



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“CONOCIMIENTO LOGÍSTICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AF BOULLOSA DE
IQUITOS, PERIODO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTADO POR:

**JEAN PIERRE MOLANO GARCIA
VICTOR VLADIMIRO DANTAS RAMIREZ**

ASESOR:

CPC. CÉSAR ULÍSES MARÍN ELÉSPURU, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°105-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 10 días del mes de junio del año 2024, a horas: 05:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "CONOCIMIENTO LOGÍSTICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AF BOULLOSA DE IQUITOS, PERIODO 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°1150-2024-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables JEAN PIERRE MOLANO GARCIA y VICTOR VLADIMIRO DANTAS RAMIREZ, para optar el Título Profesional de CONTADOR PÚBLICO que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, Dr. (Presidente)
CPC. ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, Mag. (Miembro)
CPC. ZOILA IRIS CERRON TELLO, Mag. (Miembro)

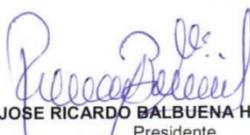
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **DE MANERA ACEPTABLE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación **BUENA (14)**.

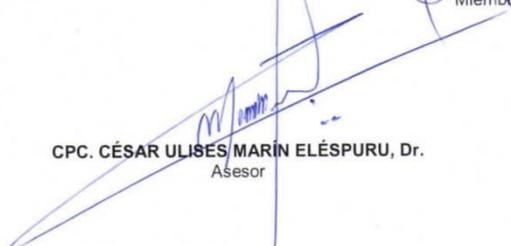
Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Siendo las 06:40 p.m. del 10 de junio del 2024, se dio por concluido el acto académico.


CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, Dr.
Presidente


CPC. ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, Mag.
Miembro


CPC. ZOILA IRIS CERRON TELLO, Mag.
Miembro


CPC. CÉSAR ULISES MARÍN ELÉSPURU, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR

CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, Dr.
Presidente
MATRICULA N°10-0849

CPC. ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, Mag.
Miembro
MATRICULA N°35018

CPC. ZOILA IRIS CERRON TELLO, Mag.
Miembro
MATRICULA N°10-405

CPC. CÉSAR ULISES MARÍN ELÉSPURU, Dr.
Asesor
MATRICULA N°10-904

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
FACEN_TESIS_MOLANO GARCIA_DANT AS RAMIREZ.pdf	MOLANO GARCIA / DANTAS RAMIREZ
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
9819 Words	50555 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
54 Pages	475.9KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Dec 14, 2023 3:22 PM GMT-5	Dec 14, 2023 3:23 PM GMT-5
<hr/>	
<ul style="list-style-type: none">● 25% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 18% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 21% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
<ul style="list-style-type: none">● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 10 palabras)	
<hr/>	
Resumen	

DEDICATORIA

A mis padres, Ronald Molano y Karina García, así como también a mis tíos Keila Molano y Raúl Robalino, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes.

A mi hermoso hijo, Thiago, que es mi motivación más grande en los momentos más difíciles.

A mis hermanas Luz Maricielo y Lucero, de una u otra forma siempre me motivan para seguir adelante.

A Whiny Vásquez, quien sabe lo mucho que me esforcé para cumplir este sueño.

JEAN PIERRE MOLANO GARCÍA

A mis padres que siempre han estado apoyándome en todo este tiempo valioso e importante para mí, gracias a sus esfuerzos logré culminar mis estudios.

**VICTOR VLADIMIRO DANTAS
RAMIREZ**

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos guiado durante todo este proceso.

A nuestros padres, por siempre estar presente en todo momento, apoyándonos, guiándonos y dándonos soporte en cada paso que damos en la vida, gracias a ellos, ahora estamos en el mejor momento de nuestras vidas.

A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por brindarnos 5 años de conocimiento, enseñanza y formación profesional.

A nuestros docentes, por las enseñanzas impartidas en cada una de las clases, los conocimientos y experiencia que nos brindaron en todo momento.

A la empresa Comercializadora AF Boullosa, por el apoyo brindando hacia nosotros, el cual nos permitió continuar con el desarrollo de nuestra investigación hasta el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, a nuestro asesor Dr. César Ulises Marín Eléspuru, quien nos brindó su valiosa orientación necesaria para la realización y culminación del presente trabajo de investigación.

Los autores.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
2.1 Formulación de la hipótesis	12
2.2 Variables y su operacionalización	12
CAPITULO III: METODOLOGÍA	14

3.1	Tipo y diseño	14
3.2	Diseño muestral	15
3.3	Procedimientos de recolección de datos	16
3.4	Procesamiento y análisis de los datos	17
3.5	Aspectos éticos	17
CAPITULO IV: RESULTADOS		19
CAPITULO V: DISCUSIÓN		46
CAPITULO VI: CONCLUSIONES		51
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES		52
CAPITULO VIII: FUENTE DE INFORMACIÓN		53
ANEXOS		
1	Instrumento de recolección de datos	
2	Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Prueba de confiabilidad	17
Tabla 2: El conocimiento que posees en la identificación de las necesidades que requiere la empresa es	19
Tabla 3: El conocimiento que posees en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa es	20
Tabla 4: El conocimiento que posees en la selección de los proveedores para la adquisición de bienes en la empresa es	21
Tabla 5: El conocimiento que posees en determinar los precios de los bienes a adquirir es	22
Tabla 6: El conocimiento que posees en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa es	23
Tabla 7: El conocimiento que posees sobre los inventarios de mercaderías es	24
Tabla 8: El conocimiento que posees sobre almacenamiento de las mercaderías es	25
Tabla 9: El conocimiento que posees sobre el proceso de las compras de mercaderías es	26
Tabla 10: El conocimiento que posees sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas es	27
Tabla 11: El conocimiento que posees sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías es	28
Tabla 12: El conocimiento que posees sobre los sistemas de distribución de mercaderías es	29

Tabla 13: El conocimiento que posees sobre los canales de distribución de las mercaderías es	30
Tabla 14: El conocimiento que posees sobre la venta de mercaderías es	31
Tabla 15: El conocimiento que posees sobre los puntos de ventas de las mercaderías es	32
Tabla 16: El conocimiento que posees sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías es	33
Tabla 17: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2023 es	34
Tabla 18: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa genera que el desempeño laboral sea	35
Tabla 19: Las capacitaciones que percibe el personal sobre las compras de mercaderías genera que el desempeño laboral sea	36
Tabla 20: Las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías genera que el desempeño	37
Tabla 21: Las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías genera que el desempeño laboral sea	38
Tabla 22: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que tu rendimiento laboral sea	39
Tabla 23: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que el cumplimiento de tus objetivos sea	40
Tabla 24: Los conocimientos adquiridos sobre compras de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea	41
Tabla 25: Los conocimientos adquiridos sobre aprovisionamiento de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea	42

Tabla 26: Los conocimientos adquiridos sobre distribución de mercadería permiten que tu rendimiento laboral sea	43
Tabla 27: Normalidad de datos	44
Tabla 28: Correlación de las variables	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: El conocimiento que posees en la identificación de las necesidades que requiere la empresa es	19
Figura 2: El conocimiento que posees en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa es	20
Figura 3: El conocimiento que posees en la selección de los proveedores para la adquisición de bienes en la empresa es	21
Figura 4: El conocimiento que posees en determinar los precios de los bienes a adquirir es	22
Figura 5: El conocimiento que posees en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa es	23
Figura 6: El conocimiento que posees sobre los inventarios de mercaderías es	24
Figura 7: El conocimiento que posees sobre almacenamiento de las mercaderías es	25
Figura 8: El conocimiento que posees sobre el proceso de las compras de mercaderías es	26
Figura 9: El conocimiento que posees sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas es	27
Figura 10: El conocimiento que posees sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías es	28
Figura 11: El conocimiento que posees sobre los sistemas de distribución de mercaderías es	29

Figura 12: El conocimiento que posees sobre los canales de distribución de las mercaderías es	30
Figura 13: El conocimiento que posees sobre la venta de mercaderías es	31
Figura 14: El conocimiento que posees sobre los puntos de ventas de las mercaderías es	32
Figura 15: El conocimiento que posees sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías es	33
Figura 16: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2023 es	34
Figura 17: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa genera que el desempeño laboral sea	35
Figura 18: Las capacitaciones que percibe el personal sobre las compras de mercaderías genera que el desempeño laboral sea	36
Figura 19: Las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías genera que el desempeño laboral sea	37
Figura 20: Las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías genera que el desempeño laboral sea	38
Figura 21: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que tu rendimiento laboral sea	39
Figura 22: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que el cumplimiento de tus objetivos sea	40
Figura 23: Los conocimientos adquiridos sobre compras de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea	41
Figura 24: Los conocimientos adquiridos sobre aprovisionamiento de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea	42

Figura 25: Los conocimientos adquiridos sobre distribución de mercadería
permiten que tu rendimiento laboral sea

43

RESUMEN

El conocimiento logístico es fundamental en el personal que labora en aquellas áreas donde es necesario que se realicen actividades (planificar, almacenar y distribuir) relacionadas a la adquisición de bienes y/o productos (mercaderías) hasta que las mismas lleguen a su destino final (cliente) de manera oportuna a través del uso eficiente de los recursos que disponen; además, estos conocimientos que poseen permiten que el personal pueda mejorar en su desempeño laboral generando un incremento en la productividad.

Se desarrolló una pesquisa que lleva como título “Conocimiento Logístico y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos, periodo 2023”, y se centra en determinar la relación entre las variables del estudio (conocimiento logístico y desempeño laboral). La pesquisa presenta un estudio de tipo cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, utilizando en este caso la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento para la obtención de los datos, dicho instrumento fue sometido a una prueba de confiabilidad para luego ser aplicado a una población conformada por 23 colaboradores. Finalmente, los resultados indican que hay una relación positiva intensa y significativa entre las variables, según el coeficiente de correlación de Pearson que fue 0,638 y un grado de significancia en 0.001.

Palabras clave: Conocimiento, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

Logistical knowledge is essential for personnel who work in those areas where it is necessary to carry out activities (planning, storing and distributing) related to the acquisition of goods and/or products (merchandise) until they reach their final destination (client) in a timely manner through the efficient use of the resources available to them; Furthermore, this knowledge they possess allows staff to improve their work performance, generating an increase in productivity.

A research was developed entitled "Logistics Knowledge and its relationship with the Work Performance of the personnel of the company AF Boullosa of Iquitos, period 2023", and focuses on determining the relationship between the variables of the study (logistical knowledge and work performance). The research presents a quantitative study with a descriptive correlational design, using in this case the survey and questionnaire as a technique and instrument for obtaining data, said instrument was subjected to a reliability test and then applied to a population made up of 23 collaborators. Finally, the results indicate that there is an intense and significant positive relationship between the variables, according to the Pearson correlation coefficient, which was 0.638 and a degree of significance of 0.001.

Keywords: Knowledge, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

La presente pesquisa se desarrolló con la finalidad de poder determinar la relación entre el conocimiento logístico y el desempeño laboral del personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos en el periodo 2023, pues, los resultados que se obtuvieron han permitido determinar en el estudio una relación entre las variables analizadas, así como también se pudo conocer no solo el nivel de conocimiento logístico, sino también el nivel de desempeño laboral que presenta el personal de la citada empresa respecto al periodo que ha sido objeto de evaluación.

El conocimiento es toda aquella información que adquieren las personas a lo largo de su vida, y que través de ella, les facilita el poder comprender y entender con claridad el desarrollo de ciertas actividades, logrando de esta manera un adecuado desempeño en ellas y con resultados positivos; estos conocimientos generalmente son adquiridos de la siguiente manera: mediante capacitaciones, talleres, cursos o algún tipo de evento académico que guarden relación sobre un tema en particular, y a través de las experiencias (empíricamente) que van logrando en cada actividad desarrollada; en el ámbito laboral, es importante que el personal se encuentre debidamente capacitado, es decir, que deben disponer de los conocimientos necesarios para que a partir de ella, puedan fortalecer sus habilidades y destrezas, lo que permitirá lograr un rendimiento eficiente en las labores encomendadas, y de esta forma puedan incrementar la productividad en la empresa; en el aspecto logístico, el personal debe estar preparado para asumir responsabilidades y lograr que las tareas y actividades se desarrollen teniendo presente el cumplimiento de los objetivos y de las metas establecidas, así como también, el uso adecuado de los recursos para el desarrollo de las actividades.

Por otro lado, el desempeño laboral puede ser entendido como aquella habilidad, capacidad o destreza que posee un colaborador y que le permite desarrollar sus actividades laborales con eficiencia y eficaz, generando de esta manera un rendimiento positivo que se vincula con el incremento en la productividad, es decir, que el colaborador se vuelve productivo en el sentido

de cumplir con los objetivos y metas establecidas por la alta dirección de la empresa respecto a un periodo determinado; para lograr un adecuado desempeño, es necesario que el colaborador disponga no solo de los conocimientos necesarios sobre un tema en particular (programas de capacitaciones), sino que también debe poseer la experiencia; otro factor que influye en el desempeño es que la empresa debe considerar el ambiente laboral reúna las condiciones idóneas para que el colaborador pueda lograr un correcto desempeño, además, de sentirse a gusto e identificado con la misma, de tal forma de vea comprometido en asumir retos y responsabilidades que le conlleve en poder cumplir con las tareas que le son encomendadas.

Los resultados logrados en la cita pesquisa revelan que entre el conocimiento logístico y el desempeño laboral existe una relación positiva intensa en el personal de la empresa AF Boullosa en el periodo actual (2023), hecho que se demuestra en el valor obtenido a través del coeficiente de Pearson que fue 0,638, es decir, hay una correlación alta en ambos; además de ello, también se logró determinar que el personal posee en cuanto al conocimiento logístico posee un nivel regular (medio) de acuerdo al promedio alcanzado (47%), y acerca del desempeño laboral, poseen un nivel bueno (alto) según el promedio alcanzado (73%).

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

El 2021 desarrollaron una pesquisa de un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, la población de estudio lo conformaron 22 trabajadores del área administrativa y pedagógico de la UGEL Grau. La pesquisa determinó la existencia de una baja relación entre la variables Gestión del Conocimiento y Desempeño laboral siendo el rho Spearman de $r=0.254$ y su significancia en $p=0.00 < 0.005$, y el trabajo concluyó que: a) existe una correlación de un nivel bajo entre las dimensiones de proceso de producción respecto a la gestión del conocimiento y el desempeño laboral , cuyo valor de rho Spearman es $r=0.353$ y su significancia es $p=0.00 < 0.05$; b) existe una correlación de un nivel bajo entre las dimensiones de espacio de conocimiento respecto a la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, cuyo valor de rho Spearman es $r=0.267$ y su significancia es $p=0.00 > 0.05$; c) existe una correlación de nivel bajo entre las dimensiones de herramientas y tecnologías respecto a la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, cuyo valor de rho Spearman es $r=0.437$ y su significancia es $p=0.00 < 0.05$. (Pareja, 2021)

El 2020 desarrollaron una pesquisa de un enfoque aplicada con un diseño no experimental, la población de estudio lo conformaron 33 trabajadores de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizontes SAC. La pesquisa determinó que existe una relación positiva alta entre las variables gestión de conocimiento y desempeño laboral, pues según correlación de Pearson dichas variables resultaron en 0.759, con un nivel de significancia de $0.000 < \text{ó igual a } 0.05$, y el trabajo concluyó que: a) existe una correlación fuerte entre la creación del conocimiento con el desempeño laboral, sustentado en los resultados obtenidos a través de Pearson 0.683 y su significancia de $p=0.000$; b) existe una relación entre la transferencia del conocimiento con la gestión del cambio, sustentado en los resultados obtenidos a través de Pearson 0.589 y su significancia $p=0.000$; c) existe una relación entre la aplicación del conocimiento con el desempeño laboral, sustentando en los resultados

obtenidos a través de Pearson 0.644 y su significancia $p=0.000$.(Jara y Rodríguez, 2020)

El 2018 desarrollaron una pesquisa con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal correlacional, la población de estudio lo conformaron 360 trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Moquegua. La pesquisa determinó que existe una relación significativa entre las variables gestión del conocimiento y el desempeño laboral, y el trabajo concluyó que: a) el nivel de gestión de conocimiento que presentan los trabajadores es medio (52.10%); b) el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores es medianamente eficiente (55.80%); c) existe una relación y correlación significativa entre las dimensiones de obtención del conocimiento con el desempeño laboral ($X^2=18.621$; $p=0.001$; $c=0.299$); d) existe una relación y correlación alta significativa entre las dimensiones de generación del conocimiento con el desempeño laboral ($X^2=55.650$; $P=0.000$; $c=0.476$); e) existe una relación y correlación alta significativa entre las dimensiones de apropiación del conocimiento con el desempeño laboral ($x^2=37.101$; $p=0.000$; $c=0.404$); f) existe una relación y correlación entre las dimensiones aplicación del conocimiento y gestión del conocimiento con el desempeño laboral ($x^2=33.243$; $p=0.000$; $c=0.386$). (Hurtado, 2018)

El 2017 desarrollaron una pesquisa con un enfoque cuantitativo básico con un diseño correlacional, la población de estudio lo conformaron 100 docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades. La pesquisa determinó que existe un nivel de correlación alta ($r=0.849$) entre las variables de estudios (gestión del conocimiento y el desempeño laboral), y el trabajo concluyó que: a) existe una relación positiva entre la creación del conocimiento con el desempeño laboral, siendo su Spearman $\rho=0.640$ y su significancia $p=0.05$; b) existe una relación positiva entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento con el desempeño laboral, siendo su Spearman $\rho=0.821$ y su significancia $p=0.05$; c) existe una relación positiva entre la aplicación, el uso del conocimiento con el desempeño laboral, siendo su $\rho=0.645$ y su significancia $p=0.001$. (Ramos, 2017)

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Aprovisionamiento

Según Westreicher (2020), refiere que el aprovisionamiento no es más que el acto y el resultado mediante el cual, se efectúa el suministro de determinados recursos con la finalidad de ser utilizados para alguna actividad en particular, es decir, constituye aquel proceso a través del cual se consiguen los bienes necesarios para ser utilizados y llevados a una determinada actividad.

Además, nos señala que el aprovisionamiento se encuentra vinculado a la administración logística, es decir, al conjunto de operaciones y estrategias que adoptan o implementan las empresas con el propósito de lograr una mayor eficiencia en el sentido de que sus mercaderías puedan llegar oportunamente a su destino final, de tal manera, permita que se generen mayores beneficios para la misma.

1.2.2 Capacitación

Según Pérez y Gardey (2016), refieren que la capacitación es aquel acto que tiene como resultado capacitar, es decir, buscar que las personas puedan adquirir capacidades y habilidades para poder desarrollar adecuadamente determinadas acciones o metas.

La importancia de aplicar procesos de capacitación en las empresas radica principalmente cuando se logra detectar una notoria diferencia entre los conocimientos que poseen las personas con aquellos conocimientos que deberían tener para el desarrollo de sus tareas, es decir, se adolecen de los conocimientos necesarios para desarrollar una labor en particular.

Entre las etapas del proceso de toda capacitación que deberían aplicar las empresas, podemos mencionar lo siguiente:

- Inducción.
- Entrenamiento.
- Formación básica.
- Desarrollo de jefes.

1.2.3 Compras

Según Coll (2020), refiere que la compra es una acción a través del cual, un agente (comprador), realiza la adquisición de un bien o de un servicio a otro agente (vendedor), en la que se intercambia la contraprestación monetaria o financiera por dicha acción realizada.

En el proceso de una compra, se muestra la contraposición de un proceso de venta, de tal manera, ello se lo denomina como el proceso de compra – venta.

Al respecto, los agentes que participan en el proceso de compra – venta son los siguientes:

- Comprador: Individuo que necesita o requiere el bien o el servicio; además, es quién otorga el dinero por la contraprestación recibida.
- Vendedor: Individuo que posee el bien o el servicio que requiere la otra persona; además, es quien recibe la contraprestación a cambio del bien o el servicio entregado.

Entre los tipos de compradores que se encuentran en función a la dependencia del consumidor, mencionados a los siguientes:

- Compra variada.
- Compra habitual.
- Compra compleja.
- Compra por descarte.
- Compra impulsiva.

Entre los tipos de compradores que se encuentran en función del pago, mencionamos a los siguientes:

- Compra a crédito.
- Compra al contado.
- Compra en especie.
- Compra en efectivo.

1.2.4 Conocimiento

Según Marín (2021), refiere que el conocimiento se aquella información y habilidades que poseen las personas y que son adquiridas a través de distintas acciones como, por ejemplo: identificación, observación y

análisis de los hechos y eventos que los rodean en el día a día. Además, sostiene que los conocimientos pueden darse de dos maneras: el práctico y el teórico, así como también, de la unión de ambos.

El conocimiento tiene su origen en la gnoseología, el cual es una rama de la filosofía que se encarga del estudio sobre el conocimiento, el cual también se encuentra vinculada a la formulación de muchas interrogantes como, por ejemplo: ¿Qué es el conocimiento?, ¿Cómo conocemos?, ¿Qué es la verdad?

Respecto a ello, surgen dos grandes posiciones enfrentadas entre sí, pero que, al mismo tiempo se complementan, siendo las siguientes:

1. Empirismo: Defiende que el conocimiento se adquiere mediante la experiencia sensorial.
2. Racionalismo: Defiende que el conocimiento es el fruto que se origina a través de la razón.

1.2.5 Desempeño Laboral

Según Orellana (2020), refiere que el desempeño laboral se encuentra vinculado a una determinada evaluación, el cual resulta ser un instrumento mediante el cual se logra medir no solo el desempeño laboral, sino también el profesional que lograr cada persona respecto a las funciones y responsabilidades que desarrolla en sus actividades diarias.

Sobre el particular, recursos humanos señala que estas acciones (evaluación) son de vital importancia para evaluar precisamente el desempeño que presentan los trabajadores, a efectos de conocer su rendimiento laboral y el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales.

Los aspectos que se deben considerar para la base de un adecuado desempeño laboral se encuentran comprendidos dentro del perfil del puesto o el cargo que desempeñaría el trabajador para sus actividades laborales; asimismo, pueden considerarse otros aspectos como, por ejemplo:

- Disposición de querer colaborar en la realización de otras tareas que no correspondan a las suyas.

- Capacidad para aportar con nuevas ideas que resuelvan los problemas.
- Capacidad para aceptar las críticas constructivas a efectos de mejorar su rendimiento y desempeño laboral.

1.2.6 Distribución

Según Coll (2021), refiere que la distribución es herramienta importante en el mundo de las empresas y también, para el marketing; al respecto, comprende una serie de actividades que van a realizarse desde que el producto es elaborado hasta que ella llega a su destino final (cliente).

Sobre el particular, la distribución se desarrolla a través de los canales de distribución, siendo estos, medidas (estrategias) adoptadas por la empresa los cuales hacen posible que los productos lleguen al destino establecido en un tiempo prudente.

Las empresas, hacen uso de diversas estrategias de distribución para cumplir con sus objetivos, y entre ellas, podemos destacar las siguientes:

- Distribución intensiva.
- Distribución extensiva.
- Distribución selectiva.
- Distribución exclusiva.

Al igual que las estrategias, podemos encontrar los diferentes canales de distribución, pudiendo ser entre canales directos e indirectos, de acuerdo lo siguiente:

Canales de Distribución Directa:

- Canal físico.
- Canal digital.

Canales de Distribución Indirecta:

- Canal corto.
- Canal largo.
- Canal doble.

1.2.7 Productividad Laboral

Según Coll (2020), refiere que la productividad laboral es una medida que se relaciona a la eficiencia en el trabajo que demuestra o realiza un individuo, y que a través de ella, se mide que tan eficiente resulta ser una persona en las actividades laborales que desarrolla.

La productividad laboral, se encuentra condicionado a una serie de factores, que de una y otra manera, incentivan el rendimiento laboral del personal a efectos de generar los mayores beneficios para la empresa, cuyos factores podemos mencionar a los siguientes:

- Salario.
- Clima laboral.
- Motivación laboral.
- Equipamiento y recursos.
- Entorno ambiental.
- Liderazgo.
- Capacitaciones.

El incremento en la productividad, atrae ciertas ventajas, entre las que se encuentran:

- Ahorro de los costes.
- Cumplimiento de las metas y de los objetivos.
- Reducción en los tiempos y ahorro de los mismos.
- Mejoramiento de las habilidades.
- Mejoramiento de la organización.

La productividad laboral puede ser determinado a través de la siguiente fórmula: $\text{Productividad} = \frac{\text{Productos o servicios producidos}}{\text{Los Recursos laborales consumidos}}$.

Debemos señalar que la productividad es de mucha importancia para la empresa por las siguientes razones:

- Localización de situaciones que limitan el incremento en la productividad.
- Anticiparse a eventos no deseados que frenan o reducen la productividad.

- Comprobación del efecto de las políticas que se aplican en la empresa para generar el mayor beneficio posible.
- Control de posibles desviaciones que se generan y afectan el resultado de la empresa.

1.3 Definición de términos básicos

a) Capacidad

Representa la destreza, habilidad y la idoneidad que hace a una persona, poder completar con éxito la tarea que le fue encomendada. (Pérez y Gardey, 2010)

b) Competencia

Se vincula a la capacidad, habilidad, destreza y pericia que presentan las personas para realizar una actividad en específico. (Pérez y Gardey, 2008)

c) Crecimiento

En economía, se vincula al aumento de la productividad, el consumo y a otros indicadores propios de la misma economía. (Pérez y Merino, 2009)

d) Desarrollo económico

Proceso a través del cual, las condiciones de los bienes y de los servicios se encuentran en un estado de crecimiento. (Pérez y Gardey, 2021)

e) Desempeño

Se encuentra vinculado al rendimiento que presenta una persona en su ámbito laboral o también en la parte académica. (Pérez y Merino, 2017)

f) Habilidad

Se relaciona al nivel de competencia que presenta una persona para cumplir con la asignación de una determinada meta. (Pérez y Merino, 2008)

g) Inducción

Procedimiento que consiste en extraer a partir de las observaciones y de las experiencias particulares, el principio general que se encuentra implícito en ellas. (Pérez y Merino, 2011)

h) Resultado

En un enfoque contable, es aquella variación que sobre los recursos de una entidad respecto a un periodo determinado. (Pérez y Gardey, 2014)

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

El conocimiento logístico presenta una relación significativa con el desempeño laboral en el personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos en el periodo 2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

- a) El nivel de conocimiento logístico que presenta el personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos para el periodo 2023 es medio.
- b) El nivel de desempeño laboral que presenta el personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos para el periodo 2023 es medio.

2.2 Variables y su operacionalización

2.2.1 Variable

V₁: Conocimiento.

V₂: Desempeño Laboral.

2.2.2 Operacionalización de variables

Nombre de la variable	Definición conceptual	Tipo	Indicador	Escala de medición	Categoría	Valores de las categorías	Medio de verificación
Conocimiento Logístico	Se origina por medio de la percepción sensoria, a través del cual, se lograr el entendimiento racional de una determinada información. (Significados, s.f)	Cuantitativo	Conocimiento en Compras	Ordinal	- Alto.	- Mucho	Cuestionario de preguntas resueltas.
			Conocimiento en Aprovevisionamiento		- Medio	- Regular	
			Conocimiento en Distribución		- Bajo	- Poco.	
Desempeño laboral	Citan a Robbins - 2004, quien señala que es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento de las personas y mejora su mismo desempeño en función al esfuerzo y sacrificio que demuestran en sus actividades laborales. (Pedraza et al, 2010)	Cuantitativo	Capacitación	Ordinal	- Alto	- Bueno.	Cuestionario de preguntas resueltas.
			Productividad		- Medio.	- Regular.	

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

La pesquisa obedece a un estudio cuantitativo.

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que este modelo, permite estimar las ocurrencias que podrían presentar los fenómenos, con el propósito de poder determinar mediante si son aceptadas o rechazadas las hipótesis formuladas.

Por su intervención, la pesquisa obedece a un estudio no experimental.

Kerlinger y Lee (2002) sostienen que este modelo, no permite modificación o alteración alguna en las variables, debido a que las mismas, se estudian en su estado normal sin que se efectúe algún tipo de cambio en su estructura o su composición.

Por su alcance, la pesquisa obedece a un estudio descriptivo – correlacional.

Hernández *et al.* (2014) sostienen que este modelo, permite una descripción no solo de las propiedades que presentan los individuos, grupos de personas u otros fenómenos, sino también, de sus propias características presentes en si misma, a efectos de poder exponer sus cualidades particulares.

Asimismo, Cancela *et al.* (2018), sostienen que a través de este modelo (correlacional), permite establecer la existencia de una relación entre las variables que serán estudiadas, a efectos de lograr establecer una vinculación por medio de los coeficientes de correlación.

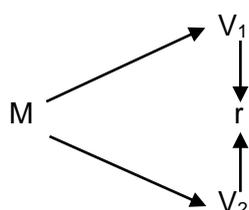
Por su número de mediciones, la pesquisa obedece a un estudio transversal.

Cortés y Iglesias (2004) sostiene que a través de este modelo, permite efectuar la recolección de la información (datos) en solo momento, el cual podrá ser utilizado como herramienta para desarrollar el estudio.

Por su planificación de la toma de datos, la pesquisa obedece a un estudio prospectivo.

El Instituto de Prospectiva Estratégica de España (1999) sostiene que a través de este modelo, permite establecer una visión global y sistemática, además de dinámica y abierta acerca de los escenarios posibles que podrían presentarse en un futuro, no solo de aquellos datos que vienen del pasado, sino también, de las evoluciones futuras de las mismas variables, así como también, de sus comportamientos.

En esa orden de ideas, la presente pesquisa tiene el siguiente diseño:



Donde:

M = Representa la muestra del presente estudio.

V₁= Conocimiento logístico.

V₂= Desempeño Laboral.

R = Relación entre la V₁ y V₂

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población de estudio

El universo de estudio lo conformaron todos los trabajadores que actualmente vienen laborando de manera ininterrumpida en la empresa AF Boullosa de Iquitos, y de acuerdo a la consulta que se realizó a la misma, tienen un total de 23 colaboradores.

3.2.2 Tamaño de población de estudio

La población de estudio lo conformaron los 23 trabajadores de la empresa, quienes se encuentran laborando y desempeñando sus funciones en la actualidad.

3.2.3 Muestra o selección de la muestra

La muestra de estudio fue determinada por medio el muestro no probabilístico, es decir, estuvo conformado por el total de la misma población que ha sido identificado y hacen un total de 23 colaboradores laborando en la empresa.

3.2.4 Criterio de selección

Criterio de inclusión:

Conformado por todos los colaboradores que laboran en la actualidad en la empresa, y hacen posible que las actividades operativas no se detengan.

Criterio de exclusión:

Conformado por todos los colaboradores que laboran actualmente en la empresa, sin embargo, en el momento en que se realizó el trabajo de campo, no se encontraron laborando por diversos motivos.

3.3 Procedimientos de recolección de datos

La técnica empleado ha sido la encuesta, porque a través de ella, el investigador pudo establecer una relación directa con los individuos que fueron identificados en la población de estudio, los mismos que se entrevistaron formulándoles preguntas claras y concretas que han estado orientados en recoger respuestas objetivos de acuerdo a la percepción de la realidad acerca de las actividades laborales que desarrollan en la empresa en el periodo de estudio, situación que permitió cumplir con los objetivos que han sido establecidos para la presente pesquisa.

3.3.1 Instrumento

El instrumento empleado ha sido el cuestionario de preguntas, porque a través de ella, el investigador pudo recolectar todos los datos que resultaron necesarios para desarrollar la investigación, la misma que fue obtenida en la etapa del trabajo de campo y representó una información de fuente primaria recolectada de los mismos individuos identificados en la población de estudio. Es de señalar, que el citado cuestionario presentó una escala de medición de tipo Ordinal.

El cuestionario comprendió un total de 25 preguntas, todas enfocadas en poder medir el conocimiento logístico y el desempeño laboral del personal que labora en la empresa.

Asimismo, se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento que fue aplicado en la pesquisa, y para ello se uso el software

estadístico del spss v25, donde se determino el valor 0,969, esto quiere decir que, nuestro instrumento si es pertinente, toda vez que presenta un alto grado de confiabilidad, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 1: Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,969	0,969	25

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

3.4 Procesamiento y análisis de los datos

Los procedimientos desarrollados fueron de la siguiente manera:

- Se formulo documento mediante el cual solicitamos el permiso a la empresa para poder aplicar el cuestionario en los trabajadores.
- La aplicación del instrumento, permitió la recolección de los datos.
- Se estableció una reunión con los trabajadores que tuvo como finalidad darles a conocer el motivo de la misma.
- Con los datos recolectados, se procedió a ingresarlos en una plantilla de excel para el registro y procesamiento de la información.
- Se utilizó el programa estadístico del spss v25 para determinar la prueba de confiabilidad, normalidad y la correlación de las variables.
- Los datos procesados y analizados, se dieron a conocer mediante tablas y figuras para lograr una mejor comprensión.

3.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados fueron los siguientes:

- Los postulados por la American Psychological Association (APA), fueron las normas utilizadas para el desarrollo de la pesquisa.
- Se presentó un escrito a la empresa solicitando la autorización para aplicar el cuestionario a los trabajadores.

- La información obtenida a través de la aplicación del cuestionario, solo se utilizó para desarrollar la pesquisa, y se respetó la confiabilidad de los datos.
- Respetamos la autoría intelectual de los autores de las teorías y demás información que se utilizó para el desarrollo de la pesquisa.

CAPITULO IV: RESULTADOS

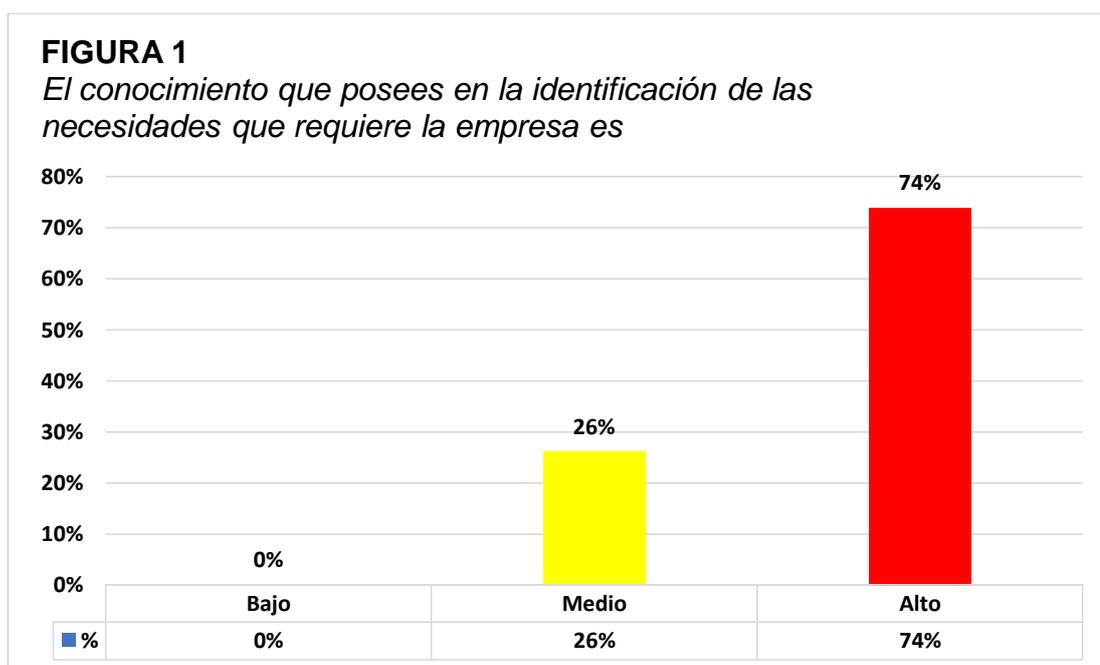
4.1 Resultado sobre La Variable: Conocimiento Logístico

Tabla 2: El conocimiento que posees en la identificación de las necesidades que requiere la empresa es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	6	26.09
3	Alto	17	73.91
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 1: El conocimiento que posees en la identificación de las necesidades que requiere la empresa es



Fuente: : Tabla 2.

Elaboración: : Propia.

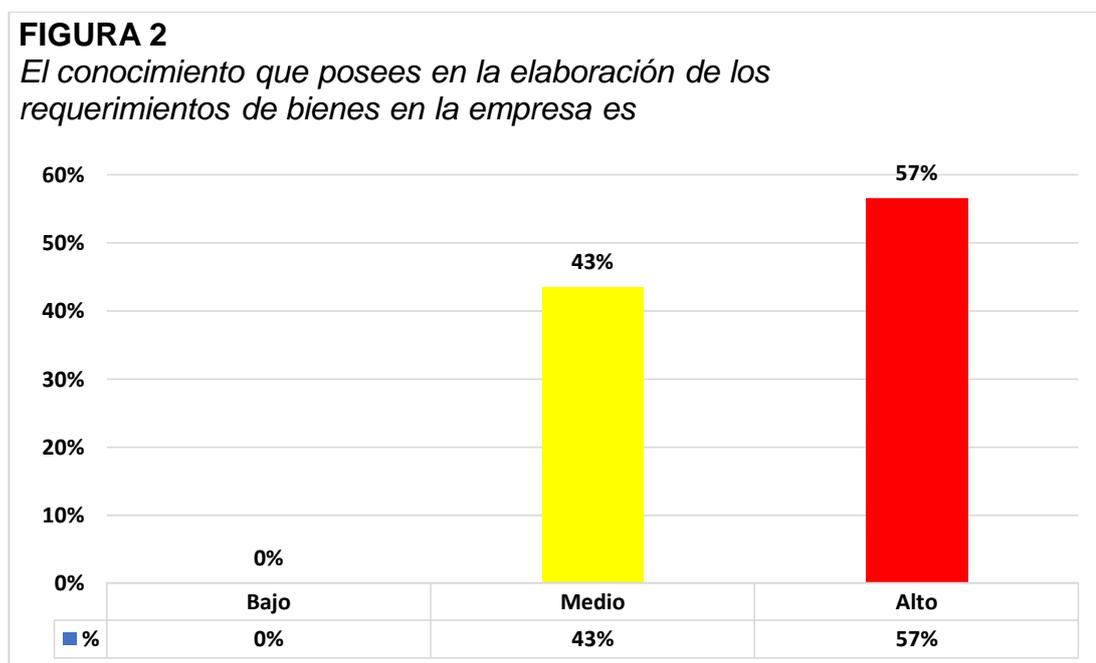
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen en la identificación de las necesidades que requiere la empresa, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 26% señalan que es medio, mientras que el 74% indican que es alto.

Tabla 3: El conocimiento que posees en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	10	43.48
3	Alto	13	56.52
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 2: El conocimiento que posees en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa es



Fuente: : Tabla 3.

Elaboración: : Propia.

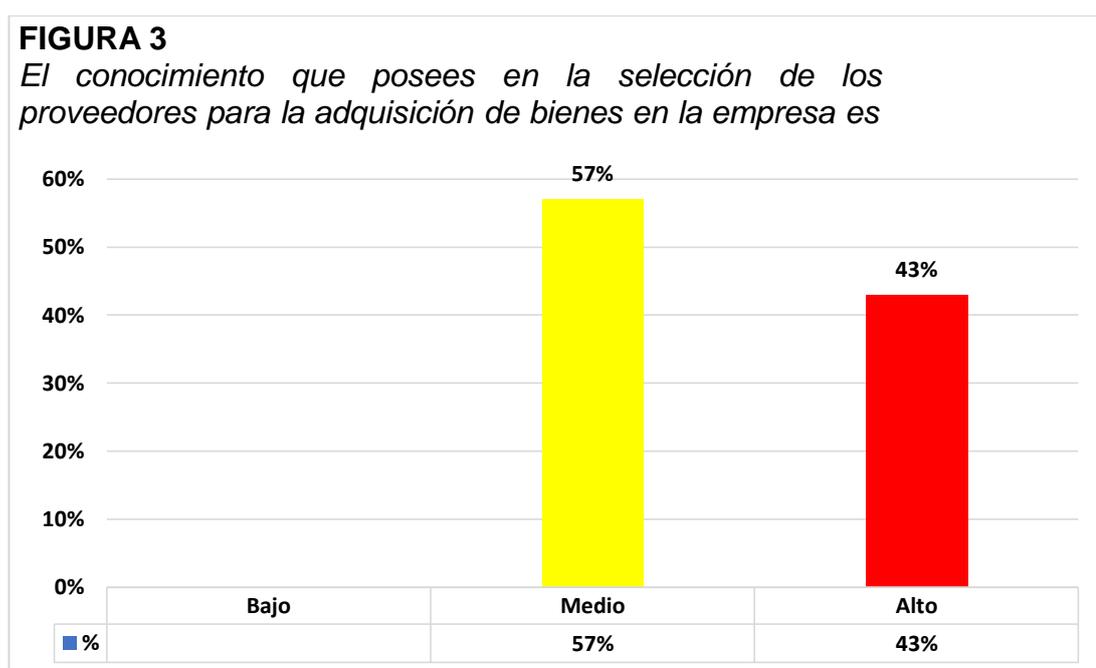
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa, se obtuvo como respuesta lo siguiente: 43% señalan que es medio y un 57% manifiestan que es alto.

Tabla 4: El conocimiento que posees en la selección de los proveedores para la adquisición de bienes en la empresa es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	13	56.52
3	Alto	10	43.48
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 3: El conocimiento que posees en la selección de los proveedores para la adquisición de bienes en la empresa es



Fuente: : Tabla 4.

Elaboración: : Propia.

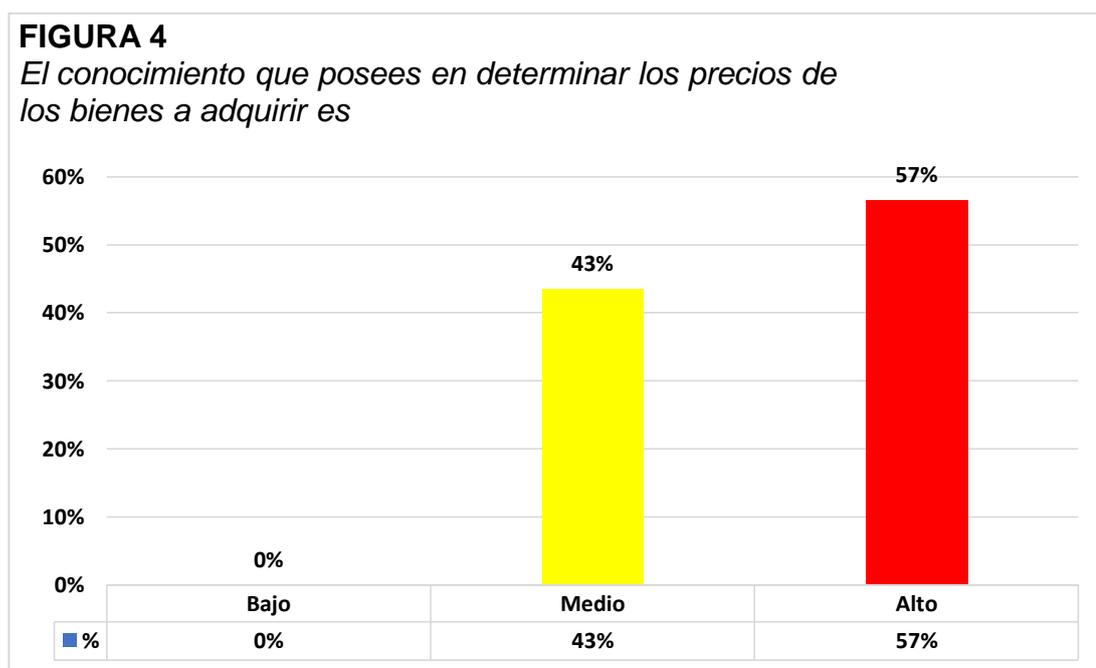
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen en la selección de los proveedores para la adquisición de los bienes para la empresa, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 57% señalan que es medio, y un 43% manifiestan que es alto.

Tabla 5: El conocimiento que posees en determinar los precios de los bienes a adquirir es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	10	43.48
3	Alto	13	56.52
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 4: El conocimiento que posees en determinar los precios de los bienes a adquirir es



Fuente: : Tabla 5.

Elaboración: : Propia.

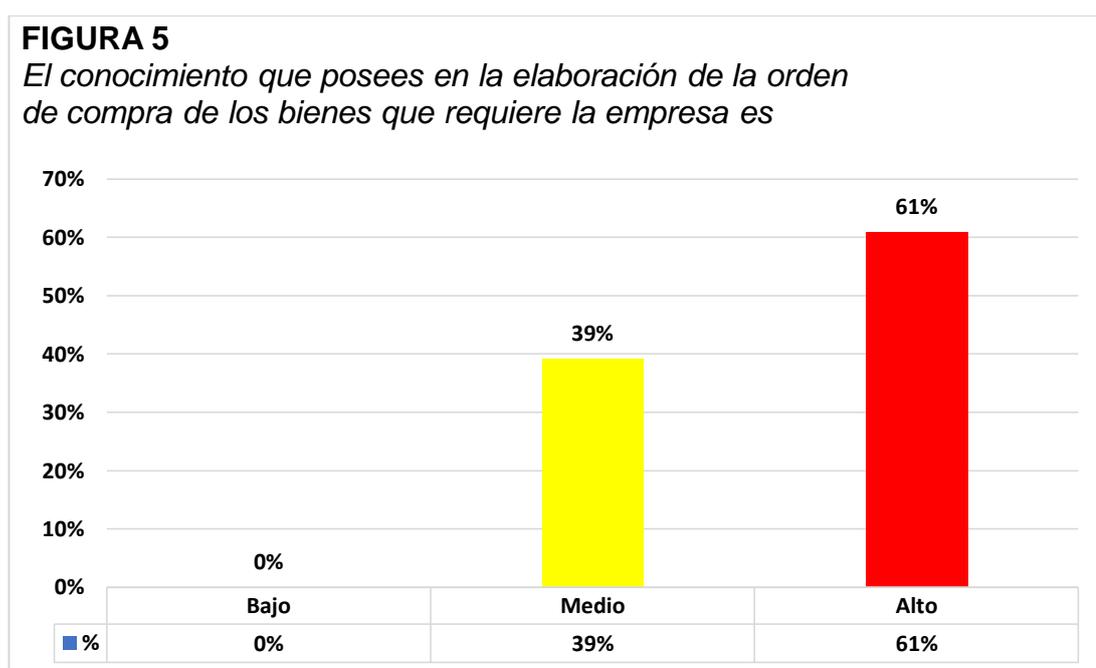
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen en determinar los precios de los bienes a adquirir, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 43% señalan que es medio, y un 57% manifiestan que es alto.

Tabla 6: El conocimiento que posees en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	9	39.13
3	Alto	14	60.87
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 5: El conocimiento que posees en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa es



Fuente: : Tabla 6.

Elaboración: : Propia.

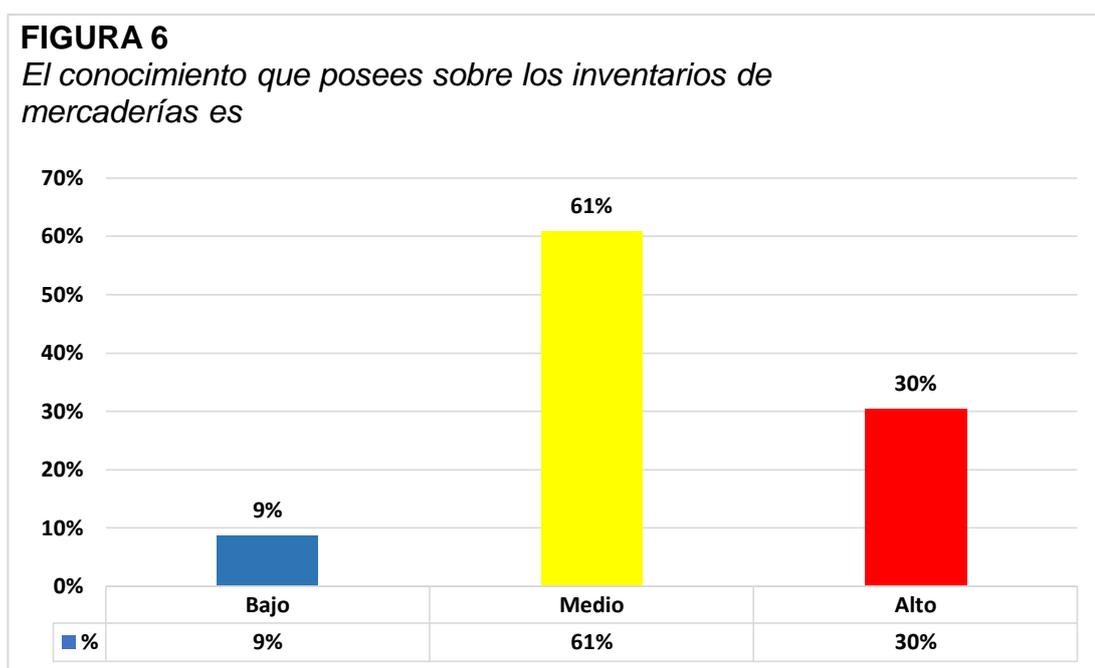
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 39% señalan que es medio, y un 61% manifiestan que es alto.

Tabla 7: El conocimiento que posees sobre los inventarios de mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	14	60.87
3	Alto	7	30.43
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 6: El conocimiento que posees sobre los inventarios de mercaderías es



Fuente: : Tabla 7.

Elaboración: : Propia.

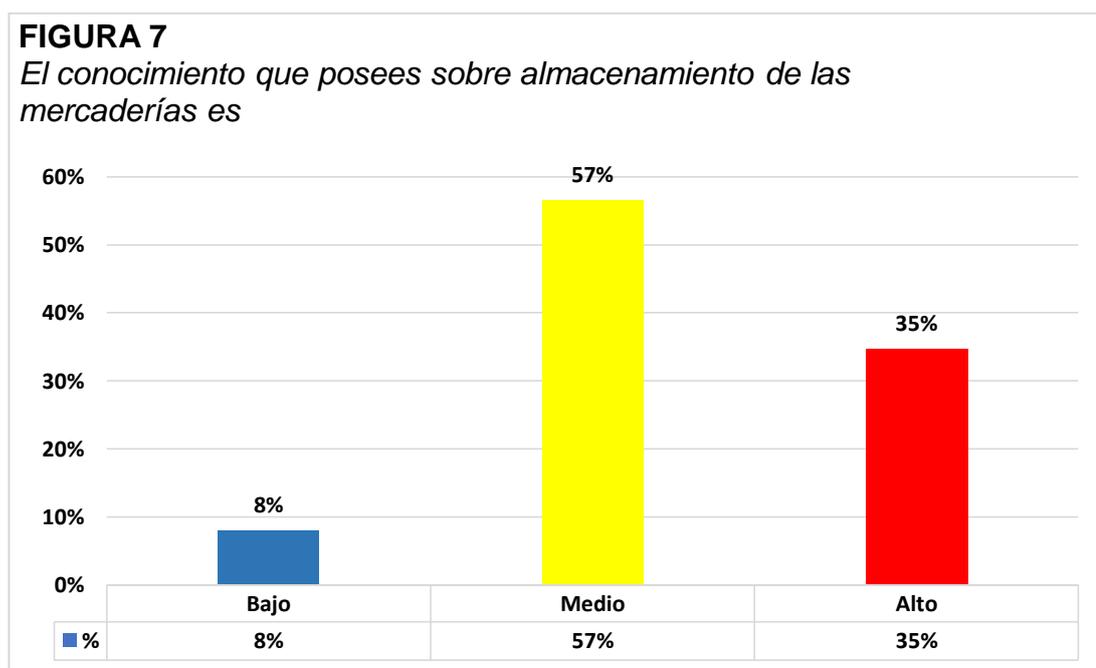
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre los inventarios de mercadería, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 9% señalan que es bajo, mientras que el 61% indican que es medio, y un 30% manifiestan que es alto.

Tabla 8: El conocimiento que posees sobre almacenamiento de las mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	13	56.52
3	Alto	8	34.78
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 7: El conocimiento que posees sobre almacenamiento de las mercaderías es



Fuente: : Tabla 8.

Elaboración: : Propia.

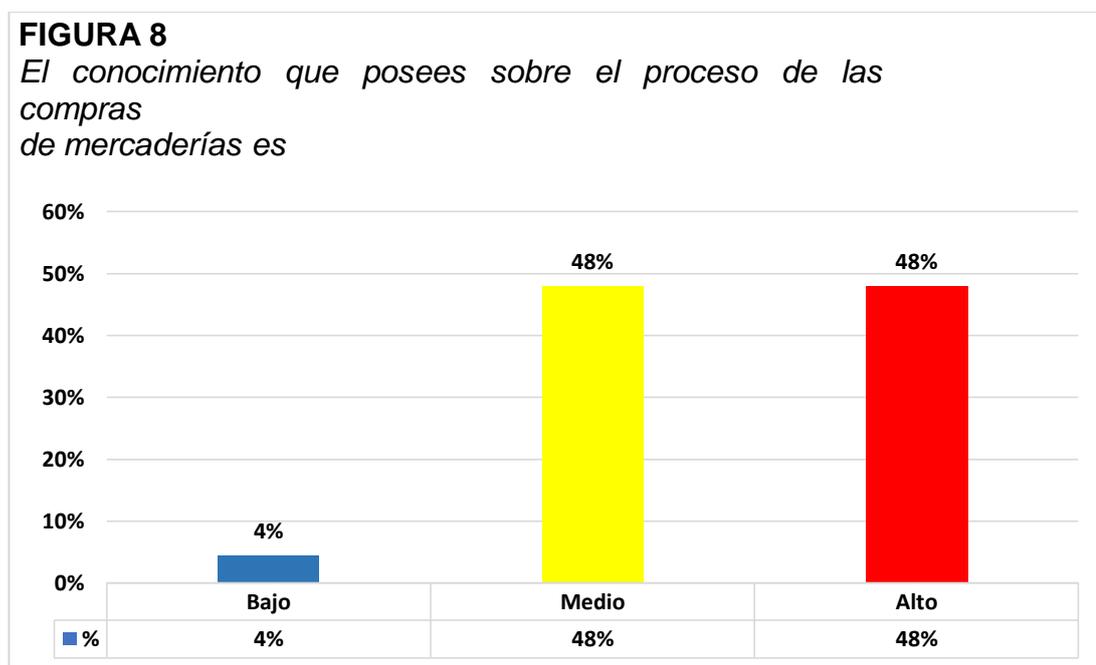
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre almacenamiento de las mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 8% señalan que es bajo, mientras que el 57% indican que es medio, y un 35% manifiestan que es alto.

Tabla 9: El conocimiento que posees sobre el proceso de las compras de mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	1	4.35
2	Medio	11	47.83
3	Alto	11	47.83
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 8: El conocimiento que posees sobre el proceso de las compras de mercaderías es



Fuente: : Tabla 9.

Elaboración: : Propia.

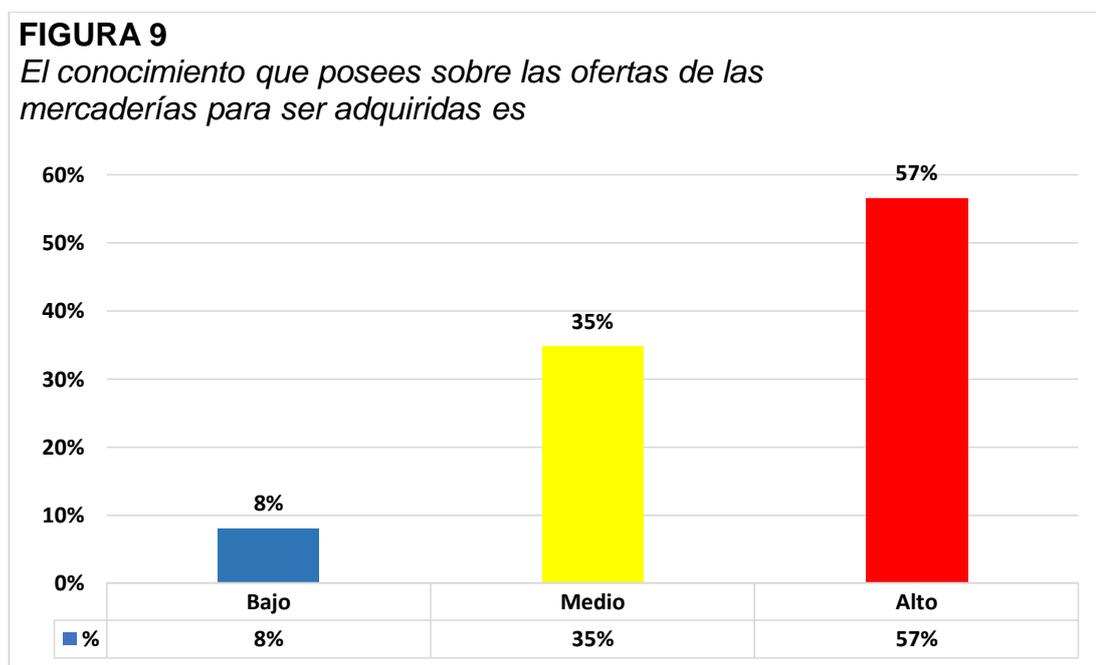
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre el proceso de las compras de mercadería, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 4% señalan que es bajo, mientras que el 48% indican que es medio, y del mismo modo, un 48% manifiestan que es alto.

Tabla 10: El conocimiento que posees sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	8	34.78
3	Alto	13	56.52
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 9: El conocimiento que posees sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas es



Fuente: : Tabla 10.

Elaboración: : Propia.

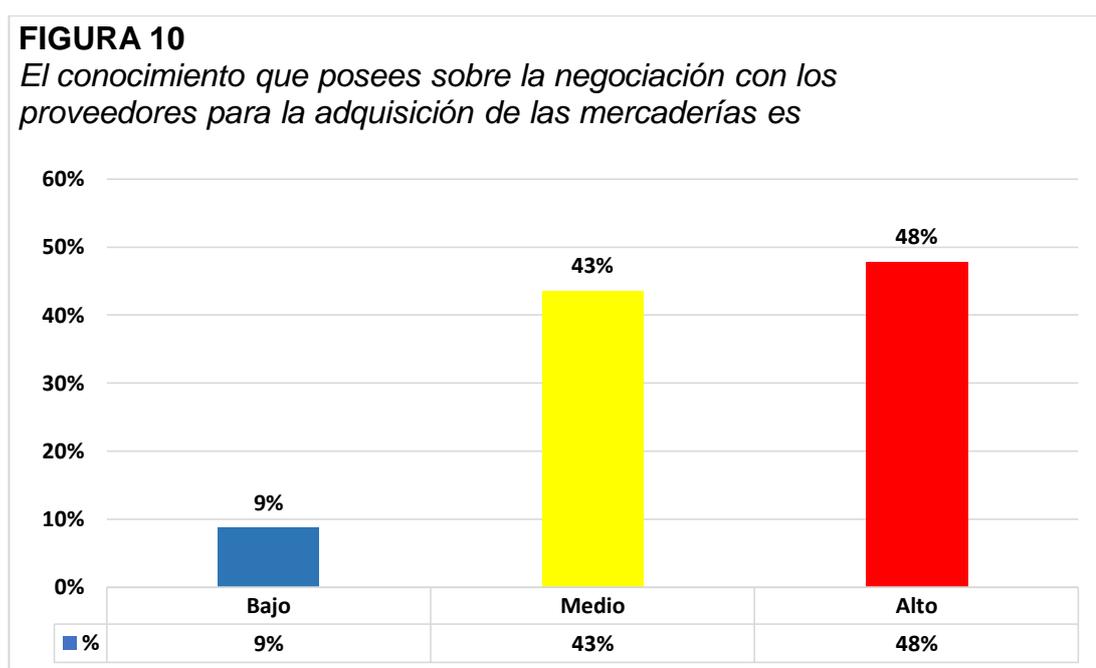
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 8% señalan que es bajo, mientras que el 35% indican que es medio, y un 57% manifiestan que es alto.

Tabla 11: El conocimiento que posees sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	10	43.48
3	Alto	11	47.83
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 10: El conocimiento que posees sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías es



Fuente: : Tabla 11.

Elaboración: : Propia.

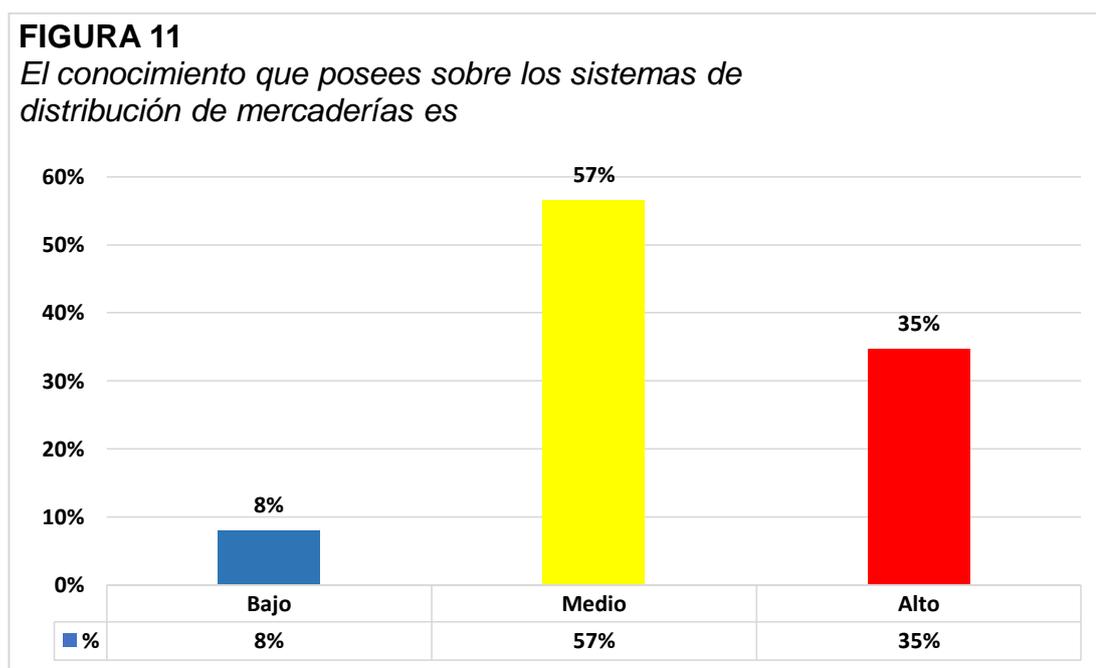
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 9% señalan que es bajo, mientras que el 43% indican que es medio, y un 48% manifiestan que es alto.

Tabla 12: El conocimiento que posees sobre los sistemas de distribución de mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	13	56.52
3	Alto	8	34.78
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 11: El conocimiento que posees sobre los sistemas de distribución de mercaderías es



Fuente: : Tabla 12.

Elaboración: : Propia.

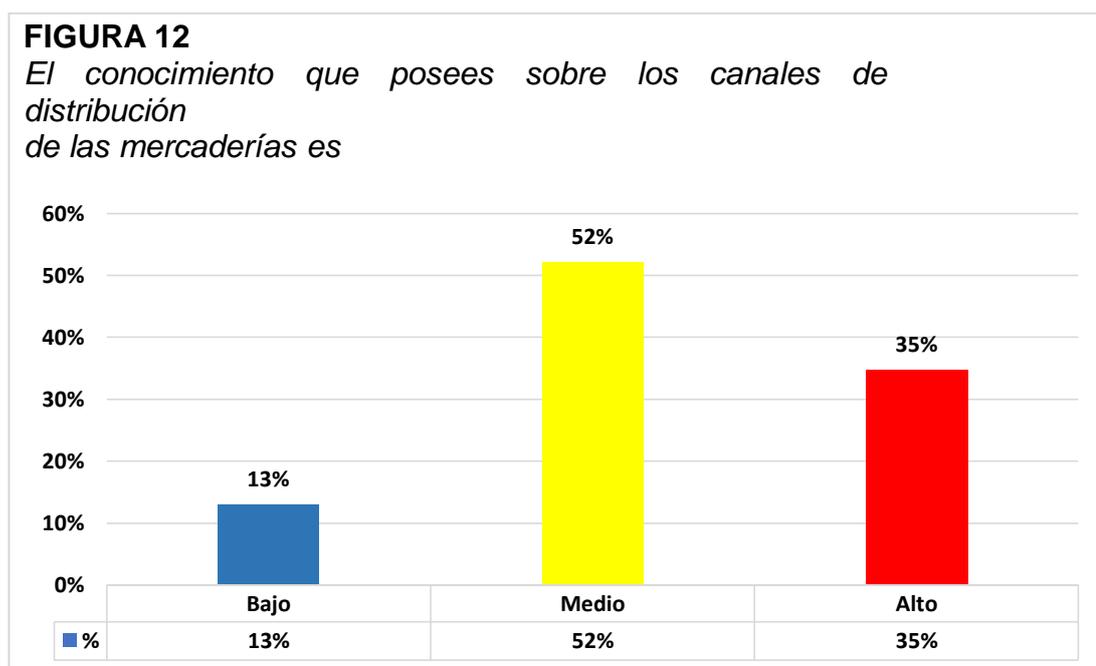
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre los sistemas de distribución de mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 8% señalan que es bajo, mientras que el 57% indican que es medio, y un 35% manifiestan que es alto.

Tabla 13: El conocimiento que posees sobre los canales de distribución de las mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	3	13.04
2	Medio	12	52.17
3	Alto	8	34.78
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 12: El conocimiento que posees sobre los canales de distribución de las mercaderías es



Fuente: : Tabla 13.

Elaboración: : Propia.

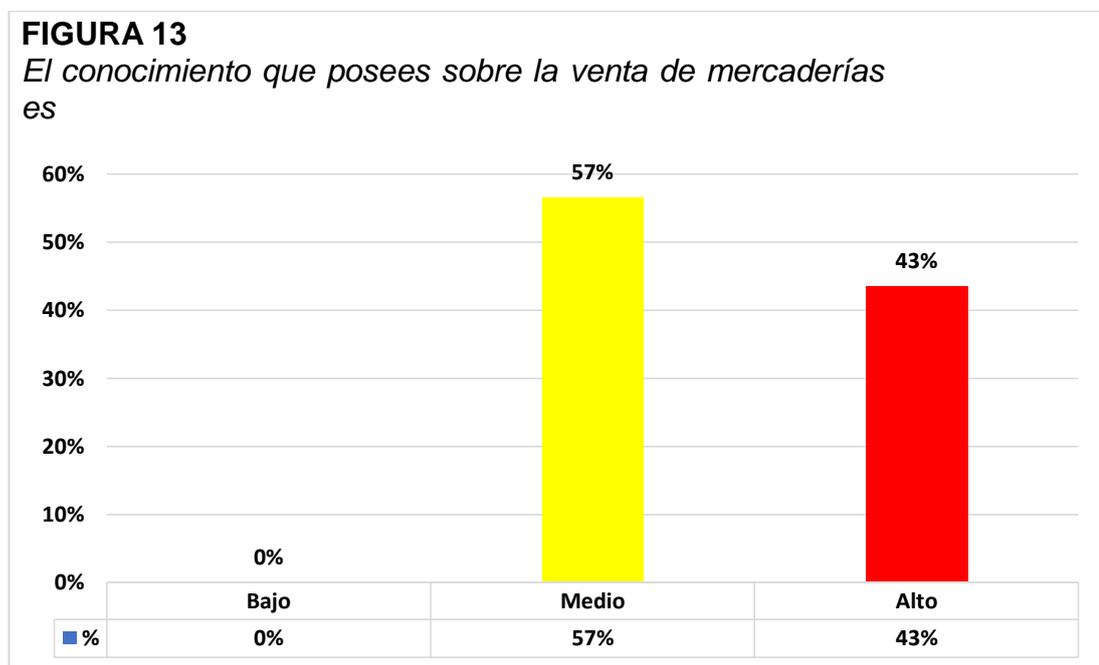
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre los canales de distribución de las mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 13% señalan que es bajo, mientras que el 52% indican que es medio, y un 35% manifiestan que es alto.

Tabla 14: El conocimiento que posees sobre la venta de mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	13	56.52
3	Alto	10	43.48
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 13: El conocimiento que posees sobre la venta de mercaderías es



Fuente: : Tabla 14.

Elaboración: : Propia.

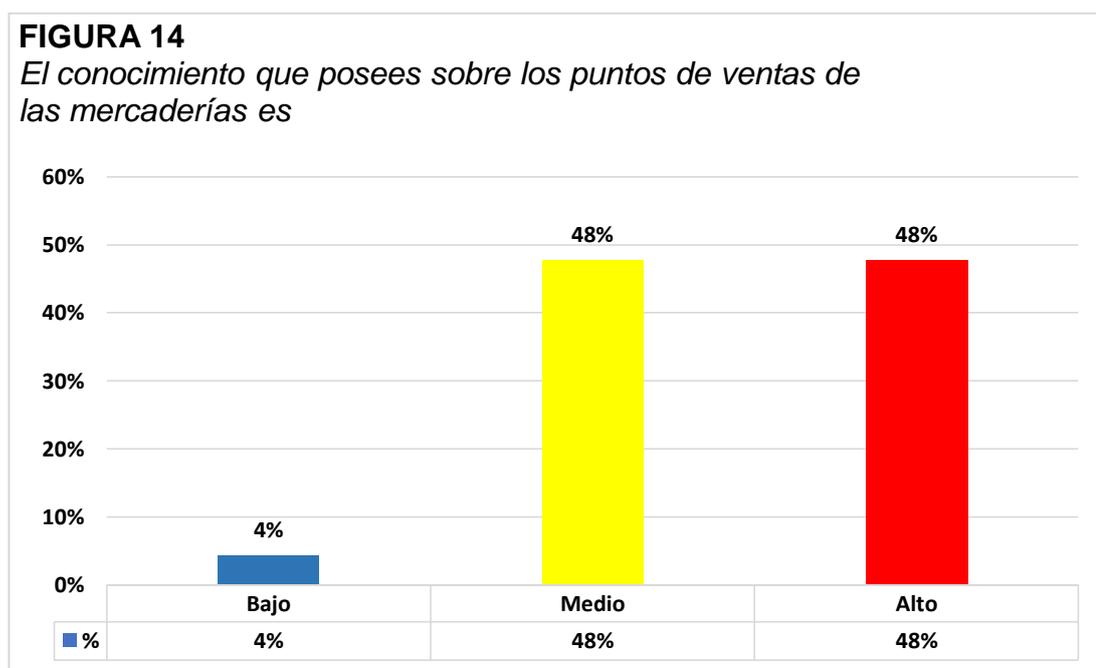
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre la venta de mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 57% señalan que es medio, y un 43% indican que es alto.

Tabla 15: El conocimiento que posees sobre los puntos de ventas de las mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	1	4.35
2	Medio	11	47.83
3	Alto	11	47.83
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 14: El conocimiento que posees sobre los puntos de ventas de las mercaderías es



Fuente: : Tabla 15.

Elaboración: : Propia.

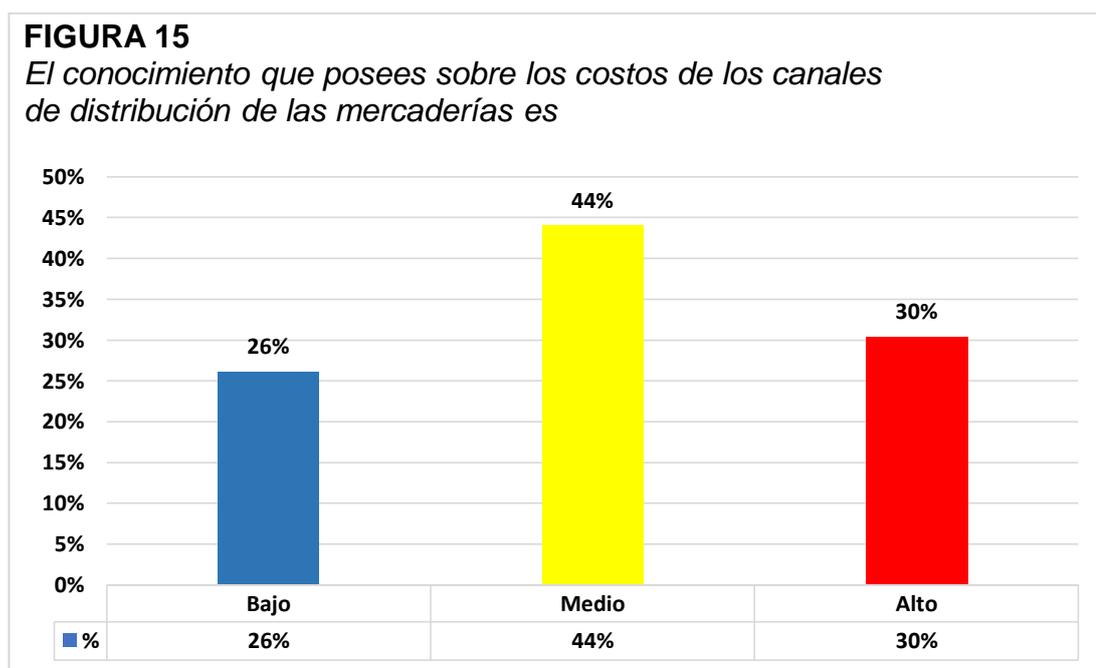
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre los puntos de ventas de las mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 4% señalan que es bajo, mientras que el 48% indican que es medio, y del mismo modo, un 48% manifiestan que es alto.

Tabla 16: El conocimiento que posees sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	6	26.09
2	Medio	10	43.48
3	Alto	7	30.43
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 15: El conocimiento que posees sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías es



Fuente: : Tabla 16.

Elaboración: : Propia.

En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento que poseen sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 26% señalan que es bajo, mientras que el 44% indican que es medio, y un 30% manifiestan que es alto.

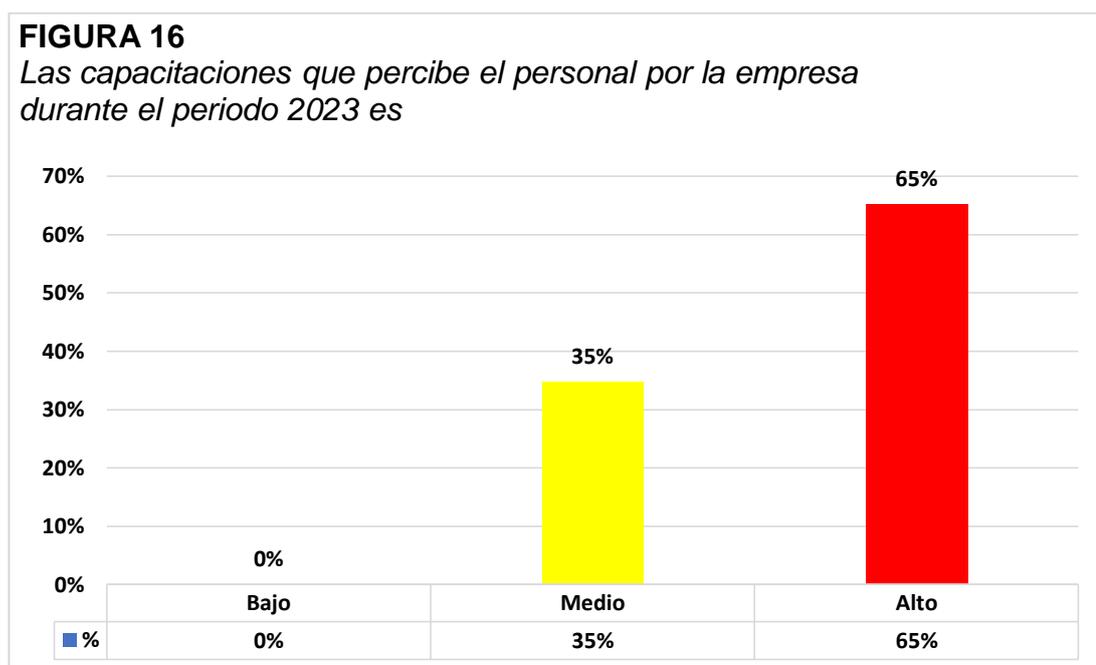
4.2 Resultado sobre La Variable: Desempeño Laboral

Tabla 17: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2023 es

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	8	34.78
3	Alto	15	65.22
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 16: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2023 es



Fuente: : Tabla 17.

Elaboración: : Propia.

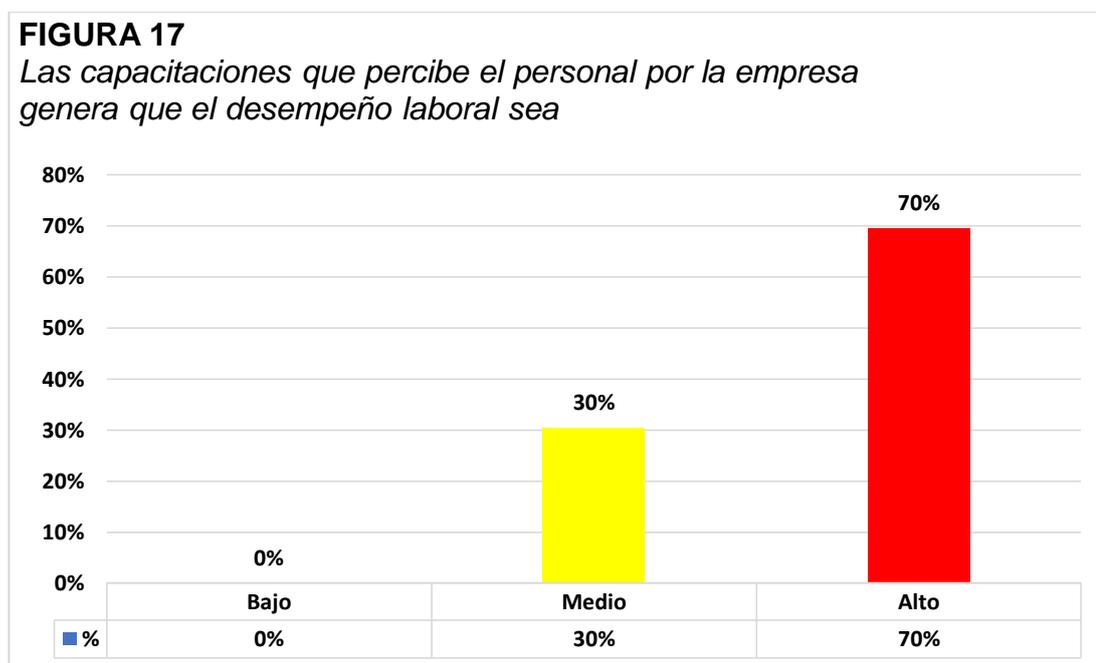
En la consulta formulada a los trabajadores en relación a las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2023, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 35% señalan que es medio, y un 65% manifiestan que es alto.

Tabla 18: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa genera que el desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	7	30.43
3	Alto	16	69.57
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 17: Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa genera que el desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 18.

Elaboración: : Propia.

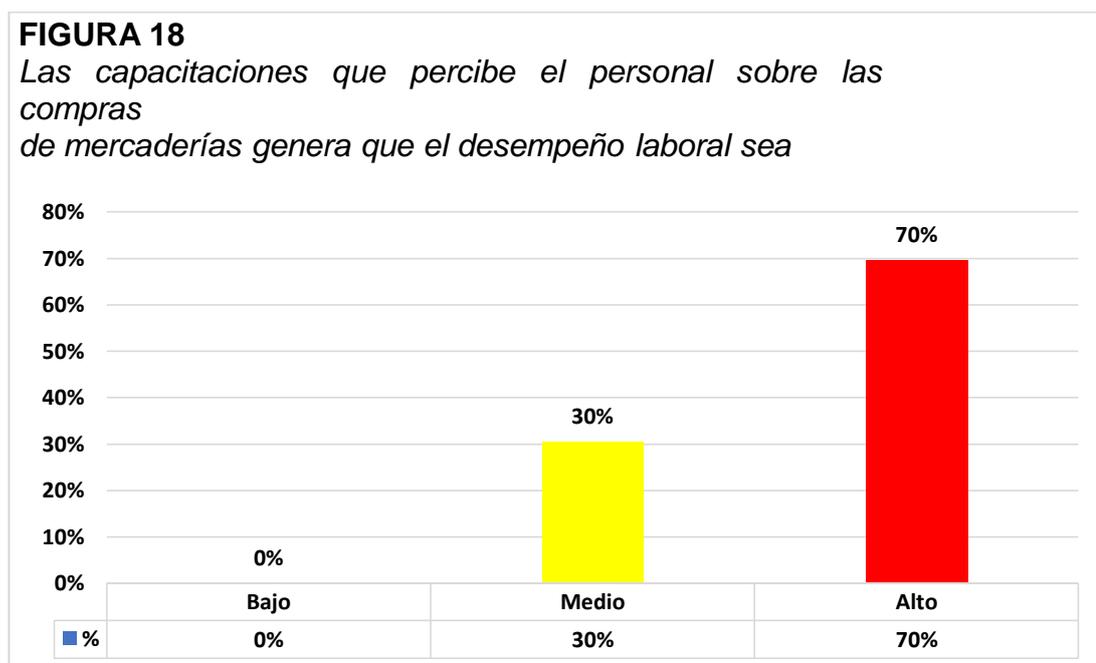
En la consulta formulada a los trabajadores en relación a si las capacitaciones que percibe el personal por la empresa generan el desempeño laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 30% señalan que es medio, y un 70% manifiestan que es alto.

Tabla 19: Las capacitaciones que percibe el personal sobre las compras de mercaderías genera que el desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	7	30.43
3	Alto	16	69.57
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 18: Las capacitaciones que percibe el personal sobre las compras de mercaderías genera que el desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 19.

Elaboración: : Propia.

En la consulta formulada a los trabajadores en relación a si las capacitaciones que percibe el personal sobre compras de mercaderías generan el desempeño laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 30% señalan que es medio, y un 70% manifiestan que es alto.

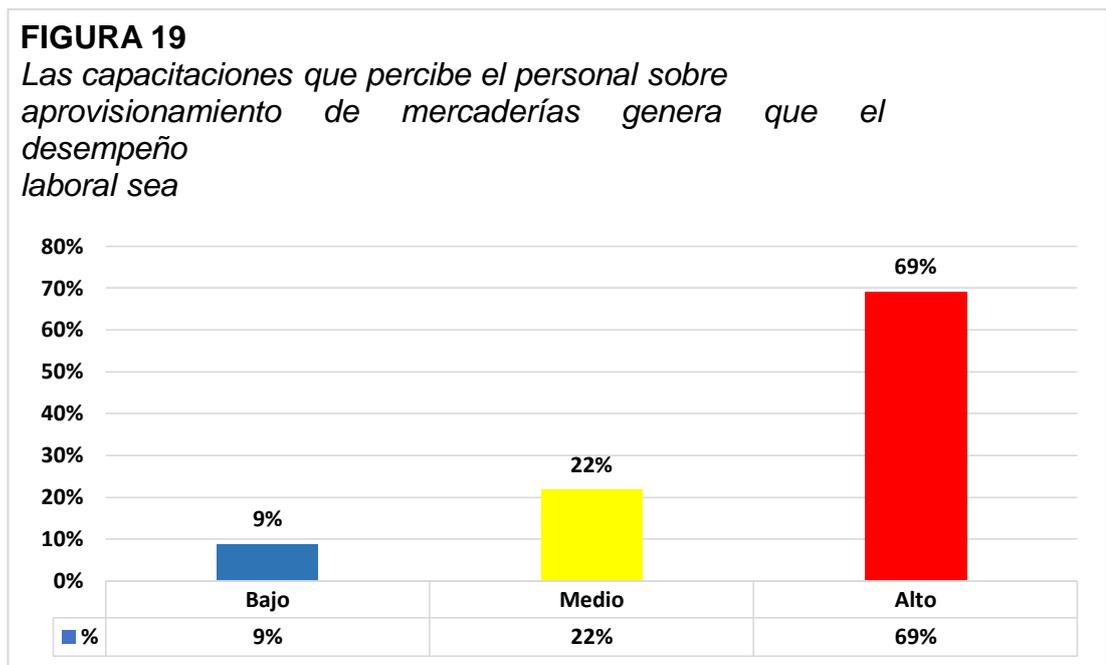
Tabla 20: Las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías genera que el desempeño

laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	5	21.74
3	Alto	16	69.57
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 19: Las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías genera que el desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 20.

Elaboración: : Propia.

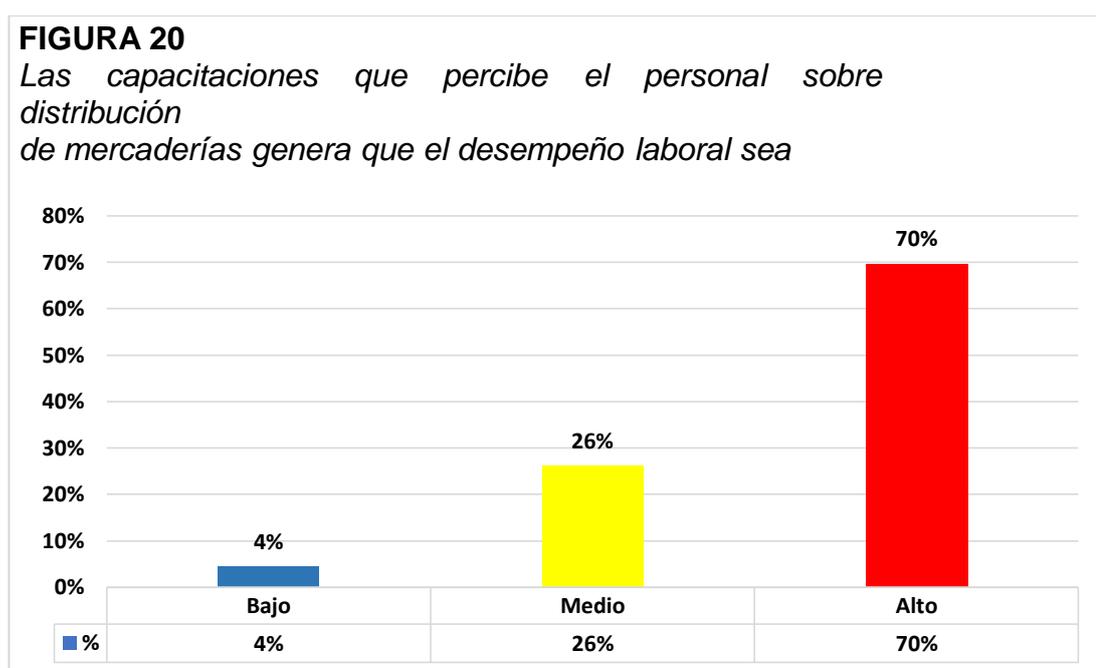
En la consulta formulada a los trabajadores en relación a si las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías generan el desempeño laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 9% señalan que es bajo, mientras que el 22% indican que es medio, y un 69% manifiestan que es alto.

Tabla 21: Las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías genera que el desempeño laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	1	4.35
2	Medio	6	26.09
3	Alto	16	69.57
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 20: Las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías genera que el desempeño laboral sea



Fuente: : Tabla 21.

Elaboración: : Propia.

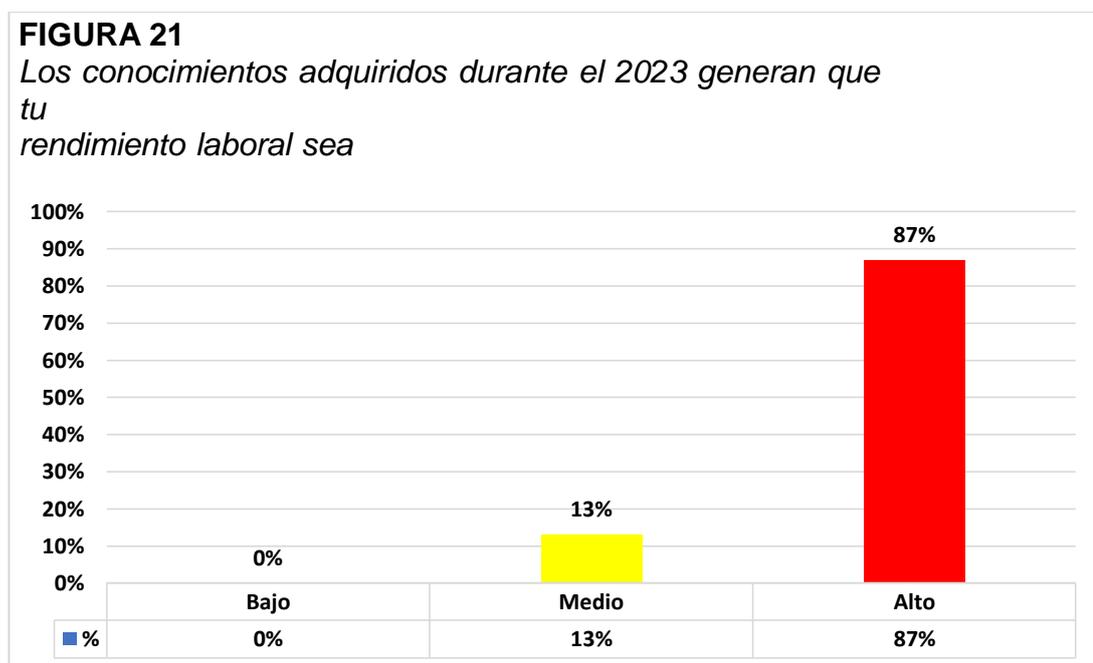
En la consulta formulada a los trabajadores en relación a si las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías generan el desempeño laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 4% señalan que es bajo, mientras que el 26% indican que es medio, y un 70% manifiestan que es alto.

Tabla 22: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que tu rendimiento laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	3	13.04
3	Alto	20	86.96
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 21: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que tu rendimiento laboral sea



Fuente: : Tabla 22.

Elaboración: : Propia.

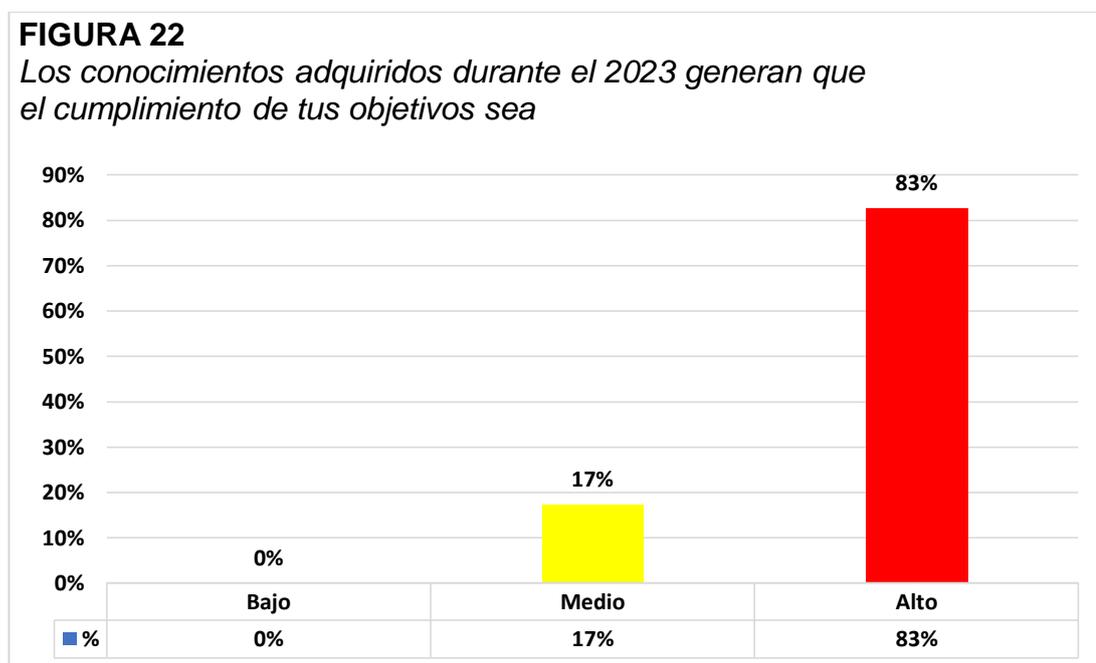
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento adquirido durante el 2023 genera que un rendimiento laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 13% señalan que es medio, y un 87% manifiestan que es alto.

Tabla 23: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que el cumplimiento de tus objetivos sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	0	0.00
2	Medio	4	17.39
3	Alto	19	82.61
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 22: Los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que el cumplimiento de tus objetivos sea



Fuente: : Tabla 23.

Elaboración: : Propia.

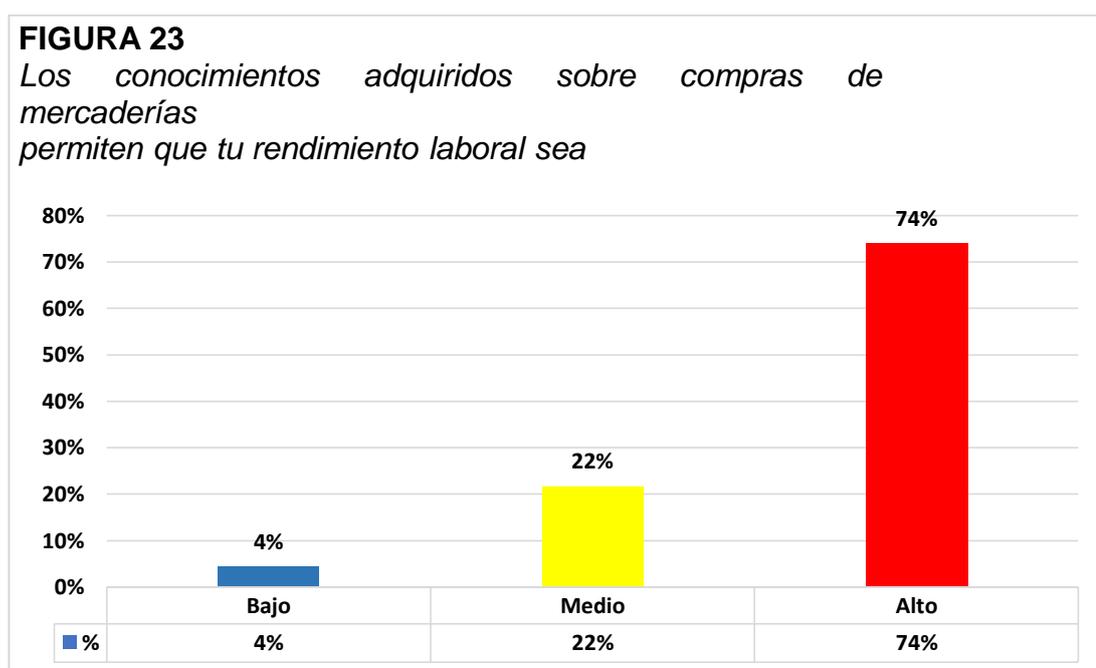
En la consulta formulada a los trabajadores en relación a los conocimientos adquiridos durante 2023 generan el cumplimiento de sus objetivos, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 17% señalan que es medio, y un 83% manifiestan que es alto.

Tabla 24: Los conocimientos adquiridos sobre compras de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	1	4.35
2	Medio	5	21.74
3	Alto	17	73.91
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 23: Los conocimientos adquiridos sobre compras de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea



Fuente: : Tabla 24.

Elaboración: : Propia.

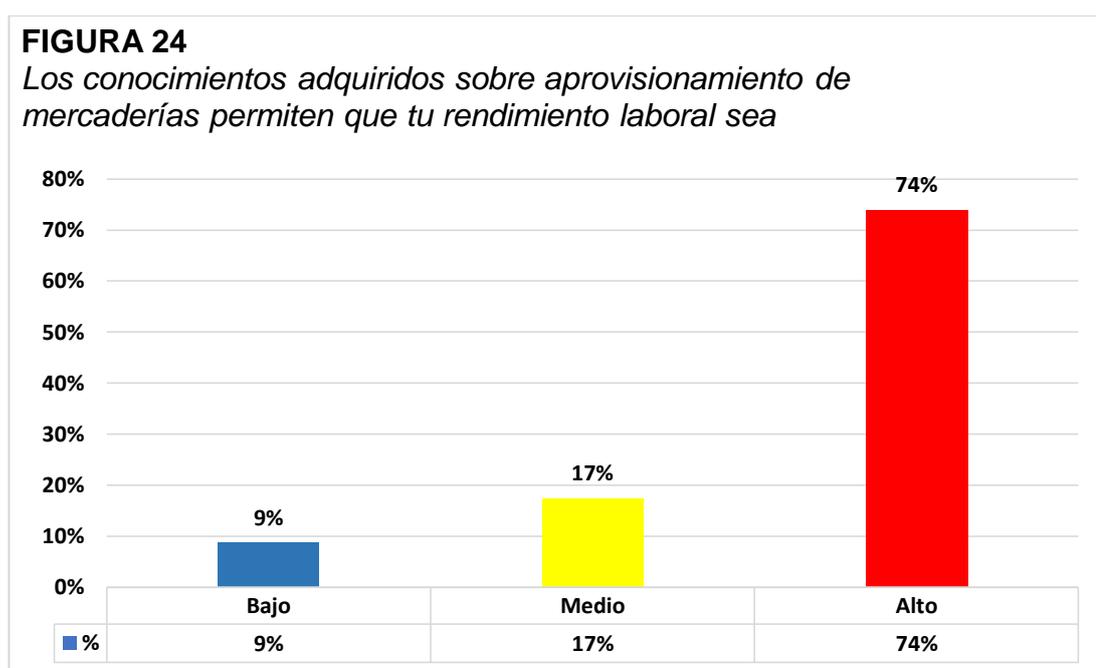
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento adquirido sobre compras de mercaderías permiten el rendimiento laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 4% señalan que es bajo, mientras que el 22% indican que es medio, y un 74% manifiestan que es alto.

Tabla 25: Los conocimientos adquiridos sobre aprovisionamiento de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	4	17.39
3	Alto	17	73.91
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 24: Los conocimientos adquiridos sobre aprovisionamiento de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea



Fuente: : Tabla 25.

Elaboración: : Propia.

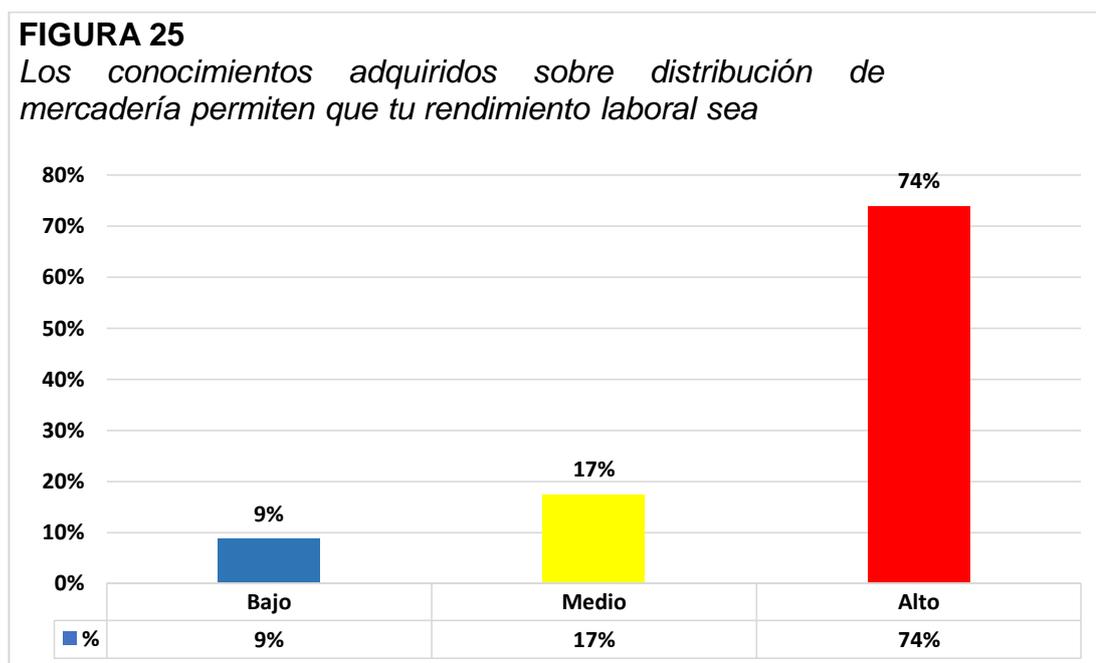
En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento adquiridos sobre aprovisionamientos de mercaderías permiten su rendimiento laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 9% señalan que es bajo, mientras que el 17% indican que es medio, y un 74% manifiestan que es alto.

Tabla 26: Los conocimientos adquiridos sobre distribución de mercadería permiten que tu rendimiento laboral sea

Item	Respuesta	Valores	
		Frecuencia	%
1	Bajo	2	8.70
2	Medio	4	17.39
3	Alto	17	73.91
		23	100.00

Fuente: Cuestionario de preguntas.

Figura 25: Los conocimientos adquiridos sobre distribución de mercadería permiten que tu rendimiento laboral sea



Fuente: : Tabla 26.

Elaboración: : Propia.

En la consulta formulada a los trabajadores en relación al conocimiento adquirido sobre distribución de mercadería permiten su rendimiento laboral, se obtuvo como respuesta lo siguiente: el 9% señalan que es bajo, mientras que el 17% indican que es medio, y un 74% manifiestan que es alto.

4.1 Tipo de relación entre el conocimiento logístico y el desempeño laboral

Tabla 27: Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento Logístico	0,928	23	0,098
Desempeño Laboral	0,712	23	0,000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Fluye de la tabla los resultados a la prueba de normalidad en el que se tuvo que emplear el método estadístico de Shapiro – Will por presentar característica donde la población es inferior a 50 individuos; en el presente estudio, la muestra está constituida solo por 23 trabajadores de la empresa AF Boullosa pertenecientes a la parte operativa; el uso del citado método ha permitido que se pueda conocer el nivel de significancia entre las variables (conocimiento logístico y desempeño laboral), así como también, establecer el coeficiente de correlación a utilizar en el desarrollo de la pesquisa.

Sobre el particular, y luego de aplicar el método estadístico se obtuvo como valores 0,098 y 0,000, quedando demostrado de esta manera que el grado de significancia (p) calculado en una de ellas resultar ser mayor al margen de error (0,05) permitido, por lo que los datos presentan una distribución normal, en ese sentido, correspondería utilizar el coeficiente de correlación de Pearson por ser una prueba paramétrica.

4.2 Prueba de correlación de las variables: Conocimiento Logístico y Desempeño Laboral

Tabla 28: Correlación de las variables

			Conocimiento Logístico	Desempeño Laboral
Pearson	Conocimiento Logístico	Coefficiente de correlación	1,000	0,638
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,638	1,000
Sig. (bilateral)		0,001		
		N	23	23

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V25.

Fluye de la tabla la exposición acerca de la prueba de correlación entre el Conocimiento Logístico y el Desempeño Laboral (variables) en el periodo 2023, y para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson por tratarse de una prueba paramétrica, siendo necesario utilizar el software estadístico del spss v25 para poder determinar la relación de ambas variables.

Al respecto, del análisis efectuado a los datos recolectados, se advierte que el coeficiente de correlación (r) de Pearson en la pesquisa fue de 0,638, dejando ver que hay una relación positiva intensa (alta) entre las variables que son estudiadas, esto quiere decir que, cuando existe un incremento en los conocimientos logísticos en el personal, entonces se puede entender que los mismos desarrollaran un adecuado desempeño laboral; además, podemos observar en la tabla el grado de significancia que obtuvieron ambas variables, en este caso fue 0,001, esto indica que, al ser valores que son inferiores al rango establecido (0,005) se aceptará la hipótesis alterna rechazando la nula.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Existen variedades de estudios relacionados al conocimiento, y sobre él se dicen que es toda aquella información que adquieren las personas durante su vida, y esta adquisición pueda darse de formas distintas como por ejemplo: empíricamente, por capacitaciones y también por experiencias realizadas, generalmente a través de actividades laborales; sin duda alguna, todos estos conocimientos son necesarios para que las personas puedan tener un mejor desempeño, y con ello, incrementar el rendimiento en la productividad sobre las jornadas labores que desarrollan, lo que podrían entenderse como la generación de beneficios en favor de la empresa.

En la pesquisa desarrollada, se ha logrado determinar lo siguiente hechos:

- La pesquisa presenta el caso acerca del estudio de las variables Conocimiento Logístico y Desempeño Laboral en la empresa AF Boullosa en el periodo 2023, y de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia una relación positiva intensa y significativa que se sustenta en el análisis efectuado de los datos recolectados a través del software estadístico del spss v25, donde ha sido posible que se determine el coeficiente de correlación de Pearson en 0,638, lo que significa una correlación alta y un grado de significancia en 0,001 (tabla 28); sobre el coeficiente calculado, se observa que la misma es un valor que se encuentra próximo en alcanzar el rango perfecto establecido que es igual a uno (1), lo que indica una correlación alta entre ellas (variables), es decir, cuando el conocimiento que posee el personal va incrementándose, entonces, el desempeño también ira por el mismo sentido, generando un mejor rendimiento, y en relación a la segundo al grado de significancia, el valor obtenido fue 0,001, lo que indicaría que la relación es lineal directa y significativa entre ambos.
- En relación al conocimiento logístico, los resultados obtenidos en la pesquisa nos muestra que el nivel de conocimiento logístico que presenta el personal de la empresa es regular, hecho que se comprueba a través del promedio alcanzando que fue de 47%; este resultado se sustenta en lo

siguiente: en los conocimientos de compras, el 43% (tabla 3) refieren que el conocimiento que poseen en la elaboración de los requerimientos de bienes es medio, de igual manera, el 43% (tabla 5) señalan que el conocimiento que poseen en la determinación de los precios de bienes que son adquiridos es también medio, esto quiere decir que, el personal tiene ciertos conocimientos sobre las tareas relacionadas a las compras de las mercaderías que realiza la empresa como resultado de las actividades que usualmente desarrolla; en los conocimientos sobre aprovisionamiento, el 57% (tabla 8) refieren que el conocimiento que poseen sobre el almacenamiento de las mercaderías es medio, además, el 48% (tabla 9) señalan que el conocimiento que poseen sobre el proceso de las compras de mercaderías también regular; esto quiere decir que el personal tiene cierta nociones sobre la forma de como es que se deben almacenar las mercaderías que son adquiridas, aparte, poseen conocimientos de las tareas y de los procedimientos que se llevan a cabo en los procesos que se sigue para las compras de las mercaderías; en el conocimiento de la distribución, el 57% (tabla 12) refieren que el conocimiento que poseen sobre el sistema de distribución de las mercaderías es medio, además, el 52% (tabla 13) señalan que el conocimiento que poseen sobre el canal de la distribución de las mercaderías también es medio, esto quiere decir que, el personal posee los conocimientos necesarios acerca de los elementos que intervienen de manera articulada en el desarrollo de las actividades de distribución y también comercialización de los productos hasta que los mismos puedan llegar a su destino final, en ese caso al consumidor o cliente, a parte, poseen los conocimientos suficientes sobre los canales que utilizan para hacer posible que las mercaderías puedan ser comercializados de manera oportuna.

- Sobre el desempeño laboral, los resultados obtenidos en la pesquisa nos muestra que el nivel del desempeño laboral que viene desarrollando el personal de la empresa es bueno, hecho que se demuestra a través el promedio alcanzando que fue 73%; este resultado se sustenta en lo siguiente: en lo que respecta a la capacitación, el 65% (tabla 17) refieren que las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el

periodo 2023 es alto, además, el 70% (tabla 18) señalan que las capacitaciones que percibe el personal de la empresa genera que el desempeño sea alto, esto quiere decir que, la empresa viene apostando por el rendimiento del personal, razón por el cual consideran que las inversiones que realizan en materia de capacitaciones estaría generando buenos resultados en la misma; en lo que respecta a la productividad, el 87% (tabla 22) refieren que los conocimientos adquiridos en el 2023 generan que el rendimiento laboral sea alto, además, el 83% (tabla 23) señalan que los conocimientos adquiridos durante el 2023 generan que el cumplimiento de los objetivos sea también alto, esto quiere decir que, los conocimientos que vienen recibiendo el personal a través de las capacitaciones realizada por la empresa, generan un impacto positivo en el rendimiento laboral, toda vez que no solo existiría un incremento en la productividad, sino también, los objetivos establecidos por la alta dirección se estarían cumpliendo.

- Los resultados que se obtuvieron en la pesquisa que ha sido desarrollada por Pareja (2022), advierte la existencia de una baja relación entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, el cual fue determinado por medio el Rho de Spearman que llego a ser 0,254 y un grado de significancia en 0,000; esto quiere decir, que si bien la relación es baja, sin embargo, es significativa entre sí; mientras que en los resultados obtenidos por nosotros se resalta una relación positiva intensa entre el Conocimiento Logístico y el Desempeño Laboral, lo que se fundamenta en el coeficiente de Pearson calculado en 0,638 y un grado de significancia de 0,001; la comparación entre ambos resultados nos indican que hay una ligera relación debido por las variables que han sido objeto del estudio en las pesquisas realizadas.
- Los resultados que se obtuvieron en la pesquisa que ha sido desarrollada por Rodríguez (2020), advierte la existencia de una relación positiva alta entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, el cual fue determinado por medio el coeficiente de Pearson que llego a ser 0,759 y un grado de significancia en 0,000; esto quiere decir, que las acciones

que se adoptan para adquirir conocimientos en materia logística generaría que el personal pueda tener un mejor desempeño laboral; del mismo modo se presenta en los resultados obtenidos por nosotros, donde también se puede evidenciar una relación positiva intensa entre el Conocimiento Logístico y el Desempeño Laboral, lo que se fundamenta en el coeficiente de Pearson calculado en 0,638 y un grado de significancia de 0,001, lo que también indicaría que el conocimiento tienen un efecto positivo en el rendimiento del personal; la comparación entre ambos resultados nos indican que hay una ligera relación que se vincula a través de las variables que han sido objeto del estudio en las pesquisas realizadas.

- Los resultados que se obtuvieron en la pesquisa que ha sido desarrollada por Hurtado (2018), advierte una relación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, además de presentar un nivel del conocimiento medio que fue establecido en 52.10%; esto quiere decir, la gestión del conocimiento tiene una directa asociación con el desempeño laboral desarrollado por el personal, sin embargo el nivel del conocimiento resulta ser medio por lo que podría incidir ligeramente en el mismo desempeño; mientras que en los resultados obtenidos por nosotros se resalta una relación positiva intensa entre el Conocimiento Logístico y el Desempeño Laboral, lo que se fundamenta en el coeficiente de Pearson calculado en 0,638 y un grado de significancia de 0,001, lo que indicaría que el conocimiento tiene un efecto positivo en el rendimiento del personal; la comparación entre ambos resultados nos indican que hay una ligera relación debido por las variables que han sido objeto del estudio en las pesquisas realizadas.
- Los resultados que se obtuvieron en la pesquisa que ha sido desarrollada por Ramos (2017), advierte una relación alta entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, el cual fue determinado a través del coeficiente de Rho de Spearman que llegó a ser 0,849, esto quiere decir que los conocimientos adquiridos influyen de manera positiva en el rendimiento del personal; mientras que en los resultados obtenidos por nosotros se resalta una relación positiva intensa entre el Conocimiento

Logístico y el Desempeño Laboral, lo que se fundamenta en el coeficiente de Pearson calculado en 0,638 y un grado de significancia de 0,001, lo que indicaría que el conocimiento tiene un efecto positivo en el rendimiento del personal; la comparación entre ambos resultados nos indican que hay una relación debido por las variables que han sido objeto del estudio en las pesquisas realizadas.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

1. La pesquisa exhibe una relación positiva intensa entre el conocimiento logístico y el desempeño laboral en la empresa en el periodo 2023, según lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson que fue 0,638, es decir alta, y con un grado de significancia de 0,001.
2. La pesquisa revela que el personal de la empresa tiene un nivel de conocimiento logístico regular respecto al periodo de estudio, pues, en promedio, el nivel de conocimiento alcanzado fue de 47%.
3. La pesquisa revela que el personal de la empresa tiene un nivel de desempeño bueno respecto al periodo de estudio, pues, en promedio, el nivel de desempeño alcanzado fue de 73%.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

1. Al Administrador con el Jefe de Recursos Humanos, evalúen el rendimiento del personal respecto a las actividades laborales que desarrollan y sobre la base de ello, establezcan programas de capacitaciones en materia logística, con la finalidad de poder fortalecer no solo los conocimientos y habilidades de los mismos, sino también, generar a que través de ella, puedan tener un adecuado desempeño laboral que permita incrementar la productividad de la empresa logrando de esta manera mayores beneficios.
2. Al Administrador con el Jefe de Recursos Humanos, deben impulsar y promover activamente las capacitaciones en la empresa a través de la suscripción de convenios con universidades o instituciones que brinden el servicio de formación académica, para que de esta manera, el personal pueda disponer de los conocimientos necesarios para que puedan alcanzar un adecuado rendimiento laboral en cada una de las actividades que habitualmente desarrollan.
3. Al Administrador, impulsar y promover tres aspectos puntuales: el equilibrio emocional en el personal entre las jornadas laborales y el espacio relacionado a las actividades recreativas, los incentivos por el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la dirección, siempre que estas estén claramente definidos y ajustados a la realidad de la empresa, y el otorgamiento en los reconocimientos, de tal manera permita mejorar el desempeño laboral y con ello incrementar la productividad en la mismas.

CAPITULO VIII: FUENTE DE INFORMACIÓN

- Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, R., Guido Galindo, L., & Vailla Gigante, S. (9 de Abril de 2018). Metodología de la Investigación, pautas para hacer Tesis. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Coll Morales, F. (19 de Mayo de 2020). Economipedia. Recuperado el 14 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/compra.html>
- Coll Morales, F. (16 de Julio de 2020). Economipedia. Recuperado el 5 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Coll Morales, F. (15 de Mayo de 2021). Economipedia. Recuperado el 5 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/distribucion.html>
- Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Ciudad de Carmen, México. Recuperado el 30 de Junio de 2023, de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Ciudad de México, México: MC Graw Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado el 25 de Junio de 2023, de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández - Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 30 de Junio de 2023, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado Pantos, P. F. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Moquegua, Moquegua. Recuperado el 30 de Junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto de Prospectiva Estratégica de España. (1999). Metodoanalogico.wordpress.com. Recuperado el 15 de Julio de 2023,

de <https://metodoanalogico.wordpress.com/que-es-la-prospectiva/otras-definiciones-segun-autores/>

- Jara Nestares, Y. A., & Rodriguez Checco, Y. A. (2020). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 30 de Junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55635/Jara_NYA-Rodriguez_CYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kerlinger, & Lee. (2002). Virtual.urbe.edu. Recuperado el 26 de Junio de 2023, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092230/cap03.pdf>
- Marín García, A. (12 de Abril de 2021). Economipedia. Recuperado el 14 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html#:~:text=El%20conocimiento%20es%20la%20informaci%C3%B3n,la%20informaci%C3%B3n%20que%20le%20rodea.>
- Orellana Nirian, P. (5 de Julio de 2020). Economipedia. Recuperado el 13 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Pareja Riveros, K. (2021). Gestión del conocimiento y el Desempeño laboral en el personal administrativo de la UGEL Grau, 2021. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 4 de Julio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79049/Pareja_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BAAn%20Robbins,dif%C3%ADciles%2C%20que%20cuando%20las%20metas
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). Definición.de. Recuperado el 12 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/competencia/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). Definición.de. Recuperado el 10 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/capacidad/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2014). Definición.de. Recuperado el 14 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/resultado/>

- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2016). Definición.de. Recuperado el 14 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/capacitacion/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). Definición.de. Recuperado el 10 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/desarrollo/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008). Definición.de. Recuperado el 11 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/habilidad/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2009). Definición.de. Recuperado el 11 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/crecimiento/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2011). Definición.de. Recuperado el 11 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/induccin/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2017). Definición.de. Recuperado el 12 de Julio de 2023, de <https://definicion.de/desempeno/>
- Ramos Conde, H. I. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8606/Ramos_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Significados. (s.f.). Significados.com. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de <https://www.significados.com/conocimiento/>
- Westreicher, G. (24 de Junio de 2020). Economipedia. Recuperado el 14 de Julio de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/aprovisionamiento.html>

ANEXOS

1 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN ACERCA DEL TEMA “CONOCIMIENTO LOGÍSTICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AF BOULLOSA DE IQUITOS, PERIODO 2023”

Presentación:

Estimado señor (a), somos bachilleres en contabilidad de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) de la facultad de Ciencias Económicas y de Negocios (FACEN), y nos encontramos realizando una tesis titulada “Conocimiento Logístico y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la empresa AF Boullosa de Iquitos, periodo 2023”. Por tal motivo, acudimos a usted para solicitarle su colaboración para responder objetivamente un cuestionario de preguntas. Cabe indicar que la información proporcionada, será estrictamente confidencial y solo será utilizado únicamente para los fines académicos. Su colaboración resaltará la importancia de la presente investigación.

En ese sentido, le alcanzaremos algunas indicaciones que deberá tener en cuenta antes de responder al citado cuestionario.

Instrucciones:

- Leer las preguntas con cuidado para responder objetivamente.
- Utilizar solo lapicero color azul o negro.
- Evitar realizar borrones.
- Marcar con aspa (x) la respuesta que consideres correcta.
- Dispondrá solo de treinta (30) minutos para responder las preguntas.

Gracias por su gentil colaboración.

a) Datos generales del trabajador

Área laboral :
Tiempo laborando
en años : hasta 5 (), hasta 10 (), hasta 15 (), mas ()
Grado de estudio : primaria (), secundaria (), universidad ()
Sexo : M (), F ()

Variable: Conocimiento Logístico				
Indicador: Conocimiento en Compras		Bajo	Medio	Alto
1	¿El conocimiento que posees en la identificación de las necesidades que requiere la empresa es?			
2	¿El conocimiento que posees en la elaboración de los requerimientos de bienes en la empresa es?			
3	¿El conocimiento que posees en la selección de los proveedores para la adquisición de los bienes para la empresa es?			
4	¿El conocimiento que posees en determinar los precios de los bienes a adquirir es?			
5	¿El conocimiento que posees en la elaboración de la orden de compra de los bienes que requiere la empresa es?			
Indicador: Conocimiento en Aprovisionamiento		Bajo	Medio	Alto
6	¿El conocimiento que posees sobre los inventarios de mercaderías es?			
7	¿El conocimiento que posees sobre almacenamiento de las mercaderías es?			
8	¿El conocimiento que posees sobre el proceso de las compras de mercaderías es?			
9	¿El conocimiento que posees sobre las ofertas de las mercaderías para ser adquiridas es?			
10	¿El conocimiento que posees sobre la negociación con los proveedores para la adquisición de las mercaderías es?			
Indicador: Conocimiento en Distribución		Bajo	Medio	Alto
11	¿El conocimiento que posees sobre los sistemas de distribución de mercaderías es?			
12	¿El conocimiento que posees sobre los canales de distribución de las mercaderías es?			
13	¿El conocimiento que posees sobre la venta de mercaderías es?			
14	¿El conocimiento que posees sobre los puntos de ventas de las mercaderías es?			
15	¿El conocimiento que posees sobre los costos de los canales de distribución de las mercaderías es?			
Variable: Desempeño Laboral				
Indicador: Capacitación		Bajo	Medio	Alto
16	¿Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa durante el periodo 2022 es?			
17	¿Las capacitaciones que percibe el personal por la empresa genera que el desempeño laboral sea?			
18	¿Las capacitaciones que percibe el personal sobre compras de mercaderías genera que el desempeño laboral sea?			
19	¿Las capacitaciones que percibe el personal sobre aprovisionamiento de mercaderías genera que el desempeño laboral sea?			
20	¿Las capacitaciones que percibe el personal sobre distribución de mercaderías genera que el desempeño laboral sea?			
Indicador: Productividad		Bajo	Medio	Alto
21	¿Los conocimientos adquiridos durante el 2022 generan que tu rendimiento laboral sea?			
22	¿Los conocimientos adquiridos durante el 2022 generan que, el cumplimiento de tus objetivos sea?			
23	¿Los conocimientos adquiridos sobre compras de mercaderías permiten que tu rendimiento laboral sea?			
24	¿Los conocimientos adquiridos sobre aprovisionamiento de mercadería permiten que tu rendimiento laboral sea?			
25	¿Los conocimientos adquiridos sobre distribución de mercadería permiten que tu rendimiento laboral sea?			

2 Consentimiento informado

Iquitos, 27 de octubre de 2023

Carta n.º 003-2023-JPMGyVVDR

Señor
Omar Tafur Boullsa
Gerente General
Calle Fitzcarrald n.º 403
Iquitos/Maynas/Loreto:

Asunto : Solicitud de autorización para realizar encuesta a trabajadores

Referencia : Apéndice 45.2, Artículo 45º de la Ley n.º 30220, Ley Universitaria de 8 de julio de 2014.

Tenemos el agrado de dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo expresarle con el debido respeto lo siguiente:

Somos bachilleres de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la carrera profesional de Contabilidad, y actualmente nos encontramos realizando una tesis cuyo título lleva de nombre "CONOCIMIENTO LOGÍSTICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AF BOULLOSA DE IQUITOS, PERIODO 2023", el mismo que representa un requisito fundamental y necesario para la obtención del Título Profesional de Contador Público.

Sobre el particular, la realización de la presente encuesta no generará gasto alguno hacia su persona, toda vez que dichos gastos serán asumidos en su totalidad por nosotros. En ese sentido, le solicitamos respetuosamente que nos conceda la autorización para poder realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa AF Boullosa para continuar con el desarrollo de nuestra investigación en el logro de los objetivos académicos.

Finalmente, esperando poder contar con su pronta autorización, sírvase a remitir el documento de respuesta a la persona de Luis Jean Pierre Molano García, cuyo número de celular es: 986603418.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestro agradecimiento por la gentil atención que brinde a la presente.

Cordialmente;



Jean Pierre Molano García
DNI. 74687033
Bachiller en Contabilidad



Victor Vladimiro Dantas Ramírez
DNI. 70602754
Bachiller en Contabilidad

Iquitos, 1 de noviembre de 2023

Carta BOULLOSA-2023

Señores
Jean Pierre Molano Garcia
Victor Vladimiro Dantas Ramirez
Bachilleres de la UNAP
Iquitos/Maynas/Loreto;

Asunto : Autorización para realizar técnicas e instrumento de investigación para la recolección de datos.

Referencia : Carta n.º 003-2023-JPMGyVVDR de 27 de octubre de 2023

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en virtud del documento de la referencia mediante el cual solicitan el permiso para realizar una encuesta a los trabajadores de la empresa AF Boullosa.

Al respecto, de la evaluación realizada al documento de la referencia, en mi calidad de Gerente General, concedo la autorización para que procedan a realizar su encuesta a los trabajadores, con el fin de poder contribuir en el desarrollo de su tesis, el mismo que deberán realizarlo en horario de oficina.

Así mismo, se solicita que la información proporcionada por nuestros trabajadores, sean utilizadas única y exclusivamente para los fines solicitados, por lo cual deberá de respetar en todo momento el principio de confidencialidad y reserva absoluta sobre los datos e información recopilada.

Es propicia la oportunidad para expresarles las seguridades de mi consideración y estima personal.

Atentamente;


AF Boullosa SRL
Omar Tafur Boullosa
Gerente general