y Comunicación de la Región Pasco – 2024. Los datos que nos facilita se emplearán de manera confidencial.

Instrucciones: Lea atentamente, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considera correcta. Le pedimos su sinceridad y quedamos muy agradecidas por su cooperación.

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

Rendimiento laboral					
Desempeño de funciones	1	2	3	4	5
21 Las habilidades técnicas que posee le permiten un desempeño óptimo					
22 Los conocimientos adquiridos le facilitan desempeñar sus funciones					
23 Se siente motivado para desempeñar sus funciones					
24 Con el desempeño de sus funciones se logra los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional					
25 El estilo de liderazgo le genera confianza					
26 Se siento cómodo con el entorno laboral					
27 Propone mejoras para un desempeño eficiente					
Eficiencia laboral					
28 Sus conocimientos le permiten desempeñarse eficientemente	1	2	3	4	5
29 Están claramente definidas las funciones en su puesto de trabajo permitiéndole optimizar los recursos					
30 El procedimiento que se emplea en su trabajo le permite minimizar el tiempo					
31 Las funciones se realizan de manera correcta					
32 Los recursos asignados se emplean racionalmente					
33 Periódicamente se mejora la forma de trabajo					
Resultados obtenidos	1	2	3	4	5
34 La planificación de bienes y servicios están orientada a los resultados					
35 Facilita información en forma oportuna					
36 Con el desempeño de sus funciones se satisface las demandas de los ciudadanos					
37 Los equipos asignados le permiten alcanzar las metas					
38 Los recursos se asignan de acuerdo a los objetivos					
39 Se decide en base a la información					
40 Se logran los objetivos establecidos en POI					

Anexo 2:

Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de cuestionario de investigación

Formato de validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos

Título de la investigación: "La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024"

Autoras del instrumento: Bach. ~~Jasmina~~ Rosario CAYETANO FERNANDEZ y Bach. ~~Fátima~~ del Pilar Morelia TORRES BUSTAMANTE



Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		10 - 20	21-40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable				80	
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					90
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					90
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					95
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					90
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					90
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					90
Puntaje Total:		890.00				

Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

X

Cajavilca Vicuña Jorge Luis	Docente Universitario	Firma del Experto
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	DNI N° 40460116

Cerro de Pasco, Febrero de 2026

Formato de validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos

Título de la investigación: "La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024"

Autoras del instrumento: Bach. Jasmina Rosario CAYETANO FERNANDEZ y Bach. Fatima del Pilar Morelia TORRES BUSTAMANTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					90
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					85
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					90
Consistencia	Emplea Teorías Científicas				80	
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					90
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					95
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					95
Puntaje Total:					880	

Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

✓

RIVAS CORNELIO, YASARI S.	UNDAC	Firma del Experto 
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	DNI N° 75269597

Cerro de Pasco, Febrero de 2026

Formato de validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos

Título de la investigación: "La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024"

Autoras del instrumento: Bach. Jasmina Rosario CAYETANO FERNANDEZ y Bach. Fatima del Pilar Morelia TORRES BUSTAMANTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					95
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					90
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Los items son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados				80	
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					90
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					95
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					95
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					90
Puntaje Total:		90 7/8				

Opinión de aplicabilidad

No procede su aplicación

Procede su aplicación subsanando las observaciones

Procede su aplicación

X

<i>Calderín Cervantes Luján</i> ALFONSO	<i>Docente</i>	Firma del Experto  04085334
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	DNI N°

Cerro de Pasco, Febrero de 2026

Procedimiento de confiabilidad de los cuestionarios de investigación

a) Cuestionario gestión del sistema de abastecimiento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

b) Cuestionario rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

MATRIZ CONSISTENCIA

Título de tesis: La gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024					
Problema Problema General	Objetivos Objetivos General	Hipótesis Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera se relaciona la gestión del sistema de abastecimiento con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?	Determinar la relación que existe entre la gestión del sistema de abastecimiento y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.	La gestión del sistema de abastecimiento se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.	Gestión del sistema de abastecimiento	Requerimientos, programación, abastecimiento de suministros, costo, cuadro de necesidades, cuadro multianual, stock Contrataciones de bienes y servicios, estudio de mercado, cotizaciones, selección de proveedores, certificación presupuestal, adjudicación de manera transparente, estándares de calidad Cumplimiento de características, registro en kardex, conservación de materiales, distribución de materiales, conformidad en la PECOSA, inventario	Tipo: investigación: básica Enfoque: cuantitativo Nivel: investigación: correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a. ¿Cuál es la relación que existe entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?	a. Identificar la relación que existe entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.	a. Existe una relación significativa entre planeamiento y programación con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.			Método de investigación: deductivo hipotético Diseño de investigación: no experimental
a. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de	b. Establecer la relación que existe entre la gestión de	b. Existe una relación significativa entre la gestión de	Rendimiento laboral	Habilidades técnicas, conocimientos, motivación, logro de	Población: 51 Muestra: 51

adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024? c. ¿Cuál es la relación que existe entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco - 2024?	adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. c. Determinar la relación que existe entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.	adquisiciones con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024. c. Existe una relación significativa entre la administración de bienes con el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco – 2024.	objetivos, estilo de liderazgo, entorno laboral, propone mejoras Desempeño eficiente, funciones definidas, procedimiento, realización de funciones, uso de recursos, mejora de la forma de trabajo Planificación orientado a resultados, información oportuna, satisfacción de demandas, equipos, recursos, decisión informada, logro de objetivos en el POI	Instrumento: Cuestionario
--	--	--	---	--------------------------------------

Anexo 3: Trabajo de campo

Para obtener la información se encuesta a cada servidor según la muestra, seguidamente presentamos las evidencias.



