

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL**

“GESTIÓN LOGÍSTICA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GYS
SERVICIOS DE INGENIERÍA S.R.L.,
CAJAMARCA, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Ingeniero industrial

Autores:

Cristhian Tomas Arce Chavez
Cristian Omar Ucañan Cabanillas

Asesor:

Ing. M.Cs. Luis Roberto Quispe Vásquez
<https://orcid.org/0000-0002-6150-1912>

Cajamarca - Perú

2023

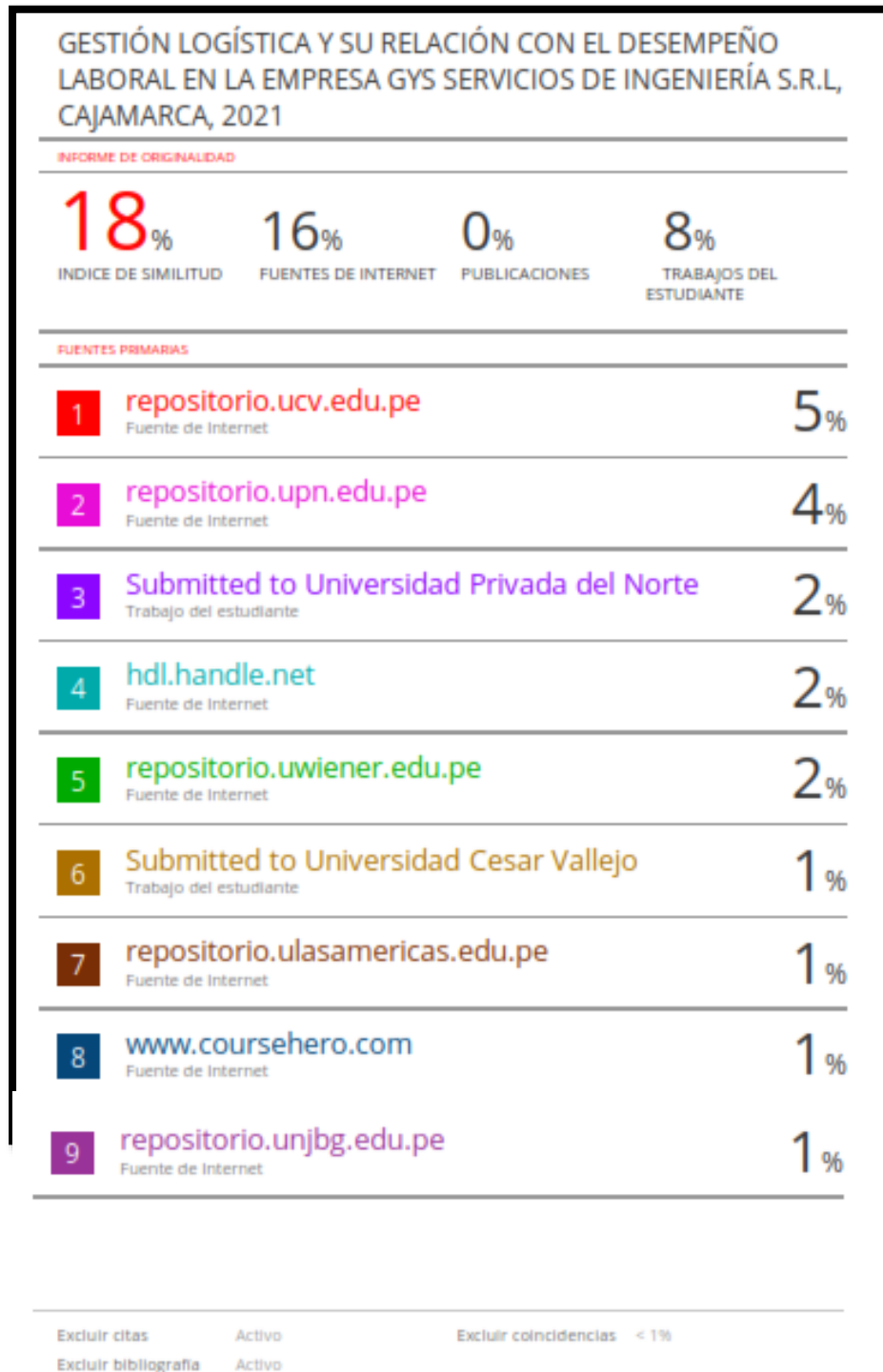
JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Elmer Aguilar Briones	18856045
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Wilson Alcides Gonzales Abanto	70211187
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Viviana Rojas Gálvez	46951927
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo, amor y confianza que me permitieron culminar mi carrera profesional.

A las personas que me apoyaron y me extendieron su mano cuando más lo necesitaba.

Arce Chavez, Cristhian Tomas.

A mi esposa, Rocío Montalvo, por creer en mi capacidad para lograr este objetivo porque le robé un tiempo que debí darle como esposo durante estos años de estudios y deseo agradecerle de corazón por estar a mi lado.

A mis hijos, Diana y Nicolás, por ser mi motivación e inspiración.

Ucañan Cabanillas, Cristian Omar.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que fue siempre nuestro mayor guía en este proceso.

A la Universidad Privada del Norte, por forjar nuestro camino profesional y prepararnos eficientemente como Ingenieros Industriales.

A nuestro asesor, el Ing. M.Cs. Luis Roberto Quispe Vásquez, por su apoyo en la realización de este estudio.

A todos los trabajadores de la empresa investigada, por ser parte fundamental de nuestra investigación y contribuir al conocimiento científico de nuestra sociedad.

Cristian Omar Ucañan Cabanillas y Cristhian Tomas Arce Chávez.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivos	15
1.4. Hipótesis	16
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cantidad de trabajadores.	20
Tabla 2. Ficha técnica – V1.	21
Tabla 3. Ficha técnica – V2.	22
Tabla 4. Distribución de las dimensiones – V1.	26
Tabla 5. Distribución de las dimensiones – V2.	27
Tabla 6. Correlación entre las variables.	28
Tabla 7. Correlación entre las dimensiones.	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de diseños correlacionales.	19
Figura 2. Distribución de las dimensiones – V1.	36
Figura 3. Distribución de las dimensiones – V2.	37

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Material y método: básico, de diseño no experimental, descriptiva y correlacional, bajo una muestra de 47 trabajadores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos de fueron dos cuestionarios.

Resultados: gestión logística y desempeño laboral presentaron un ($Rho = 0,863$), y las dimensiones: aprovisionamiento y motivación ($Rho = 0,887$), almacenaje y responsabilidad ($Rho = 0,844$), transporte y liderazgo y trabajo en equipo ($Rho = 0,735$); y, distribución y formación y desarrollo personal ($Rho = 0,816$).

Conclusiones: las variables gestión logística y desempeño laboral, y sus dimensiones se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

PALABRAS CLAVES: Gestión logística, desempeño laboral y empresa de servicios.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

De acuerdo al contexto internacional, la competitividad empresarial origina en las empresas un mayor deseo de búsqueda de oportunidades en los mercados globales (Ocampo, 2009). Es por ello que, durante los últimos años la gestión logística, no puede verse desligada del quehacer diario del área de recursos humanos porque en ella se maneja la gestión logística en el desempeño organizacional, debido a que se ha vuelto importante debido a los grandes avances tecnológicos y, sobre todo, a la mayor exigencia de los clientes por un producto o servicio de calidad (Mora, 2008). Así, en Estados Unidos y Europa se han empezado a usar software, drones y vehículos autónomos para automatizar la gestión logística (Ballesteros, 2016).

Por otro lado, la gestión logística es importante para generar adecuados sistemas de respuestas rápidas dirigido a los clientes, administración de los canales de entrega, logística industrial, administración de la cadena de suministros, distribución física internacional, entre otros. De esta manera, Bernal et al. (2016), descubrieron que esto genera aproximadamente un 6,5% del volumen de un negocio, y de esta cifra, el 60% corresponde a los costos de flete y cerca el 40% a los costos de gestión de almacenes porque las firmas descubren la importancia de su aplicación en sus empresas.

(2021), la logística nacional, es el impulso correcto de la logística y la infraestructura que depende grandemente de ella, ya que la globalización económica en los últimos periodos, sobre todo, en la época de pandemia que ha estado atravesando el Perú y el mundo entero, no ha logrado elevar la competitividad del servicio logístico y minimizar los costos y tiempos.

Asimismo, según diversos estudios, aplicar una buena gestión logística en las organizaciones, ayuda a reducir considerablemente los gastos que se originan en la cadena de suministro porque en Perú, los costos del producto vendido oscilan entre el 30 y el 40%, uno de los costos más altos de América el Sur, porcentajes que influye en el desempeño laboral (Mayorga, 2018).

A razón de todo lo expuesto, cabe señalar que existen autores nacionales que han estudiado temas relacionados a las variables analizadas en este estudio de manera unida y separada porque con el pasar de los años, se ha dado mayor valor a la implementación de estas en las organizaciones.

En Perú, Juárez y Palpa (2020) buscaron demostrar cómo el desempeño laboral influye en la gestión de almacén de una empresa en Lima, donde el método empleado fue básico, de nivel descriptivo no experimental, aplicado a una muestra de 21 trabajadores en base a dos instrumentos de recolección de datos. Finalmente, se demostró que, desempeño laboral influye significativamente en la gestión de almacén de la empresa mencionada ($Rho = 0.929$) aceptando la hipótesis general del estudio.

En Perú, Martínez y Ríos (2019), buscaron describir cómo la gestión logística se relaciona en la rentabilidad en una distribuidora de Lima, donde el método empleado fue no experimental, de corte transversal aplicado a una muestra de 12 trabajadores en base a dos instrumentos de recolección de datos. Finalmente, los resultados de esta investigación demostraron que, existe influencia significativa de la gestión logística en la rentabilidad expresado mediante un valor $p = 0,000 < 0,05$.

En Perú, Ticona (2019), buscó determinar la influencia que tiene la gestión logística en la eficacia organizacional del proyecto especial Tacna, 2018, donde el método empleado fue básico, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel explicativo causal aplicada a una muestra de 45 trabajadores en base a dos instrumentos de recolección de datos. Finalmente, los resultados de esta investigación demostraron que, existe influencia significativa de la gestión logística en la eficacia organizacional mediante un valor $p = 0,000 < 0,05$., por lo que se aprobó la hipótesis alterna.

En Perú, Zavaleta y Ramírez (2019) buscaron determinar la relación de la gestión de almacenes y la productividad laboral de una empresa en Tarapoto, donde el método empleado fue de diseño no experimental correlacional, aplicado a una muestra de 24 colaboradores en base a dos instrumentos de recolección de datos. Finalmente, los resultados de esta investigación demostraron que, gestión de almacenes se relaciona altamente con productividad, ($Rho = 0.883$), aceptando la hipótesis general del estudio.

En Perú, Templo (2018) buscó determinar la gestión logística y desempeño laboral en los trabajadores de una constructora en Huánuco, donde el método empleado fue

descriptiva correlacional, aplicado a una muestra de 34 trabajadores de la empresa en base a dos instrumentos de recolección de datos para las dos variables del estudio. Finalmente, los resultados de esta investigación demostraron que, gestión logística y desempeño laboral en los trabajadores de la constructora mencionada se relacionan de manera positiva débil ($Rho = 0.479$), aceptando la hipótesis general del estudio.

En Perú, Cabrerros y Urday (2017), buscaron *determinar la influencia de la gestión logística en la competitividad de las pymes en el sector construcción en Lima*, donde el método empleado fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, aplicado a una muestra de 15 personas encargadas de una pyme en base a dos instrumentos de recolección de datos. Finalmente, se evidenció que, la gestión logística influye en la competitividad para pymes en la empresa mencionada, por lo que se aprobó la hipótesis nula con un valor de chi cuadrado de 1.632.

Finalmente, la empresa analizada, la cual se dedica al estudio de mecánica de suelos, investigación, geotécnica y monitoreo hidrogeológico, así como el aseguramiento de calidad (CQA) y control de calidad en trabajos civiles en movimiento de tierras presenta una realidad organizacional que puede ser mejorada por presentarse problemas en cuanto a su gestión logística porque, el aprovisionamiento en cuanto a las búsquedas, selección y evaluación de proveedores están afectando sus operaciones logísticas; además, la empresa necesita adecuar la gestión del almacenaje para que esta incluya un mejor proceso de recepción, almacenaje y movimiento; así como un mejor flujo del transporte ;y, distribución en la gestión de las exigencias.

otro lado, se encuentran problemas en cuanto al desempeño, ya que se debe mejorar la motivación de los trabajadores porque se encontraron problemas r relacionados al sentir del trabajador en su ambiente laboral porque se debe buscar que el mismo se sienta más satisfecho; demás, la empresa debe trabajar para mejorar la responsabilidad en cuanto a la aplicación de liderazgo y trabajo en equipo para resolver problemas que se suscitan en la organización; y, finalmente, resolver los inconvenientes que surgen de las todavía faltas de capacitación y desarrollo que se le debe brindar continuamente al colaborador en su ambiente de trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 General

¿Cuál es la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021?

1.2.2 Específicos

¿Cuál es la relación entre aprovisionamiento y motivación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre almacenaje y responsabilidad en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre transporte y liderazgo y trabajo en equipo en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre distribución y formación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L. Cajamarca, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 General

Determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

1.3.2 Específicos

Analizar la relación entre aprovisionamiento y motivación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Evaluar la relación entre almacenaje y responsabilidad en la empresa GyS

Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Establecer la relación entre transporte y liderazgo y trabajo en equipo en la
empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Demostrar la relación entre distribución y formación y desarrollo personal en
la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1 General

Gestión logística y desempeño laboral se relacionan positivamente en la
empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

1.4.2 Específicos

Aprovisionamiento y motivación se relacionan positivamente en la empresa
GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Transporte y liderazgo y trabajo en equipo se relacionan positivamente en
la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Distribución y formación se relacionan positivamente en la empresa GyS
Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo

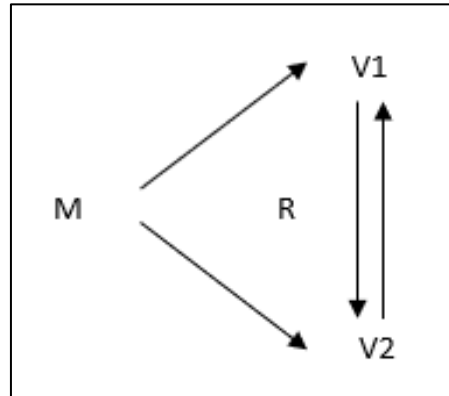
Fue básico porque el estudio aportó conocimiento científico a la sociedad de la investigación a través de los descubrimientos y evidencias que arrojan los estudios que no son aplicados y que posteriormente servirán de base para posteriores estudios (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2 Diseño

Fue no experimental porque las variables analizadas en el estudio no fueron manipuladas de forma anticipada; de lo contrario, fueron analizadas en su contexto natural con el objetivo de analizarlos posteriormente y dar a conocer resultados objetivos (Carrasco, 2015).

Asimismo, el estudio fue descriptivo correlacional porque se describieron las variables del estudio en el marco teórico y se buscó relacionar tanto las variables como las dimensiones a través de un estadístico con el fin de comunicar resultados finales a sociedad del conocimiento (Hernández et al, 2014).

Por ello, el diseño correlacional que utilizó el estudio fue:



Nota. Extraído de Sánchez y Reyes, 2018.

M = Muestra.

V1 = Variable 1.

V2 = Variable 2.

R = Relación entre las variables.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población censal del estudio lo conformaron 47 trabajadores, entre ingenieros, jefes y supervisores de la empresa analizada, por lo que no existe muestra en la investigación, sino que se trabaja con el universo de personas estudiadas (Ramírez y Zavaleta, 2019).

Es así que, los trabajadores objetos del estudio fueron los siguientes:

Tabla 1

Trabajadores estudiados.

Trabajadores	Cantidad
Ingenieros	36
Jefes	8
Supervisores	3
TOTAL	47

2.4 Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó fue la encuesta porque se midieron las características de la muestra, por el cual los autores del estudio recopilaban información pertinente a través de los instrumentos tipo cuestionarios sin modificar el entorno o los fenómenos a investigar, para mostrar resultados objetivos y emitir las conclusiones finales en el estudio (Otzen y Manterola, 20179).

Se aplicaron los cuestionarios porque se midieron la relación entre las variables previamente establecidas de manera exacta, numérica y objetiva (Sánchez et al., 2018). Por tanto, los cuestionarios fueron citados de la tesis de Ticona (2019) y Pastor (2018), en los cuales se investigó la relación entre gestión logística y desempeño laboral, en donde se evidenció validez por el juicio de tres expertos profesionales especialistas en

de Tacna, y confiabilidad de 0,92 y 0,723 demostrado a través del coeficiente alfa de Cronbach, evaluados en 16 y 28 ítems.

Ficha técnica de la V1:

Tabla 2

Variable gestión logística.

Nombre del cuestionario:	Evaluación de la gestión logística.
Autor:	Gómez (2013).
Adaptado por:	Ticona (2019).
Procedencia:	Tacna, Perú.
Objetivo:	Evaluar la gestión logística del proyecto especial de Tacna.
Administración:	De manera individual.
Tiempo:	10 minutos.
Aplicación:	Escala Likert de 5 niveles.
Normas de aplicación:	Muy de acuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4); y, muy de acuerdo (5).
Número de elementos:	16.
Fiabilidad:	0.92.
Validez:	Por juicio de expertos.

Fuente: Elaboración de los autores.

Tabla 3

Variable desempeño laboral.

Nombre del cuestionario:	Percepción del desempeño laboral.
Autora:	Rodríguez y Ramírez (2015).
Adaptado por:	Pastor (2018).
Procedencia:	Lima, Perú.
Objetivo:	Determinar el desempeño laboral en una empresa de Lima.
Administración:	De manera individual.
Tiempo:	15 a 20 minutos.
Aplicación:	Escala Likert de 5 niveles.
Normas de aplicación:	Nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3); y, siempre (4).
Número de elementos:	28.
Fiabilidad:	0.723.
Validez:	Por juicio de expertos.

2.5 Proceso de recolección de datos

Los procedimientos para la ejecución del estudio de la investigación fue el siguiente; se solicitó el permiso para la aplicación de los instrumentos de evaluación a la empresa GyS objeto del estudio y se coordinará las fechas y horarios para encuestar a los trabajadores de forma presencial, posteriormente se aplicaron los instrumentos para medir las variables de la investigación en los trabajadores antes mencionados y se tabuló la información en un programa estadístico con el fin de comunicar los resultados a la sociedad en general.

2.6 Análisis de datos

Además, el proceso para analizar la información de la investigación hizo uso del programa Microsoft Excel año 2016 para el procesamiento y codificación de los datos descriptivos y se elaboraron los cuadros estadísticos con porcentajes y tablas, los cuales fueron trasladados al programa estadístico SPSS, versión 26.0 y se halló la prueba de normalidad que determinó el estadístico para la respectiva prueba y contrastación de las hipótesis de las variables y dimensiones.

2.7 Aspectos éticos

Se garantizó la calidad ética del estudio a través de los principios éticos, los cuales, se vieron reflejados a través del respeto por la autonomía de los trabajadores estudiados y se trabajó con beneficencia y no maleficencia, bajo lineamientos de rigor y honestidad científica, donde los estudios fueron citados de acuerdo a las normas APA sexta edición, y se protegió la confidencialidad de los resultados que emitieron los participantes del estudio que fue recolectada porque no se utilizaron los datos del estudio para otro fin que no fue el de la investigación.

Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión logística					
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final
Gestión logística	La gestión logística es la manera de organización de las entidades, con respecto al aprovisionamiento de materiales, producción, almacén, y distribución de productos (Ticona, 2019).	Aprovisionamiento. Almacenaje. Transporte. Distribución.	- Búsqueda. - Selección. - Evaluación de proveedores. - Gestión de compra. - Gestión de almacenaje. - Gestión de transporte. - Gestión de existencias.	Del 1 al 7. Del 8 al 10. Del 11 al 13. Del 14 al 16.	1. Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo.

Variable 2: Desempeño laboral.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final
Desempeño laboral	El desempeño laboral son todas las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para lograr los objetivos de la organización (Pastor, 2018)	Motivación.	- Generación de ideas.	1	1. Nunca. 2. A veces. 3. Frecuentemente. 4. Siempre.
			- Resultados.	1	
			- Retroalimentación.	1	
			- Desempeño.	1	
			- Tareas.	1	
		Responsabilidad.	- Desarrollo personal.	1	
			- Desempeño.	1	
			- Trabajo sin errores.	1	
			- Trabajo independiente.	1	
			- Trabajo metódico.	1	
			- Puntualidad.	1	
			- Responsabilidad de las acciones.	1	
			- Responsabilidad del puesto.	1	
			Liderazgo y trabajo en equipo.	- Cambios.	1
				- Iniciativa.	1
		- Problemas.		1	
		- Dificultades.		1	
		- Claridad.		1	
		Formación y desarrollo personal.	- Respeto.	1	
			- Valoración.	1	
- Capacidad.	1				
- Cambio.	1				
- Preparación.	1				
- Capacitación.	1				
- Metas.	1				
- Desarrollo.	1				
- Experiencia.	1				
- Preparación.	1				

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

Distribución de las dimensiones de la variable 1.

Niveles	Aprovisionamiento		Almacenaje		Transporte		Distribución		Variable: Gestión logística	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	2.1%	0	0.0%	0	0.0%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	11	23.4%	8	17.0%	3	6.4%	7	14.9%	8	17.0%
Alto	20	42.6%	22	46.8%	15	31.9%	24	51.1%	17	36.2%
Muy alto	16	34.0%	17	36.2%	28	59.6%	16	34.0%	22	46.8%
Total	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%

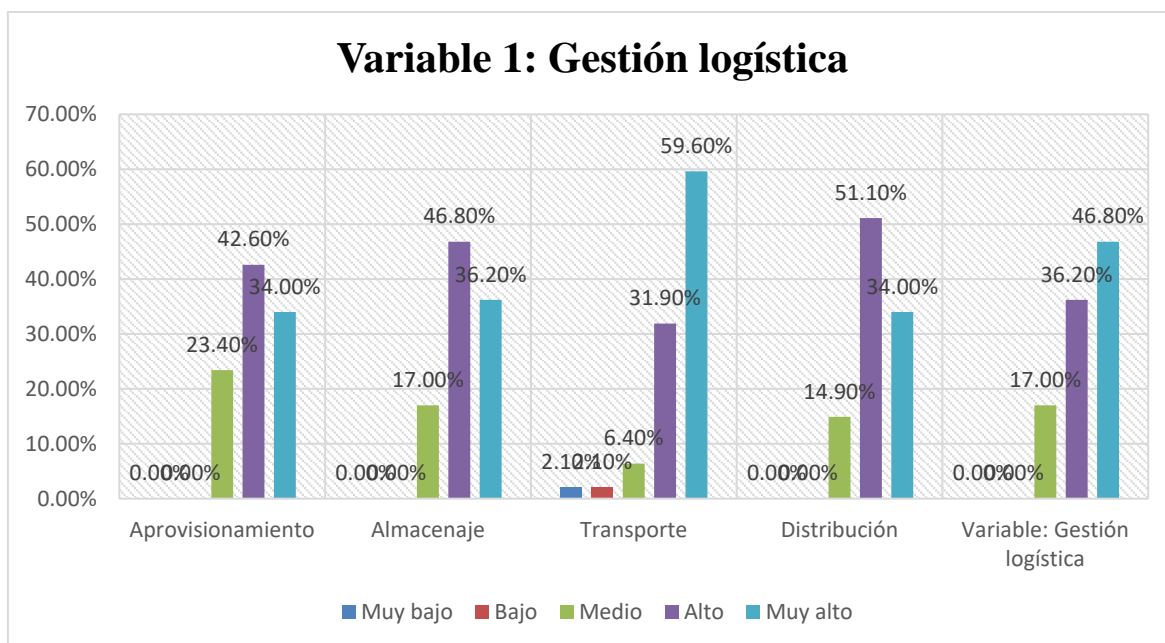


Figura 2: Dimensiones de la variable 1.

se observa que, de los 47 (100%) participantes, la dimensión transporte (59.60%) presentó mayormente un nivel muy alto, la dimensión distribución (51.10%) presentó mayormente un nivel alto, la dimensión almacenaje (46.80%) presentó mayormente un nivel alto y la dimensión aprovisionamiento (42.60%) presentó mayormente un nivel alto.

Tabla 5

Distribución de las dimensiones de la variable 2.

Niveles	Motivación		Responsabilidad		Liderazgo		Formación		Variable: Desempeño laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0.0%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Bajo	0	0.0%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	16	34.0%	3	6.4%	7	14.9%	8	17.0%	11	26.4%
Alto	20	42.6%	15	31.9%	24	51.1%	17	36.2%	16	34.0%
Muy alto	11	26.4%	28	59.6%	16	34.0%	22	46.8%	20	42.6%
Total	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%	47	100.0%

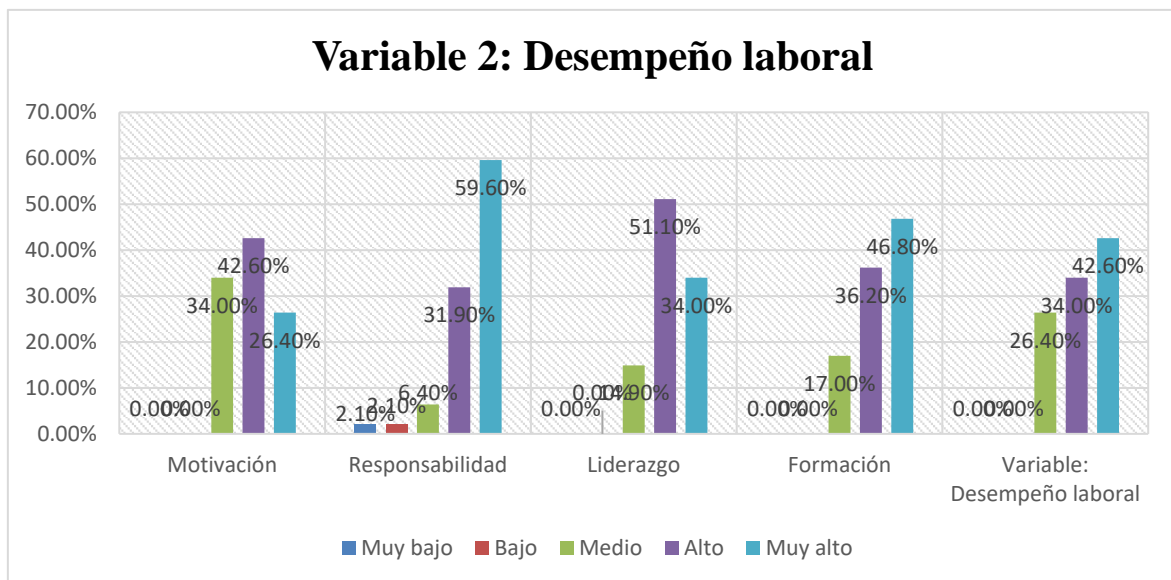


Figura 3: Dimensiones de la variable 2.

Se observa que, de los 47 (100%) participantes, la dimensión responsabilidad (59.60%) presentó mayormente un nivel muy alto, la dimensión formación (46.80%) presentó mayormente nivel alto de dimensión liderazgo (51.1%) presentó mayormente un nivel alto y la dimensión motivación (42.6%) presentó mayormente un nivel alto.

Contrastación de hipótesis

Tabla 6

Correlación entre las variables V1 y V2.

	Desempeño laboral
Rho de Spearman Gestión logística Coeficiente de correlación	,863**
Sig. (bilateral)	,000
N	47

Con respecto a los resultados de la hipótesis general, el valor Rho de Spearman dio a conocer un 0,863 de correlación positiva considerable entre las variables. Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta la H_g porque mientras mayor sea la puntuación del valor de la V1, mayor será la puntuación del valor de la V2 en los trabajadores objetos de la muestra del estudio.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de las variables V1 Y V2.

		Rho de Spearman	
Dimensiones	Aprovisionamiento y motivación.	Coefficiente de correlación.	,887**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47
	Almacenaje y responsabilidad.	Coefficiente de correlación.	,844**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47
	Transporte y liderazgo y trabajo en equipo.	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47
	Distribución y formación y desarrollo personal.	Coefficiente de correlación.	,816**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

Con respecto a los resultados de las hipótesis específicas, el valor Rho de Spearman de la He1 dio a conocer un 0,887 de correlación positiva considerable entre las dimensiones. Entonces, se rechaza la Ho y se acepta la He1 porque mientras mayor sea la puntuación del valor de la D1 de la V1, mayor será la puntuación del valor de la D1 de la V2 en los trabajadores analizados.

Con respecto a los resultados de las hipótesis específicas, el valor Rho de Spearman de la He2 dio a conocer un 0,844 de correlación positiva considerable entre las dimensiones. Entonces, se rechaza la Ho y se acepta la He2 porque mientras mayor sea la puntuación del valor de la D2 de la V1, mayor será la puntuación del valor de la D2 de la V2 en los trabajadores analizados.

Respecto a los resultados de las hipótesis específicas, el valor Rho de Spearman de la He3 dio a conocer un 0,735 de correlación positiva media entre las dimensiones. Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta la He3 porque mientras mayor sea la puntuación del valor de la D3 de la V1, mayor será la puntuación del valor de la D3 de la V2 en los trabajadores analizados.

Con respecto a los resultados de las hipótesis específicas, el valor Rho de Spearman de la He4 dio a conocer un 0,816 de correlación positiva considerable entre las dimensiones. Entonces, se rechaza la H_0 y se acepta la He4 porque mientras mayor sea la puntuación del valor de la D4 de la V1, mayor será la puntuación del valor de la D4 de la V2 en los trabajadores analizados.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El estudio buscó determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa mencionada, donde se observó que existe relación positiva considerable entre las variables, según Rho de Spearman ($Rho = 0,863$), lo que significa que si se trabaja eficientemente la gestión logística en la empresa aumentará el desempeño de los trabajadores en sus lugares de trabajo,

Los datos mencionados fueron entonces similares al estudio de, **Juárez y Palpa (2018)**, donde el desempeño laboral influye significativamente en la gestión de almacén de la empresa mencionada, debido a que $Rho = 0.929$ de confiabilidad alta, aceptando la hipótesis general del estudio; y, diferentes a las investigaciones de, **Templo (2018)**, donde gestión logística y desempeño laboral en empleados de una empresa se relacionan de manera positiva, dando a conocer un valor $Rho = 0.479$, presentando una limitación de correlación no directa; entonces, gestión logística no es eficiente en esta tesis y no influye en el desempeño de las funciones de sus trabajadores, lo que puede tener implicancia directa. Entonces, es posible señalar que, una adecuada gestión logística que sea acompañada de una buena dirección del desempeño laboral de sus trabajadores, según **Bermal et al., (2016)**, crean mejores sistemas de respuestas rápidas dirigido a los clientes. Por ello, como lo indicó **Ramírez y Zavaleta (2019)**, el objetivo primordial de las organizaciones cuando se desean obtener mayores niveles de desempeño laboral de sus trabajadores y por consecuencia mayor rentabilidad, es introducir un sistema de

gestión de almacenes para optimizar los costos, espacios y recorridos, ya que esto beneficia económicamente a la empresa y facilita la labor del trabajador.

Por otro lado, el objetivo específico 1 buscó determinar la relación entre aprovisionamiento y motivación en la empresa mencionada, evidenció un ($Rho = 0,887$) resultados parecidos al estudio de, **Ramírez y Zavaleta (2019)**, donde la productividad de acuerdo al desempeño de sus trabajadores tienen relación con la gestión logística ($Rho = 0.883$); y, diferentes a la investigación de **Juárez y Palpa (2018)**, donde se demostró que, la motivación no influyó de forma significativa en la gestión de almacenes ($Rho = 0.304$); entonces, entre la dimensión aprovisionamiento y motivación de los trabajadores se indica una correlación positiva considerable.

Asimismo, el objetivo específico 2, buscó determinar la relación entre almacenaje y responsabilidad en la empresa mencionada, evidenciando un ($Rho = 0,844$), similar a la investigación de, **Ticona (2019)**, donde se indica que, existe una influencia significativa entre almacenaje y eficacia organizacional con un valor $-p$ de 0.001 siendo menor que 0.05; y, diferentes a las investigaciones de **Juárez y Palpa (2018)**, donde las habilidades sociales donde se integra la responsabilidad de los trabajadores tiene una relación positiva baja de ($Rho = 0,641$). así, entre almacenaje y responsabilidad de los trabajadores se indica una correlación positiva considerable.

Por otro lado, el objetivo específico 3 buscó determinar la relación entre transporte y liderazgo y trabajo en equipo en la empresa mencionada dio, el cual evidenció un ($Rho = 0,735$). Por tanto, entre la dimensión transporte y liderazgo de los trabajadores se

Indica una correlación positiva considerable, similar al estudio de **Cabreros y Urday (2017)**, donde la gestión logística y el transporte influyen positivamente en la competitividad de una pyme, por lo que se aprobó la hipótesis nula con un valor de chi cuadrado de 1.632; y, diferente a las investigaciones de **Ticona (201)**, donde se indica una tendencia indiferente a la dimensión transporte.

Finalmente, el objetivo específico 4 buscó determinar la relación entre distribución y formación y desarrollo personal en la empresa mencionada, el cual evidenció un ($Rho = 0,816$); es decir, se indicó una correlación positiva considerable, similares al estudio de **Ticona (2019)**, donde se apreció tendencia positiva de relación con distribución; y, diferente a las investigaciones de **Templo (2019)**, donde la gestión logística en cuanto a su distribución y desempeño laboral en sus trabajadores se relacionaron de manera positiva débil expresado a través de un valor ($Rho = 0.479$)

Primero, gestión logística y desempeño laboral se relacionan positivamente ($Rho = 0,863$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) en la empresa analizada.

Segundo, aprovisionamiento y motivación se relacionan positivamente ($Rho = 0,887$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) en la empresa analizada.

Tercero, almacenaje y responsabilidad se relacionan positivamente ($Rho = 0,844$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) en la empresa analizada.

Cuarto, transporte y liderazgo y trabajo en equipo se relacionan positivamente ($Rho = 0,735$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) en la empresa analizada.

Quinto, distribución y formación se relacionan positivamente ($Rho = 0,816$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) en la empresa analizada.

Referencias

- Ballesteros, J. (2016). *Cómo la logística contribuye al desarrollo de la competitividad de una empresa*. Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Bermal, S.; Follmann, N.; Pinheiro, O. y Rodríguez, C. (2016). *Una nueva definición de la logística interna y forma de evaluar la misma*. *Revista Chilena de Ingeniería*, 25(2), 264–276. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v25n2/0718-3305-ingeniare-25-02-00264.pdf>
- Cabreros, P. y Urday, C. (2017). *La gestión logística y su influencia en la competitividad de las pymes del sector construcción importadoras de maquinarias, equipos y herramientas del distrito de Puente Piedra* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2683/1/2017_Urday_La-gestion-logistica-y-su-influencia-en-la-competitividad.pdf
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- El rol de la logística en la recuperación de las economías de Bolivia y Perú (17 de marzo de 2021). *Diario Gestión*, p.15. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/webinar-el-rol-de-la-logistica-en-la-recuperacion-de-las-economias-de-bolivia-y-peru-noticia/?ref=gesr>
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral, 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1178/1/Ticono-Canlla-Evony.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México
DF: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas
cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw – Hill.

Juárez, M. y Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén
de la empresa Txi Estilo S.A.C. del distrito de Cercado de Lima, 2018* (Tesis de
pregrado). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Recuperado de
[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-
JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luque, M. (2019). *Gestión logística y su relación con la productividad laboral de los
trabajadores en la caja Rural de ahorro y Crédito de los Andes, Puno, 2017* (Tesis de
pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12102/Luque_Apaza_Mirla_Da
nitza.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12102/Luque_Apaza_Mirla_Da
nitza.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Martínez, A. y Ríos, L. (2019). *Gestión logística
y rentabilidad de la distribuidora Ferretera Aaron EI.R.L., Lima, Perú, 2018* (Tesis de
pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53785/Martinez_CAJ%2
0-%20Rios_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53785/Martinez_CAJ%2
0-%20Rios_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mayorga, H. (18 de agosto de 2018). Los costos logísticos en la cadena de suministro en el
Perú y cómo reducirlos usando la automatización. *Logística 360*, p.1. Recuperado de
[https://www.logistica360.pe/los-costos-logisticos-en-la-cadena-de-suministro-en-el-
peru-y-como-reducirlos-usando-la-automatizacion/](https://www.logistica360.pe/los-costos-logisticos-en-la-cadena-de-suministro-en-el-
peru-y-como-reducirlos-usando-la-automatizacion/)

Mora, L. (2008). *Gestión logística integral. Las mejores prácticas en la cadena de
abastecimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Ocampo, P. (2009). Gerencia logística y global. *Revista Escuela de Admistración y
Negocios* 66 (1), 113–136. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20620269006.pdf>

- Ramírez, R. y Zavaleta, W (2019). *Gestión de almacenes y su relación con la productividad laboral de la empresa Viza Constructores S.A.C., Juanjui, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3676/ADMINISTRACION%20-%20Robert%20Junior%20Zavaleta%20Mori%20%26%20Walter%20Ram%20C3%ADr%20Pezo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodologías y diseños de investigación científica*. Lima: URP.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: URP.
- Templo, C. (2018). *Gestión logística y desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Falim en la provincia de Huamalies del departamento de Huánuco, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1200/T047_43604030T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ticona, E. 2019. *Gestión logística y su influencia en la eficacia organizacional del proyecto especial Tacna, 2018* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1178/1/Ticona-Canlla-Evony.pdf>

Anexos

Anexo N.º 1: Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta General: ¿Cuál es la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021?</p> <p>Preguntas Específicas: ¿Cuál es la relación entre aprovisionamiento y motivación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre almacenaje y responsabilidad en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre transporte y liderazgo y trabajo en equipo en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre distribución y formación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre aprovisionamiento y motivación en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre almacenaje y responsabilidad en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre transporte y liderazgo y trabajo en equipo en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre distribución y formación personal en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Gestión logística y desempeño laboral se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Aprovisionamiento y motivación se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Almacenaje y responsabilidad se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Transporte y liderazgo y trabajo en equipo se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Distribución y formación se relacionan positivamente en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión logística.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Aprovisionamiento.</p> <p>Almacenaje.</p> <p>Transporte.</p> <p>Distribución.</p> <p>Motivación.</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Formación y desarrollo personal.</p>	<p>- Búsqueda. - Selección. - Evaluación de proveedores. - Gestión de compras. - Gestión de almacenaje. - Gestión de transporte. - Gestión de las existencias.</p> <p>- Generación de ideas. - Resultados. - Retroalimentación. - Desempeño. - Tareas. - Desarrollo personal.</p> <p>- Trabajo sin errores. - Trabajo independiente. - Trabajo metódico. - Puntualidad. - Responsabilidad en las acciones. - Cambios. - Iniciativa.</p> <p>- Problemas. - Dificultades. - Claridad. - Respeto. - Valoración. - Capacidad. - Cambio. - Preparación.</p> <p>- Capacitación - Metas. - Desarrollo. - Experiencia. - Preparación.</p>	<p>Instrumento de la variable 1: Cuestionario.</p> <p>Instrumento de la variable 2: Cuestionario.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa numérica básica</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental</p> <p>Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Unidad de Observación: Trabajador de la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p>	<p>Población: 47 Trabajadores de la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Muestra: 47 trabajadores de la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca – 2021.</p> <p>Muestreo: Censal poblacional.</p>

Anexo N.º 2: Instrumentos.

Cuestionario de la variable N.º 1: Gestión logística.

Estimado participante, lea con cautela cada pregunta y marque con un aspa la respuesta que considera correcta en relación a la gestión logística de su centro de trabajo, en base a cuatro dimensiones: aprovisionamiento, almacenaje, transporte y distribución. No deje preguntas sin contestar, no existen respuestas buenas ni malas.

1.	2.	3.	4.	5.
Muy en desacuerdo	En desacuerdo.	Indiferente.	De acuerdo.	Muy de acuerdo.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Aprovisionamiento.						
1.	Se recurre a la búsqueda on-line utilizando los buscadores de internet para encontrar a los proveedores existentes.					
2.	Se recurre a la búsqueda off-line a través de lugares físicos como ferias, exposiciones, campañas, etc.; para ubicar a proveedores.					
3.	Se realiza una evaluación de sus necesidades para seleccionar a los proveedores que más se ajusten.					
4.	Se realiza un listado de proveedores analizando sus ofertas para seleccionar a los proveedores de mayor conveniencia.					
5.	Se realiza una evaluación a los proveedores mediante criterios de selección (tiempo, calidad, localización, etc.) para escoger a aquellos de mayor beneficio.					
6.	Se procesan todos los requerimientos de materiales de cada área de la entidad en orden de prioridad.					
7.	Se consideran criterios de cantidad, calidad y precio adecuado para la obtención de los materiales.					

Dimensión 2: Almacenaje.					
8.	Se realiza la recepción, conservación y protección de todos los materiales que ingresan para el requerimiento de cada área de la entidad.				
9.	Se realiza la manipulación y expedición de los materiales existentes en el almacén para el requerimiento eficiente de las áreas respectivamente.				
10.	El área de logística realiza actividades que vela por mantener activos los materiales para el aprovisionamiento a cada área de la entidad.				
Dimensión 3: Transporte.					
11.	Para seleccionar una modalidad de transporte de los materiales requeridos, se considera el precio.				
12.	Para seleccionar una modalidad de transporte de los materiales requeridos, se considera la variabilidad del tiempo.				
13.	Para seleccionar una modalidad de transporte se considera en qué estado son entregados los materiales solicitados.				
Dimensión 4: Distribución.					
14.	Se realiza la distribución de materiales requeridos por cada área de la organización en lugares apropiados.				
15.	Los materiales solicitados por las áreas de la organización son entregados en el tiempo adecuado.				
16.	Los materiales solicitados por las áreas de la organización son entregados en óptimas condiciones.				

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario de la variable N.º 2: Desempeño laboral.

Estimado participante, lea con cautela cada pregunta y marque con un aspa la respuesta que considera correcta en relación al desempeño laboral de su centro de trabajo, en base a cuatro dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. No deje preguntas sin contestar, no existen respuestas buenas ni malas.

1	2.	3.	4.
Nunca.	A veces.	Frecuentemente.	Siempre.

Nº	VARIABLE / ítems	1	2	3	4
Dimensión 1: Motivación.					
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
Dimensión 2: Responsabilidad.					
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo.					

16	Se anticipa a los problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente frente a las dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara las dudas.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
Dimensión 4: Formación y desarrollo personal.					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia para demostrarlos en los resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N.º 3: Formato de consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del estudio: Gestión logística y su relación con el desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.

Objetivo general del estudio: Determinar la relación entre gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021.


Estimado trabajador de la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L.:

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios; el primero que consta de 16 preguntas respecto a la gestión logística que maneja la empresa donde labora; y, el segundo que consta de 28 preguntas respecto a su desempeño laboral. Su participación en este estudio será voluntaria y anónima, y toda información que se recoja será confidencial.

Cajamarca, 05 de junio de 2021.

Firma de aceptación del trabajador.

Anexo N.º 4: Documento de autorización.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL 

Yo, **FRANCISCO GUTIERREZ UCAÑAN**, identificado con DNI: **26723595**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL** de la empresa **GyS SERVICIOS DE INGENIERIA SRL**, con R.U.C N° **20453774318**, ubicada en la ciudad de **CAJAMARCA**, OTORGO LA AUTORIZACIÓN, a los señores: **CRISTHIAN TOMAS ARCE CHÁVEZ** y **CRISTIAN OMAR UCAÑAN CABANILLAS**, identificados con los DNI: **43608590** y **40227433**, los cuales son estudiantes de la carrera de **INGENIERIA INDUSTRIAL** para que utilice la siguiente información de la empresa:

Colocar el nombre de su empresa en el título de nuestra tesis y encuestar sobre la gestión logística y el desempeño laboral de manera presencial a todo su personal de trabajo; entre ingenieros, jefes y supervisores, cumpliendo con los protocolos de seguridad para la protección de ambas partes.


Con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:


(x) Ficha RUC (Para tesis).
(x) Horarios para encuestar a su personal.


Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

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


Firma y sello del Representante Legal
DNI: **26723595**

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suiciencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al juicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejercer.


Firma del estudiante
CRISTHIAN TOMAS ARCE CHÁVEZ
DNI: **43608590**


Firma del estudiante
CRISTIAN OMAR UCAÑAN CABANILLAS
DNI: **40227433**

Anexo N.º 5: Ficha RUC de la empresa objeto del estudio.

Reporte de Ficha RUC		Lima, 08/07/2021
G & S SERVICIOS DE INGENIERIA SRL		
20453774318		
Información General del Contribuyente		
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	28 SOC.COM.RESPONS. LTDA	
Fecha de Inscripción	16/05/2003	
Fecha de Inicio de Actividades	16/05/2003	
Estado del Contribuyente	ACTIVO	
Dependencia SUNAT	0161 - I.R.CAJAMARCA-PRICO	
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO	
Emisor electrónico desde	01/12/2016	
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 01/12/2016),BOLETA (desde 08/06/2017)	
Datos del Contribuyente		
Nombre Comercial	-	
Tipo de Representación	-	
Actividad Económica Principal	7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS	
Actividad Económica Secundaria 1	7110 - ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERIA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORIA TÉCNICA	
Actividad Económica Secundaria 2	- - -	
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL/COMPUTARIZADO	
Sistema de Contabilidad	MANUAL/COMPUTARIZADO	
Código de Profesión / Oficio	-	
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD	
Número Fax	-	
Teléfono Fijo 1	76 - 364659	
Teléfono Fijo 2	-	
Teléfono Móvil 1	76 - 970910510	
Teléfono Móvil 2	-	
Correo Electrónico 1	gysserviciosdeingenieria@gmail.com	
Correo Electrónico 2	eduar_960@hotmail.com	
Domicilio Fiscal		
Actividad Económica Principal	7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS	
Departamento	CAJAMARCA	
Provincia	CAJAMARCA	
Distrito	CAJAMARCA	
Tipo y Nombre Zona	URB. SAN LUIS	
Tipo y Nombre Vía	JR. ARNALDO MARQUEZ	
Nro	418	
Km	-	



Mz	-
Lote	-
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	-
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	ALQUILADO

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP	13/05/2003
Número de Partida Registral	-
Tomo/Ficha	11005354
Folio	-
Asiento	-
Origen de la Entidad	NACIONAL
País de Origen	-

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	16/05/2003	-	-	-
IMP.TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2011	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	08/03/2004	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	08/03/2004	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	08/03/2004	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/07/2016	-	-	-

Representantes Legales

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD 26723595	GUTIERREZ UCAÑAN FRANCISCO	GERENTE GENERAL	25/07/1965	27/10/2004	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
		---	--	-	

Anexo N.º 6: Interpretación de coeficientes de correlación.

Valor	Interpretación
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
+ 0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración de los autores (2021). Extraído de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Anexo N.º 7: Evidencias del estudio.

La tesis titulada: Gestión logística y desempeño laboral en la empresa GyS Servicios de Ingeniería S.R.L., Cajamarca, 2021, fue elaborada por los autores: Cristian Omar Ucañan Cabanillas y Cristhian Tomas Arce Chávez; por el cual, el trabajo de campo fue realizado de manera presencial, previa autorización del gerente general de la empresa mencionada, cumpliendo las normas formales de salubridad debido a la pandemia de coronavirus que enfrenta Perú.

El autor, Cristian Omar Ucañan Cabanillas, da lectura a uno de los trabajadores de la empresa GyS sobre el formato de consentimiento informado para la aceptación del mismo, dado que, por prevención no se pueden pasar los documentos de mano en mano.



Asimismo, los autores Cristian Omar Ucañan Cabanillas y Cristhian Tomas Arce Chávez, proceden a aplicar los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la empresa GyS, comenzando por aplicar el cuestionario de la primera variable de la tesis: gestión logística.



Finalmente, los autores Cristian Omar Ucañan Cabanillas y Cristhian Tomas Arce Chávez, proceden a aplicar los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la empresa GyS, terminando por aplicar el cuestionario de la segunda variable de la tesis: desempeño laboral.



