



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GERENCIA  
DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

**Gestión logística y su impacto en la productividad laboral en una  
universidad pública, Madre de Dios 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gerencia de Operaciones y Logística**

**AUTOR:**

Chillihuani Santoyo, Abel ([orcid.org/0000-0002-2170-0095](https://orcid.org/0000-0002-2170-0095))

**ASESORES:**

Dr. Peredo Rojas, Luis Fernando ([orcid.org/0009-0004-3654-1922](https://orcid.org/0009-0004-3654-1922))

Dr. Vilchez Canchari, Juan Marcos ([orcid.org/0000-0002-7758-7589](https://orcid.org/0000-0002-7758-7589))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Logística

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis es el resultado del apoyo incondicional y amor.

Gracias por ser guías y pilares en cada paso de este camino, vuestra dedicación y sacrificio son el motor que impulsa mis logros, Estoy eternamente agradecido(a) por el legado que me han dejado. Mi éxito es vuestro éxito, y esta tesis es en honor a vosotros.

Con todo mi amor y gratitud

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso la sincera gratitud a mi asesor por su invaluable orientación y dedicación durante el proceso de la realización del presente trabajo. Su sabiduría, paciencia y compromiso fueron fundamentales para mi crecimiento académico y personal. Estoy eternamente agradecido por su apoyo incondicional.

Asimismo, quiero extender mi gratitud a la Universidad Cesar Vallejo (UCV) por brindarme la proporción de cursar mis estudios en esta institución. Agradezco a todos los profesores, compañeros y personal administrativo que contribuyeron a mi formación y me brindaron un ambiente propicio para el aprendizaje.

Por último, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por su amor, guía y fortaleza que me acompaña.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión logística y su impacto en la productividad laboral en una universidad pública, Madre de Dios 2023", cuyo autor es CHILLIHUANI SANTOYO ABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO <b>CARNET EXT.:</b> 000945199 <b>ORCID:</b> 009-0004-3654-1922	Firmado electrónicamente por: LPEREDOR el 04-08- 2023 15:52:55

Código documento Trilce: TRI - 0634848

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHILLIHUANI SANTOYO ABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión logística y su impacto en la productividad laboral en una universidad pública, Madre de Dios 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ABEL CHILLIHUANI SANTOYO <b>DNI:</b> 75258298 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2170-0095	Firmado electrónicamente por: ACHILLIHUANI el 01- 08-2023 15:13:28

Código documento Trilce: TRI - 0634849



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra y muestreo .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
4.1. Análisis descriptivo .....	26
4.2. Análisis Inferencial.....	30
4.3. Prueba de Hipótesis .....	31
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de los instrumentos por expertos .....	23
Tabla 2: Análisis descriptivo para la variable gestión logística .....	26
Tabla 3: Análisis descriptivo para la variable productividad laboral.....	26
Tabla 4: Análisis descriptivo para las dimensiones de la variable gestión logística .....	27
Tabla 5: Análisis descriptivo para las dimensiones de la variable productividad laboral .....	27
Tabla 6: Cruzada entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral. ....	28
Tabla 7: Cruzada entre la dimensión Planificación Logística y la Productividad Laboral .....	28
Tabla 8: Cruzada entre la dimensión Administración Logística y la Productividad Laboral .....	29
Tabla 9: Cruzada entre la dimensión Control Logística y la Productividad Laboral .....	29
Tabla 10: Prueba de Normalidad.....	30
Tabla 11: Correlación de Spearman entre las variables de estudios Gestión Logística y Productividad Laboral.....	31
Tabla 12: Resumen Modelo Hipótesis General .....	31
Tabla 13: Correlación de Spearman entre la dimensión Planificación Logística y Productividad Laboral.....	32
Tabla 14: Resumen Modelo Hipótesis Especifica 1 .....	32
Tabla 15: Correlación de Spearman entre la dimensión Administración Logística y Productividad Laboral.....	33
Tabla 16: Resumen Modelo Hipótesis Especifica 2 .....	33
Tabla 17: Correlación de Spearman entre la dimensión Control Logística y Productividad Laboral.....	34
Tabla 18: Resumen Modelo Hipótesis Especifica 3 .....	34
Tabla 19: Alfa de Cronbach para las variables de Gestión Logística .....	53
Tabla 20: Alfa de Cronbach para las variables de estudio Productividad Laboral	53

## RESUMEN

La indagación presente tiene como finalidad en Determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023, es un estudio de investigación de tipo básico a nivel descriptivo, se llevó a cabo un análisis de correlación de corte transversal con enfoque cuantitativo. Para recopilar datos, se utilizó una encuesta mediante un cuestionario, en el que participaron 32 personas relacionadas con las variables en estudio.

Los resultados revelaron que cuando la gestión logística es considerada regular, la productividad laboral también lo es para el 44.7% de los participantes. Además, se encontró una relación significativa entre las variables gestión logística y productividad laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.833, lo que indica una relación alta. Este resultado tiene un margen de error del P-valor = 0.000, lo cual es menor que 0.05, demostrando su significancia. Como resultado, se aceptó la hipótesis planteada, y se obtuvo un R<sup>2</sup> de 0.693, lo que sugiere que la gestión logística influye en un 69.3% en la productividad laboral de una Universidad Pública en Madre de Dios en el año 2023.

**Palabras clave:** Logística, Gestión, Capacidad, Habilidad, Recursos, Productividad, metas.



## **ABSTRACT**

The purpose of the present investigation is to determine the relationship that exists between Logistics Management and Labor Productivity in a Public University, Madre de Dios 2023, basic type research at a descriptive level, cross-sectional correlation with a quantitative approach, the instrument is the survey with its questionnaire technique the sample of 32 people involved in the variables under study.

It has been obtained that when logistics management is regulating labor productivity also according to 44.7%, likewise the variables logistics management and labor productivity are significantly related, obtaining a Spearman's Rho of 0.833 being a high relationship, with a margin of P-Value error  $=0.000 < 0.05$  being significant, accepting the hypothesis obtaining an R2 of 0.693 indicating that logistics management influences 69.3% on the labor productivity of a Public University, Madre de Dios 2023.

**Keywords:** Logistics, Management, Capacity, Ability, Resources, Productivity, goals.

## I. INTRODUCCIÓN

El gestionar la logística y ver la productividad laboral dos aspectos fundamentales para el buen funcionamiento del sector público en cualquier país, incluido el Perú. En este contexto, la gestión logística se refiere las fases operacionales que conlleva a la adquisición, almacenamiento, transporte y distribución de bienes y servicios necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas.

A nivel mundial, la gestión logística eficiente y una alta productividad laboral son aspectos esenciales para el sector público. En donde implementaron estrategias y medidas que promuevan la mejora continua en estos aspectos contribuirá a un mejor funcionamiento de las instituciones públicas y una mayor satisfacción de los ciudadanos (Holguín, 2020).

En Chile los entes estatales son sistemas compuestos por diferentes elementos, incluyendo los recursos humanos, que contienen mejoras para el rendimiento y la eficacia. Es esencial que se fomente y se aprovechen de manera adecuada las habilidades y cualidades individuales para lograr un ambiente de trabajo más productivo y efectivo (Jonker & Joubert, 2017).

En Brasil los objetivos y metas de una entidad se logran con la preparación adecuada del recurso humano influenciada por los directores con liderazgo. Seleccionando el rumbo correcto puede generar un plus favorable en hacia el bien del personal, su productividad y la dedicación de sus integrantes de la empresa, incluyendo los directivos y trabajadores (Rad & Yarmohammadian, 2018).

En el sector público del Perú, la gestión tiene como objetivo principal garantizar el abastecimiento oportuno y eficiente de recursos, tanto materiales como humanos, para cumplir con las metas y objetivos logísticos establecidos. Esto implica una adecuada gestión de inventarios, control de calidad, coordinación con proveedores y optimización de rutas de distribución (Agyabeng, 2020)

En Perú, la logística es esencial y estratégica debido a que permite el transporte, distribución y suministro de mercancías en todas las 25 regiones del país. El gobierno central ha enfrentado desafíos en los procesos logísticos relacionados en la compra y el transporte en la época del COVID 19 los municipios participaron en acciones estableciendo la logística confiable. Se observó a la burocracia y la corrupción como inconvenientes recurrentes que desviaron presupuesto por no contar con personal involucrado en temas de conocimientos en estos procesos dificultando el logro de los objetivos planificados. Es común ver casos de las compras con precios altos de bienes necesarios para apoyos de pacientes en el tiempo del coronavirus, por falta de dinero y trabajo, es habitual observar falta de maquinaria o mantenimiento de la misma, y problemas con los vehículos y almacenes, lo cual es esencial para integrar los procesos gubernamentales (Serna, 2021).

En los últimos años en el área de Madre de Dios, la función logística está evolucionando debido a cambios importantes en la sociedad global. Esto está encapsulado en visiones en competencia como características; eficiente y eficaz, creando un crecimiento del cliente, de satisfecho a satisfecho y esto cambia el proceso de obtención del servicio, que se vuelve exigente, obligando a las organizaciones en el campo Este debe generar continuamente nuevas ideas o estrategias del cliente.

Sin embargo, al investigar el proceso logístico en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se pueden descubrir diversos inconvenientes iniciándose en el proceso de planes y el control de procesos debido al no alineamiento, por no contar con comunicación adecuada en los dominios de la entidad esto afecta los servicios que se brindan en el procedimiento de compras, debido a que no hay suficientes vendedores directos de equipamiento y materiales, existencia de bienes y servicios no ha sido bien analizada para tener una estimación precisa; Con esto, estos temas afectan a los ciudadanos para el fin que quieren lograr.

En ese sentido el problema General; ¿Cuál es la influencia que existe entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023? y los Problemas Específicos; ¿Cuál es la influencia que existe entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral

en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023?; ¿Cuál es la influencia que existe entre el control Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023?

Por lo que el presente estudio se justifica dando a conocer que se aportó la información lo que pretende disminuir, lo que supone una fundamentación teórica (Fauzi & Nagu, 2019). En la práctica, el estudio busca identificar cómo los resultados pueden contribuir a cambiar el contexto del ámbito de investigación, lo que implica realizar propuestas lo cual coadyuven a mejorar el desempeño del personal y la gestión organizacional contribuyéndose para mejorar este aspecto (Fauzi & Nagu, 2019). En cuanto a la metodología, se describe el motivo por el cual se desarrolló metodología proyectada que incluyó procedimientos, métodos, técnicas y cuestionarios para obtener información que facilitó la ejecución de la gestión logística y la productividad de toda la unidad de abastecimiento y demás personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (Fauzi & Nagu, 2019). El estudio aborda los escenarios confusos relacionados con la situación actual de la gestión logística y la productividad de la unidad de Abastecimiento en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, lo que tiene un impacto social (Fauzi & Nagu, 2019). Se justifica teóricamente por su fundamento y bases teóricas tomadas para ser lineamiento de la investigación el cual permitió dar el respectivo análisis contribuyendo a las ciencias sociales ampliando más los conocimientos existentes. En cuanto a la viabilidad o factibilidad, el estudio contó con todas las herramientas para el logro de las metas propuestas y se llevó a cabo en un escenario y condiciones óptimas (Fauzi & Nagu, 2019).

El fin de lo mencionado precisa fundamentar el Objetivo General; Determinar cuál es la influencia que existe entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023 y los Objetivos Específicos; Determinar cuál es la influencia que existe entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023; Determinar cuál es la influencia

que existe entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023; Determinar cuál es la influencia que existe entre el control Logística y la Productividad Laboral en una en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

Tenemos como Hipótesis General, indicando: Existe influencia significativa entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023 y las Hipótesis Específicas; Existe influencia significativa entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023; Existe influencia Significativa entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023; Existe influencia Significativa entre el control Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se hallaron diversas investigaciones que se relacionan con las variables examinadas. En el ámbito internacional, De La Hoz y Martínez (2017), se llevó a cabo una investigación de posgrado titulada "Competencia de Procesos Logísticos en Empresas del Ámbito Atlántico". El objetivo principal de esta investigación fue analizar la correlación entre las variables de estudio en pequeñas empresas dedicadas a operaciones logísticas en la región del Atlántico. El enfoque utilizado fue descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y una muestra de 50 individuos, incluyendo directores y jefes operativos, la recopilación de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios tipo Likert. Para el análisis de datos, se empleó el software SPSS, y se obtuvieron valores de confiabilidad de Cronbach de 0.80 y 0.72, demostrando la fiabilidad del estudio y la relación entre la gestión logística y la competitividad en estas empresas.

La investigación de García (2017), El estudio titulado "Vinculación entre Gestión Logística y Competitividad en Pequeñas Empresas del Sector de Operativos Logísticos en la Región del Atlántico" tuvo como objetivo investigar la relación entre la gestión logística y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en la sección de operadores logísticos del departamento del Atlántico. El marco teórico se basó en las ideas de varios autores, incluidos Langley (1986), Carrasco (2000), García (2004), Trujillo (2005), Stock & Lambert (2000) y Cantillo (2012), entre otros, el diseño de investigación empleado fue descriptivo y relacional, de carácter no experimental y de corte transversal. La muestra constó de 50 participantes, compuesta por 25 directores y 25 coordinadores operarios. Se aplicaron dos cuestionarios que contenían 25 y 12 preguntas, respectivamente, utilizando la escala de Likert. Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.80 y 0.72 para las variables de estudio, lo que indica que el instrumento utilizado es confiable, los resultados obtenidos sugieren que una gestión logística adecuada está estrechamente relacionada con el éxito de la estructura empresarial, lo que conduce a una reducción de costos y beneficia al usuario.

Según Flores (2021) Se presenta un estudio de investigación titulado "Logística Integral y Satisfacción del Cliente en Servicios Logísticos en

Guayaquil". El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre la logística integral y la satisfacción del cliente. La metodología empleada fue no experimental, correlacional, aplicada y cuantitativa, con la participación de 384 individuos que trabajan en entidades proveedoras de servicios logísticos. Se utilizó un cuestionario previamente revisado por expertos para la recopilación de datos, y el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach fue de 0.808, lo que demostró la confiabilidad del instrumento, para contrastar las hipótesis, se utilizó el estadístico de correlación de Tau b de Kendall. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre la gestión logística y los aspectos tangibles, lo que indica que los usuarios experimentan mayor satisfacción cuando pueden acceder fácilmente a los bienes proporcionados por la tienda logística. Esto se debe a un servicio eficiente, completo y seguro, lo que influye positivamente en la satisfacción del cliente.

La investigación de Luque Apaza (2019) La gestión logística y su impacto en la productividad del personal en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes de Puno durante el periodo 2017 fueron objeto de estudio en esta investigación. Esta investigación surge debido a que los jefes de oficina han expresado denuncias recurrentes sobre los requerimientos logísticos globales necesarios para alcanzar las metas. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental y transaccional, abordando aspectos descriptivos y correlacionales, el objetivo principal fue establecer la relación entre la gestión logística y la productividad laboral del personal en las Cajas de Ahorro Rural y Crédito Los Andes en la ciudad de Puno durante el año 2017. Para llevar a cabo el estudio, se aplicaron preguntas a los jefes de área de la entidad prestamista, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transaccional, con características descriptivas y correlacionales, la muestra utilizada fue censal y se concluyó que no existe una relación significativa entre las variables, lo que validó las hipótesis alternas planteadas. El coeficiente de Pearson obtenido fue de 0.721 y el nivel de significancia fue de 0.02, lo que indica que el resultado es estadísticamente significativo.

La investigación de Bello (2017), El estudio llevado a cabo se tituló "Vínculo entre la Gestión Logística y la Productividad en la UGEL de Huari durante el año 2017". El diseño de investigación utilizado, siguiendo a Hernández, Fernández y

Baptista, fue no experimental y de tipo correlacional, con el propósito de medir el nivel de relación entre las variables, la población censal constó de 50 miembros, y se seleccionó una muestra no probabilística. La técnica empleada para recolectar datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario. Los resultados revelaron una relación directa, alta y significativa (0.728\*\*) entre las variables. Se llegó a la conclusión de que la gestión logística está estrechamente relacionada con la productividad laboral, y que una adecuada administración logística y una planificación efectiva, junto con la implementación de mecanismos de control de compras, permitirán optimizar diversas áreas de la administración de la UGEL Huari además, se confirmó la hipótesis de investigación que postula la existencia de una relación directa y significativa entre las variables en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari durante el año 2017.

Según, Cárdenas (2021) El propósito general de la investigación titulada "Gestión Logística y Calidad de Servicio en la Unidad de Logística del Municipio de la Provincia Andahuaylas en 2021" es establecer la relación entre las variables en el Municipio de Andahuaylas durante el año 2021. El diseño utilizado fue no experimental, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo y correlacional. La población objetivo incluyó a 70 integrantes, para la recopilación de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios, que contenían un total de 42 preguntas relacionadas con las variables. La validez del cuestionario se confirmó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.949 para la variable independiente y 0.947 para la variable dependiente, los resultados mostraron una relación positiva muy fuerte entre las variables, según el estadístico de correlación de Pearson de 0.834, con un valor de  $p=0.000$ , lo que indica una significancia estadística, la gestión logística es un proceso necesario para las organizaciones, permite planificar, organizar y controla la salida de insumos, información y de inicio a entrega final.

La gestión logística es de importancia para la competencia entre entidades, ya que les permite adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado global. Según el estudio "Global Competitiveness Report 2018" del Foro Económico Mundial, una eficiente infraestructura logística puente importante para el crecimiento en la economía en un país (Foro Económico Mundial, 2018).

Optimización de eslabón de implementación en una organización de retail,



(2018) de la Universidad de Chile, se propone un modelo de optimización para que sea eficiente el abastecimiento en una empresa de retail. El modelo en procedimientos de programas lineales y análisis de sensibilidad y conocer lugares débiles de la herramienta y proporcionar soluciones para mejorar la eficiencia (García, 2018).

“Integración de modernas técnicas de comunicación en la administración logística” (2016) de la Universidad de Michigan, se analiza las técnicas de la comunicación y su uso mejore la eficiencia en la gestión logística. Las propuestas de métodos y así implementar sistemas de información en la gestión logística y se evalúa su efectividad en comparación con métodos tradicionales. (Johnson, 2016)

Análisis de la resiliencia en la cadena de suministro de la Universidad de Harvard, investiga cómo la resiliencia afecta al desempeño empresarial. Se utilizaron técnicas de análisis de redes para evaluar la interconexión y se propusieron estrategias mejorando la resiliencia del sistema (Smith, 2019).

En Perú, la logística es de mucha valía, ya que mediante sus operaciones se transporta, coloca se reparte con seguridad la mercadería a través de los 25 departamentos del territorio. Sin embargo, se han presentado desafíos en la en la compra y distribución de productos para la salud. Según un estudio realizado por la Universidad del Pacífico, "Retos y Oportunidades de la Logística en el Perú" (Méndez, 2018), existe un gran potencial para mejorar la eficiencia logística en el país, pero aún se enfrentan problemas como trabas burocráticas y corruptela de parte de algunos funcionarios que no actúan éticamente.

La gestión logística es esencial tanto a nivel internacional como nacional, cual permite a organizaciones se adapten al mercado actual global y mejorar la eficiencia logística. Sin embargo, aún existen desafíos en la gestión logística en Perú, como problemas de corrupción y trabas burocráticas que deben ser abordados para mejorar la eficiencia logística en el país.

Las instituciones, sean públicas o privadas, requieren una gestión logística eficiente que, a través de habilidades como la innovación y la creatividad, pueda llevar a cabo formas de restaurar el sistema (Avolio & Bass, 2017). Los líderes pueden detectar obstáculos en el rendimiento y comprender los problemas subyacentes. Además, pueden orientar a los empleados de primera línea hacia

los objetivos finales (Avolio, Walumbwa & Webber 2017). Varias situaciones como restaurar la dirección y el desenvolvimiento de las habilidades de conducción de información y decisión inmediata, habilidades formales con carácter propio, son los principales impulsores detrás del liderazgo, la dirección y los que siguen a los mandos deben estar influenciados por el rendimiento (Avolio, Jung y Berson, 2016).

Para la dimensión Planificación logística en el sector público es necesario y garantizar funcione eficientemente las actividades y servicios gubernamentales. Implica la coordinación de recursos, el diseño de procesos y la gestión de flujos de trabajo para optimizar la distribución de insumos y servicios a los ciudadanos, donde se debe de realizar la identificación de necesidades siendo importante realizar un análisis exhaustivo conocer la necesidad, cantidad de los usuarios. Esto implica comprender qué bienes y servicios son necesarios, en qué cantidad y cuándo se requieren, para luego realizar la manera de distribución: El plan logístico implica diseñar una red de distribución eficiente que permita el transporte de bienes y servicios donde comienza hasta el final. Esto implica determinar la ubicación de los centros de distribución, la selección de los modos de transporte más adecuados y la optimización de las rutas de entrega (Abdul, 2020).

Asimismo, en la planificación logística se debe de realizar la gestión de inventario: La gestión eficiente del inventario es crucial evitando el agotamiento de exceso de stock. Se deben establecer sistemas para monitorear y controlar los niveles de inventario, utilizando técnicas como el inventario (Just-in-Time) y la planificación de requerimientos de materiales (MRP), también la coordinación interinstitucional es común que varias instituciones y entidades estén involucradas en la entrega de servicios. La planificación logística debe fomentar la coordinación y colaboración entre estas entidades para evitar duplicación de esfuerzos, optimizar recursos y garantizar una entrega efectiva de los servicios (Pei, 2018).

Siendo la planificación logística en el sector público busca asegurar una entrega eficiente de bienes y servicios a los ciudadanos. Esto implica coordinar recursos, diseñar procesos, gestionar inventarios y establecer sistemas de información adecuados, entre otros aspectos. La mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes es necesario garantizando exitosamente la planificación logística en el sector público (Raimbault, 2019).

Para la dimensión administración logística en el sector público son la gama de acciones y procedimientos utilizados por las organizaciones gubernamentales garantizando la administración de logística eficientemente. Esto implica planificar, coordinar y el debido control del proceso de entrega de productos y servicios e información comenzando con adquirir, su distribución y entrega a los diferentes organismos y ciudadanos. Cuyo objetivo importante es que los bienes y servicios se entreguen oportunamente, segura y al menor costo posible, optimizando así los recursos públicos disponibles (Sven, 2019).

Cabe resaltar La administración logística en el sector público es de importancia como sistema de gestión estratégica en procesos logísticos en entidades gubernamentales. Implicando el planeamiento y organización y procesos como la adquisición, para una buena gestión y función en el sector público. A través de una gestión logística eficiente, se busca optimizar los servicios con calidad dirigidos a los usuarios, reducir los costos operativos y minimizar los tiempos de respuesta, descubriendo y mejorando la gubernamental en general (Ganapati, 2018).

Por otro lado, La administración logística en el sector público se enfoca en la misión integrada de la fluctuación de materiales, comunicación y recursos financieros en el ámbito gubernamental. Esto implica el diseño de estrategias logísticas que permiten una mejor coordinación entre los diferentes actores involucrados, como proveedores, organismos públicos y ciudadanos. Al gestionar de manera efectiva los procesos logísticos, se puede desarrollar con claridad la administración pública, reducir los costos necesarios y optimizar los recursos disponibles (Ecer, 2018).

Para la dimensión control logístico en las entidades del estado refiere al conjunto de medidas y acciones implementadas por las organizaciones gubernamentales para supervisar y regular las operaciones logísticas. Esto implica el monitoreo de la entrega de insumos y servicios, comunicando a lo largo de la logística en el aparato público, con el fin de garantizar la eficiencia, transparencia y cumplimiento de los objetivos establecidos. El control logístico también implica la aplicación de normas y regulaciones relacionadas con la adquisición, almacenamiento, transporte y distribución de recursos logísticos en el ámbito público, caracterizándose por la inspección y seguimiento constante de las

acciones logísticas garantizando el cumplimiento y desarrollo adecuado (Moons, 2019).

Cabe resaltar, el control logístico en el sector público implica la implementación de herramientas y sistemas de información que permiten recopilar, analizar y evaluar datos relevantes para la gestión logística. Esto incluye el uso de tecnologías como sistemas de seguimiento de inventario, GPS para el monitoreo de flotas de vehículos, y sistemas de gestión de almacenes. Estas herramientas facilitan decisiones bien informadas y la identificación de desviaciones o problemas en las operaciones logísticas del sector público, caracterizándose por la utilización de tecnologías y comunicación y recopilar datos facilitando las decisiones logísticas (Corchado, 2018).

Finalmente el control logístico en el sector público implica la implementación procesos asegurando el cumplimiento de las normativas y establecidos. Esto incluye la verificación de o claro y legal en los procedimientos de adquisición, la standarizacion y calidad en productos y servicios recibidos, y la supervisión de los plazos y costos acordados. El control logístico busca prevenir irregularidades, fraudes o malversación de fondos en las operaciones logísticas del sector público, caracterizándose por el Establecimiento de políticas y procedimientos para garantizar la legalidad, transparencia y cumplimiento de las normas en las operaciones logísticas del sector público (Hoang, 2019)

La productividad de los empleados es ver lo capaz de lograr resultados de manera eficiente, maximizando recursos utilizados en el tiempo determinado. Los factores que impulsan la productividad incluyen la forma de trabajo, el uso eficiente de equipamiento, operaciones optimas con innovaciones. Es importante tener en cuenta que la productividad y las recompensas económicas asociadas son logran a través del recurso humano en una empresa, por lo tanto, es fundamental promover el que el talento humano se desarrolle a través de un entorno de formación de alta calidad (Magnus, 2018).

Por otro lado, la productividad laboral es la manera de lograr con el uso racional de operaciones y eficacia con la que los empleados públicos desempeñaron sus tareas y responsabilidades. Una alta productividad laboral implica que se lograron objetivos que satisfacen de manera óptima con los

recursos disponibles. Esto implica una correcta asignación de funciones, capacitación y motivación del personal, implementando programas que evalúen en reconocimiento del desempeño (Fosso, 2019).

De manera similar, el éxito de dichas instituciones se fundamenta en gran medida en la labor de los trabajadores y su capacidad productiva. La determinación, diligencia y eficacia del personal son factores determinantes para alcanzar las metas deseadas, los cuales pueden ser influenciados por diversas formas de liderar (Anwar & Haider, 2017).

En estos tiempos, es esencial que el personal de una organización esté altamente comprometido para asegurar su supervivencia y continuidad (Azeez, 2017). Para lograr un funcionamiento efectivo, es fundamental que la organización retenga a su personal con compromiso y calificación, esto es cada vez más difícil para los gerentes, lo que ha aumentado la tasa de rotación en varios sectores. Aunque en países en desarrollo como Nigeria, donde existe personal sin trabajo que ha aumentado, la tasa de rotación puede no exhibir la misma magnitud que en los países desarrollados, sin embargo, sigue existiendo una inclinación a desvincularse de una organización debido a varios factores, incluyendo edad, género, cargo, la compensación, la educación, etc. (Bandhanpreet, 2017; Omeluzor et al., 2017).

La productividad laboral es esencial para acrecentar la producción y reducir los costos, lo que a su vez mejora la competencia y la sobrevivencia a un plazo largo de una organización, y es crucial así acrecentar ingresos, Además, una buena productividad laboral crea un entorno laboral positivo para los empleados. Por lo tanto, obtener un producto en cantidad indica efectividad en una empresa (Barrera, 2017).

La producción por medio del desenvolvimiento del recurso humano denota para el logro de planes de una empresa, ya que el personal eficaz y un entorno de trabajo productivo son fundamentales. Existen múltiples factores influyentes en el desarrollo de productos dentro de ellos está la forma de dirigir la empresa (Govindan, 2018)

Es importante distinguir entre eficiencia y eficacia, ya que son conceptos diferentes. Ser eficiente se refiere ser capaz de lograr lo planeado en menor

tiempo. Por otro lado, ser eficaz se define en el nivel en el que se lograron los efectos deseados. Los directores deben evaluar cómo cada uno de estos conceptos afecta a una organización y su desempeño (Sachiko, 2020)

Incrementar la eficiencia implica optimizar rápidamente ejecutando y reduciendo gastos indebidos y simplificar los procesos involucrados. Por otro lado, mejorar la eficacia implica alinear las mejoras en los métodos de trabajo con los objetivos estratégicos de la organización en general. Es fundamental la obtención de estrategias más claras para potenciar la efectividad en el logro de resultados.

Según Koontz y O'Donnell (1984), planear adecuadamente estableciendo procesos y escoger medios y alcanzarlos. Implica, selecciones de modelos, procedimientos y objetivos programas necesarios para lograr los fines de la organización.

Por su parte, Stoner y Freeman (2003) definen el plan como el procedimiento donde se establecen metas eligiendo medios alcanzables, antes de que las acciones necesarias sean tomadas. La planeación es un asunto continuo, metódico e integral realizado en la empresa.

En palabras de Chiavenato (2009), la planeación es el proceso que busca definir lo esperado y formas como obtenerlos. La planeación se enfoca en identificar las acciones y decisiones necesarias para la entidad logre sus objetivos, y para lograrlo, es necesario ejecutar un estudio del ambiente externamente e internamente de la empresa.

Según Robbins y Coulter (2018), administrar es planear, dirigir, coordinar y controlar trabajos de integrantes de una empresa uso adecuado de bienes hacia el logro de metas que se establecen de forma clara y efectiva.

Para Bateman y Snell (2016), la administración son procesos de laborar con y a través de otros y lograr metas en una entidad de manera efectiva y eficiente, en donde la eficacia se refiere a lograr los objetivos efectivamente usando óptimamente los recursos.

Según Daft (2017), la administración es la ruta de diseñar y conservar un medio en que los individuos laborando unidos logren con eficacia logros. Esto implica planear, organizar dirigir y controlar del personal, las finanzas, y tecnologías de la organización hacia el logro los objetivos de manera eficiente y

eficaz.

En su libro "Control de gestión: enfoque de sistemas mejorar productos y calidades", Anthony y Govindarajan (2007) definen el control como el procedimiento de monitorear y regular las acciones de una organización y así asegurar sus objetivos establecidos. Según los autores, controlar es proceder de continuamente implicando medir desempeño, comparando resultados de logros establecidos tomando correcciones en caso de que sea necesario.

En su artículo "El papel del control en la gestión estratégica", Simons (1995) argumenta que el control no solo implica la medición del desempeño, sino también define sus objetivos para estrategias y la implementa como sistemas de incentivos que fomenten el comportamiento deseado de los empleados. Según el autor, el control estratégico es esencial para asegurar que una organización alcance sus objetivos a largo plazo.

Otro enfoque del control es el que se propone en el artículo "Control y empoderamiento: una revisión de la literatura" de Padilla-Meléndez y Delgado-Ceballos (2014). Los autores argumentan que el control no necesariamente implica una restricción del comportamiento de los empleados, sino que puede ser utilizado para empoderarlos fomentando en participar en decisiones acertadas. Según los autores, el control participativo permite que los empleados sientan que tienen cierto grado de control sobre su trabajo, lo que aumenta su motivación y compromiso con la organización.

Peter F. Drucker. Considerado como fundador de gestión contemporánea dando a conocer largamente en cosas relacionadas con la productividad y la eficiencia en las organizaciones.

En su libro "Fundamentos de Administración", Koontz y Weihrich (2014) definen la eficiencia como las empresas son capaces de lograr objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible. Según los autores, ser eficiente quiere decir a la relación entre los productos usados con resultados obtenidos, y es un indicador importante del desempeño de una organización.

En su publicación "la eficiencia y la eficacia" como indicadores del éxito organizacional", Guerrero-Bustamante y Gómez-Barrera (2014) argumentan que ser eficiente es capacidad de una entidad a usar los recursos de manera óptima, y

ser eficaz ser capaz que la entidad para alcanzar sus objetivos. Los autores sugieren que la eficiencia y la eficacia son complementarias y deben ser consideradas en conjunto para valorar el éxito la empresa.

En su estudio "La eficiencia en la gestión pública: conceptos, modelos y desafíos", Villarreal-Villarreal y Garza-Reyes (2014) proponen una definición de eficiencia que se enfoca en relacionar productos y gastos de una organización. Según los autores, la eficiencia se logra cuando se alcanzan los resultados deseados con el menor costo posible, y puede ser evaluada utilizando diferentes medidas, como la productividad y el costo unitario.

En su libro "Evaluación de la eficacia de la formación: cómo medir y mejorar la transferencia de conocimientos y habilidades", Holton III et al. (2016) definen la eficacia como la medida en que un programa o intervención cumple con sus objetivos y produce los resultados deseados. Según los autores, la eficacia debe ser evaluada en función de los resultados, no de los esfuerzos realizados.

En su artículo "Eficacia de la terapia cognitivo-conductual en el procedimiento de la depresión", Gabbard et al. (2016) utilizan el término eficacia para referirse a la capacidad de un tratamiento para producir resultados positivos en pacientes con depresión. Según los autores, la eficacia debe ser evaluada mediante estudios rigurosos que comparen el tratamiento con un grupo de control y utilicen medidas objetivas de los resultados.

En su estudio "Eficacia de las presentaciones de mediación adelantada en el desarrollo infantil", Betancourt et al. (2016) proponen una definición de eficacia que se enfoca en la capacidad de una intervención para lograr se cambie positivamente el desarrollo de menores. Según los autores, la eficacia debe ser evaluada mediante estudios longitudinales que utilicen medidas objetivas del desarrollo infantil.

En su artículo "Cómo reducir costos sin perjudicar la calidad de los productos o servicios", Gallo et al. (2016) proponen un enfoque de reducción de costos basado en eliminar acciones que no sumen valor y en la mejora de los procesos productivos. Según los autores, la reducción de costos debe ser un esfuerzo constante y sostenible en el tiempo.

En su libro "Gestión de costos: fundamentos y estrategias", Blocher et al.



(2017) definen la reducción de costos como la disminución de los gastos necesarios para producir bienes o servicios sin comprometer la calidad. Según los autores, disminuir precio puede lograrse mediante mejorando la presentación eliminando actividades innecesarias y la negociación con proveedores.

En su estudio "Impacto de la reducción de costos en ganancias de las organizaciones", García et al. (2018), utilizan el término reducir precios al referirse a reducir gastos operativos en la empresa. Según los autores, disminuir precios puede aumentar las rentas en las organizaciones, siempre y cuando se realice de manera estratégica y no afecte negativamente la presentación de los resultados o servicios.

La gestión logística juega un papel fundamental en todas las empresas, ya que tiene un impacto directo en la productividad y los resultados de la organización. El abastecimiento en planear, implementar y controlar la salida y entrada de productos y la comunicación, comenzando hasta el final de la cadena, satisfaciendo la necesidad del cliente. Una gestión logística deficiente puede generar una serie de inconvenientes afectando la producción, como retrasos en la entrega, pérdida de tiempo y recursos, costos innecesarios y la presentación de un buen producto o servicio.

Un inconveniente que aparece y afecta la gestión de abastecimiento es no coordinar entre las diferentes oficinas en la empresa. El abastecer involucra a muchas áreas de la empresa, como la producción, compras, finanzas, marketing y servicio al cliente. Cada una de estas áreas puede tener sus propios objetivos y prioridades, lo que puede generar conflictos y dificultades en la gestión logística. Es importante que exista una comunicación y coordinación eficiente entre estas áreas para garantizar una gestión logística efectiva y una productividad óptima.

Otro problema que puede afectar la gestión logística es no contar con un buen plan y visibilidad en el abastecimiento. Una gestión logística efectiva requiere una planificación adecuada y una visibilidad completa, desde el comercio hasta los usuarios. La falta de planificación y visibilidad genera fallas, como la falta de stock, la acumulación de inventarios, retrasando entrega y no coordinación con los proveedores.

La complejidad de la cadena de suministro es otro problema significativo

que afecta la gestión logística, puede involucrar múltiples vendedores y transportes, almacenes y clientes, lo que puede generar una serie de desafíos en la gestión logística. Por ejemplo, es posible que existan problemas de coordinación y seguimiento en el transporte, o que se produzcan retrasos en la entrega debido a problemas en el almacén o en la gestión de inventarios.

La falta de tecnología y herramientas adecuadas también puede afectar la administración logístico y producción. La logística implica el procesamiento de grandes cantidades de información, como órdenes de compra, facturas, guías de despacho y seguimiento de envíos. La falta de tecnología y herramientas adecuadas puede generar errores, retrasos y costos innecesarios en la gestión logística. Es importante que las empresas inviertan en tecnología y herramientas adecuadas para garantizar una gestión logística eficiente y una productividad óptima.

Otro problema que afecta la gestión logística es no capacitar al recurso humano. La logística requiere habilidades técnicas y de gestión específicas, como planificar cantidades, y el inventario, la coordinación con proveedores y clientes. No capacitar al personal puede generar errores, retrasos y falta de presentación de bienes y servicios, lo que afecta directamente la productividad de la empresa.

En el estudio de Casanueva (2018), gestionar el abastecimiento es importante por es la clave productivamente de cualquier empresa. Una gestión logística deficiente puede generar una serie de problemas que afectan la productividad, como retrasos en la entrega.

Para la dimensión clima laboral, en el sector público es el ambiente emocional que se cuenta en el trabajo dentro de las organizaciones gubernamentales. Este clima es tiene influencias en las relaciones humanas, información, el liderazgo y el trato del personal. Un clima laboral positivo en el sector público se caracteriza por la confianza, el apoyo mutuo, el respeto, motivar y satisfacer a los trabajadores, teniendo como elementos del clima laboral a las Relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva, liderazgo participativo y políticas de recursos humanos que fomentan la satisfacción y motivación de los empleados (Hasan, 2020).

Por otro, lado el clima laboral en el sector público se refiere al entorno

organizacional en el que los empleados realizan sus tareas y desempeñan sus funciones. Este clima se caracteriza por las percepciones colectivas de los empleados respecto a factores como la justicia, la equidad, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo. Un clima laboral positivo en el sector público promueve la colaboración, el compromiso y el desarrollo profesional de los empleados, teniendo como elementos del clima laboral a la Justicia organizacional, equidad salarial, reconocimiento y recompensas adecuadas, autonomía y oportunidades de desarrollo profesional (Petriglieri, 2019).

El clima laboral en el sector público se refiere al ambiente físico y social en el que lo servidores hacen sus tareas diarias. Este clima incluye aspectos como el diseño del espacio de trabajo, la calidad de las relaciones entre compañeros y superiores, equilibrando las labores personalmente. Un clima laboral positivo en el sector público se caracteriza por la existencia de un entorno seguro, saludable y propicio para el bienestar de los empleados, teniendo como elementos del clima laboral al Diseño ergonómico del espacio de trabajo, relaciones de trabajo saludables, equilibrio entre trabajo y vida personal, y medidas de seguridad y bienestar para los empleados (Sánchez, 2018).

Para la dimensión innovación, en el sector público por parte de servidores públicos se refiere al proceso de generación y aplicación de nuevas ideas, prácticas o enfoques en el ámbito gubernamental para mejorar los servicios y la gestión pública. Implica la capacidad de los servidores públicos para identificar y resolver problemas de manera creativa, implementar soluciones novedosas y fomentar un entorno que fomente la experimentación y el aprendizaje continuo. La innovación en el sector público busca generar un impacto positivo eficientemente con claridad y buena presentación de servicios gubernamentales. (Chen, 2018)

Cabe resaltar, la innovación en el sector público por parte de los servidores públicos se refiere a la capacidad de los empleados para proponer e implementar cambios significativos y disruptivos en los procesos, políticas y servicios existentes. Esto implica el fomento de una cultura de innovación, la colaboración interdepartamental y la búsqueda de nuevas formas de abordar los desafíos del sector público. La innovación en el sector público por parte de los servidores públicos busca impulsar la mejora continua, la eficacia adaptarse a cambios (Owen, 2019)

Asimismo, La innovación en el sector público por parte de los servidores públicos se refiere al uso creativo y estratégico de los recursos disponibles para abordar los desafíos y promover la transformación en el ámbito gubernamental. Implica la generación de ideas disruptivas, la experimentación con nuevas tecnologías y enfoques, y la colaboración con socios externos para impulsar el cambio y la mejora en los servicios públicos. La innovación en el sector público por parte de los servidores públicos busca maximizar el impacto social, generar eficiencia y aumentar la participación ciudadana en la toma de decisiones (Edwards, 2018).

Para la dimensión comunicación interna la dimensión de comunicación interna en el sector público se refiere estrategias, herramientas y procesos usados facilitando, la fluidez de la información y el intercambio de mensajes entre los diferentes niveles y áreas de una organización gubernamental. Esta dimensión busca promover una comunicación efectiva y transparente dentro gubernamental alineando los objetivos, difundiendo las políticas y procedimientos, fomentar la participación y fortalecer la cohesión y comprometiendo a los trabajadores para obtencion de logros institucionales (Lee, 2020).

Por otro lado, la comunicación interna en el sector público es una serie de acciones y canales de comunicación utilizados para transmitir información relevante a los empleados dentro de una organización gubernamental. Esta dimensión busca garantizar que la comunicación sea oportuna, clara y precisa, de modo que los empleados puedan estar informados sobre los cambios, decisiones y actividades que surgirán en su trabajo. Además, la comunicación interna promueve la retroalimentación y hace participar a los trabajadores lo cual permite expresiones de ideas, sugerencias (Šūmakaris, 2020).

Finalmente, la dimensión de comunicación interna en el sector público se refiere al conjunto de estrategias y prácticas utilizadas para promover una cultura de comunicación abierta y efectiva dentro de las organizaciones gubernamentales. Esta dimensión implica la implementación de formas de expresión formal e informal tales como reuniones, boletines internos, intranets y redes sociales corporativas, para facilitar la comunicación, experiencia con los empleados. Además, la comunicación interna en el sector público busca generar confianza, cohesión y colaboración (Pazeraite, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

De acuerdo con Smith, J. (2018), el tipo de indagación realizada es básica. La investigación básica se refiere a la exploración científica el objetivo principal ampliar lo teórico o la comprensión fundamental de un fenómeno, sin aplicar directamente los resultados a problemas prácticos o situaciones específicas.

En este caso, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, utilizando el método científico centrado en la recopilación y analizando datos respondiendo a interrogantes de indagación y probar hipótesis. Este enfoque es caracterizado por la utilización de herramientas de medidas estándares, la aplicación de técnicas estadísticas y el énfasis en la objetividad y replicabilidad resultados, tal como menciona Johnson, R. (2019).

Asimismo, como enfoque de la indagación es cuantitativa por que, mediante la base de datos cuantitativos, se obtendrán datos que permitirá el análisis numérico para la descripción y análisis de correlación.

Por lo tanto, el objetivo es presentar las variables y explorar la relación existente de variables en una Universidad Pública de Madre de Dios.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El *diseño* utilizado es no experimental de corte transversal, significa que no realizaron estudios de manipulaciones de las variables analizadas. En su lugar, se emplearán técnicas descriptivas para examinar la correspondencia existente de dichas variables. Es importante mencionar que los datos fueron recolectados en un único momento, lo que pudo obtener una instantánea de la situación en ese momento específico (Hernández y Fernández, 2014).

Este estudio se enmarca en un *nivel* de investigación descriptivo correlacional, el cual se caracteriza por analizar la relación entre variables con el objetivo de identificar si existe una asociación aprobativa o negar, así como el nivel de confirmación que representa el rato de coger datos. (Hernández y Fernández, 2014).

Representación del diseño:

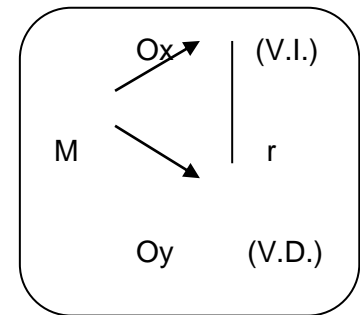
Denotación:

M = Muestra de Investigación.

Ox = Variable Independiente (Gestión Logística).

Oy = Variable Dependiente: (Productividad Laboral).

R = Relación entre variables causal



### 3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gestión Logística

Concepto de gestión logística: se refiere a actividades y procesos conjuntos que involucran planificar, implementar y controlar eficiente el recorrido de insumos y servicios desde el comienzo hasta su entrega final logrando la satisfacción del usuario y maximizar la rentabilidad de la organización. Smith, J. (2018).

Definición operativa de gestión logística: ha operacionalizado en tres dimensiones que son: Planeación, Administración y Control, las cuales cuentan con sus concernientes indicadores. En razón de ello se utilizó 12 preguntas que evalúa las dimensiones y la variable a través de la escala de Likert, tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca, con una escala de medición ordinal.

Variable Dependiente: Productividad Laboral

Definición conceptual de productividad: La productividad es la capacidad de una organización, industria o economía para generar resultados eficientes y eficaces, maximizando el enlace entre recursos utilizados y resultados realizados. Es un indicador de la eficiencia y eficacia para la producción de bienes y servicios. Cazau, P. (2017).

Definición operativa de productividad: La variable productividad se ha operacionalizado en tres dimensiones que son: Eficiencia, Eficacia y Reducción de Costos, las cuales cuentan con sus concernientes indicadores. En razón de ello se utilizó 12 preguntas que evalúa las dimensiones y la variable a través de la escala de Likert, tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca,

nunca, con una escala de medición ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Para Smith, J. (2018), población es el conjunto de sujetos, metas y eventualidades poseyendo caracteres comunes y que son centro de análisis. este trabajo de indagación se conforma por personas administrativo, tanto funcionarios y colaboradores que trabajan en las Oficinas dependientes de las Unidades Orgánicas de la Dirección General de Administración y las áreas de planificación presupuestal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que constituían 38 colaboradores.

- Criterios de inclusión: trabajadores que pertenecen al al sistema administrativo.
- Criterios de exclusión: trabajadores como docentes fuera de cargos directivos, servicios generales (limpieza, carpintería, mantenimiento, seguridad) ni alumnos.

#### **3.3.2. Muestra:**

Es un parte de integrantes de un sector poblacional con semejanzas propias representativas, se usa si es poblacion grande e imposible de obtener datos de estudio. Smith, J. (2017). Entonces la muestra es no probabilista por conveniencia porque el investigador selecciona a los participantes o elementos de la muestra basándose en su conveniencia, disponibilidad o accesibilidad ya que en la cantidad del personal administrativo solo hay **38** empleados.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Inicialmente, se llevó a cabo una investigación bibliográfica, la cual involucra la selección y revisión exhaustiva de fuentes bibliográficas relevantes. Se registraron los temas de interés relacionados con nuestro estudio, lo que nos permitió adquirir un conocimiento profundo de los avances científicos realizados en áreas específicas.

La encuesta es una técnica para recolectar información que implica la obtención de datos por medio de cuestionarios estructurados o entrevistas estandarizadas. Se utiliza para recoger información de muestra de la población en estudio a fin de contar con datos sobre características, opinión de un sector común Gómez, A. (2018). En esta indagación se aplicará 2 sondeos, uno para cada variable de estudio, de la misma forma serán validados por 3 expertos.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
➤ ENCUESTA	➤ CUESTIONARIO

Validez de instrumento

Es evaluada por expertos con el objetivo de asegurar que el instrumento de investigación utilizado para recopilar datos sea adecuado y mida de manera precisa y confiable las variables o constructos que se pretenden investigar. La opinión de los expertos es valiosa debido a que son expertos y conocen de estudio específico, Los expertos pueden evaluar el contenido y la estructura del instrumento para determinar si las preguntas o elementos son relevantes y apropiados para medir los aspectos específicos de interés.

En ese sentido, nos ha validado tres expertos en la materia de las contrataciones públicas, planificación y administración, según **anexo 4**.

**Tabla 1:**

*Validación de los instrumentos por expertos*

N°	Expertos	Grado	Condición
01	Eduardo Alejandro Gutierrez Carpio	Doctor en gestión pública	Inscrito en SUNEDU
02	Gyno Alberto Cruz Velasquez	Doctor en gestión pública	Inscrito en SUNEDU
03	Alberto Martín Cruz Valdez	Maestro en gestión pública	Inscrito en SUNEDU

*Nota. Elaboración propia*

En donde cada uno de estos expertos según anexo han evaluación, colando una puntuación con promedio de 4 indicando que se cuenta con un nivel de validez alto.



## Análisis de fiabilidad

Según, Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, (2018) El análisis y confiabilidad alfa de Cronbach es una técnica estadística utilizada en una tesis para evaluar lo consistente de elementos o interrogantes que conforman una la medición. Esta medida de confiabilidad indica la homogeneidad de los elementos en términos de medir el mismo constructo o característica subyacente, coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde el valor más próximo a 1 indican > confiabilidad, es decir, una mayor consistencia entre los elementos. La valoración de alfa de Cronbach > a 0,70 se considera generalmente aceptable para la mayoría de las investigaciones, aunque el criterio de aceptación puede variar según el contexto y el campo de estudio.

En donde, según **anexo 5** se puede observar que para la variable de estudio gestión logística el alfa de Cronbach es 0.941 mientras que la variable productividad laboral es 0.896, siendo mayor a 0.7 indicando que se cuenta con un nivel aceptable y alto de fiabilidad y validez de los instrumentos.

### 3.5. Procedimientos

Se procedió a remitir la correspondiente misiva de introducción a la entidad en cuestión, con el fin de solicitar formalmente se autorice y así proceder con el análisis y acceder a la información pertinente que se requiere para su desarrollo. En dicha comunicación se hizo hincapié en los beneficios y las contribuciones que se obtendrán una vez que se concluya la investigación.

Una vez obtenido la autorización correspondiente, se concertó reunirse con el jefe de unidad de administración evaluando minuciosamente lo real y comprender en profundidad el problema a abordar. Después, se explicó claramente donde queremos llegar con la indagación.

Además, se informó a los integrantes acerca del propósito de la encuesta que se llevará a cabo, así como de los objetivos que se buscan con ella, obteniendo así su aprobación para su aplicación.

Con la finalidad de estudiar la función logística y la producción, se aplicarán dos encuestas y se consolidarán los resultados para cargarlos posteriormente en el software IBM SPSS Statistics 25, con el fin de descubrir

las relaciones existentes entre ambos aspectos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de recolectar datos lo ingresamos a la base de datos utilizando el Excel en forma de una matriz. Posteriormente, se importaron al programa IBM SPSS Statistics 25 para realizar análisis estadísticos descriptivos y generar resultados, aplicando criterios de evaluación basados en investigaciones anteriores.

Para realizar pruebas o determinar la significancia de una hipótesis, es fundamental emplear técnicas de estadística inferencial. Esto permite realizar inferencias de caracteres poblacional solicitada en la averiguación obtenida de una muestra representativa (Ñaupas, 2014).

En el presente estudio, se realizaron encuestas a un total de 38 colaboradores pertenecientes al área administrativa. Dado que la muestra se encontró por debajo de los 50 participantes, se empleó la prueba de Alfa de Cronbach en el marco de la estadística inferencial. Esta prueba permitió evaluar la normalidad de los datos y determinar el estadígrafo para el análisis (Novales, 2010).

### **3.7. Aspectos éticos**

Es esencial aplicar principios éticos para garantizar la integridad y respeto hacia los participantes. El consentimiento informado, la confidencialidad, el respeto a la privacidad y la equidad en la selección de participantes son fundamentales. Además, se debe minimizar los riesgos para los participantes y cumplir con políticas de honestidad académica, incluyendo la atribución de fuentes y la revisión ética. Respetando las normas de la UCV y el uso responsable de datos y la divulgación ética de resultados también son importantes para mantener la calidad y credibilidad de la investigación. Cumplir con estos aspectos éticos fortalece la validez de la tesis y su contribución al conocimiento científico.

#### IV. RESULTADOS

En el presente apartado presentamos resultados que se obtuvieron de la encuesta para la variable gestión logística con la variable productividad laboral, presentamos primero los análisis descriptivos luego para mediante la prueba de normalidad verificar con que tipo de prueba estadístico se determinaras los objetivos y cumplir con las hipótesis.

##### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 2:**

*Análisis descriptivo para la variable gestión logística*

<b>Gestión Logística</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	2	5,3	5,3	5,3
	Regular	19	50,0	50,0	50,0
	Adecuado	19	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Según la tabla 2 se observa la percepción 50% de participantes manifestaron que la gestión logística en una universidad publica de Madre de Dios es regular debido a las ineficiencias en la cadena de suministro, mientras que el 44.7% indicaron que es adecuado pudiendo indicar que alcanzan el suministro en el debido momento, por otro lado, manifestaron el 5.3% dijeron que es inadecuado, significa que no se cumple con el suministro y las etapas.

**Tabla 3:**

*Análisis descriptivo para la variable productividad laboral*

<b>Productividad Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	57,9	57,9	57,9
	Adecuado	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Según la tabla 3 se puede observar la percepción del 57.9% de los encuestados manifestaron que la productividad laboral en una universidad publica de Madre de Dios es regular significando que no se alcanza un nivel adecuado cumplir las funciones, por otro lado, el 42.1% dijeron que es adecuado.

**Tabla 4:**

*Análisis descriptivo para las dimensiones de la variable gestión logística*

		Planificación Logística		Administración Logística		Control Logístico	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	2	5.3	09	25.3	2	5.3
	Regular	21	55.3	22	56.3	23	57.3
	Adecuado	15	39.5	7	18.4	12	37.5
	Total	38	100.0	38	100.0	38	100.0

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Según la tabla 4 se puede observar para la dimensión planificación logística que el 55.3% indican es regular, mientras que el 39.5% dijeron que es adecuado y el 5.3% manifestaron que es inadecuada, por otro lado el 56.3% de los encuetados para la dimensión administración logística es regular, también el 25.3% manifestaron que es inadecuada, también 18.4% dijeron que es adecuado, para la dimensión control logístico el 57.3% informaron que es regular, también el 37.5% mencionaron que es adecuada y finalmente el 5.3% manifestaron que es inadecuada en la Universidad Publica de Madre e Dios.

**Tabla 5:**

*Análisis descriptivo para las dimensiones de la variable productividad laboral*

		Clima Laboral		Innovación		Comunicación Interna	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	28	73.7	6	15.8	9	23.7
	Regular	10	26.3	27	71.1	25	65.8
	Adecuado	0	0	5	13.2	4	10.5
	Total	38	100.0	38	100.0	38	100.0

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Según la tabla 5 se puede observar para la dimensión clima laboral 73.7% dijeron que es inadecuada, también el 26.3% mencionaron que es regular, para la dimensión innovación el 71.1% de los encuestados mencionaron que es regular, por otro lado el 15.8% dijeron ser inadecuada, cabe resaltar que el 13.2% manifestaron que es adecuado, finalmente el 65.8% de los encuestado la

comunicación interna mencionaron es regular, también el 23.7% indicaron que es inadecuada, finalmente el 10.5% manifestaron que es adecuada la comunicación interna en la universidad pública de Madre de Dios.

**Tabla 6:**

*Cruzada entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral.*

		Productividad Laboral		Total	
		Regular	Adecuado		
Gestión Logística	Inadecuada	Recuento	2	0	2
		% del total	5,3%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	<b>17</b>	0	17
		% del total	<b>44,7%</b>	0,0%	44,7%
	Adecuado	Recuento	<b>3</b>	<b>16</b>	19
		% del total	<b>7,9%</b>	<b>42,1%</b>	50,0%
Total		Recuento	22	16	38
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

De acuerdo con los datos de la tabla 6, se evidencia que cuando la gestión logística es calificada como regular, el rendimiento laboral también es catalogado como regular en un 44.7%. Por otro lado, el 42.1% muestra que cuando la gestión logística es considerada adecuada, la productividad laboral también se considera adecuada. Finalmente, se observa que cuando la gestión logística es adecuada, la productividad laboral tiende a ser calificada como regular.

**Tabla 7:**

*Cruzada entre la dimensión Planificación Logística y la Productividad Laboral*

		Productividad Laboral		Total	
		Regular	Adecuado		
Planificación Logística	Inadecuada	Recuento	2	0	2
		% del total	5,3%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	<b>17</b>	<b>4</b>	21
		% del total	<b>44,7%</b>	<b>10,5%</b>	55,3%
	Adecuado	Recuento	3	<b>12</b>	15
		% del total	7,9%	<b>31,6%</b>	39,5%
Total		Recuento	22	16	38
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Se puede observar en la tabla 7 que la planificación logística es regular también la productividad laboral es regular según el 44.7%, cuando la

planificación logística es adecuada también la productividad laboral es adecuado según el 31.6%, finalmente el 10.5% cuando es regular la productividad es adecuada.

**Tabla 8:**

*Cruzada entre la dimensión Administración Logística y la Productividad Laboral*

		Productividad Laboral			
		Regular	Adecuado	Total	
Administración Logística	Inadecuada	Recuento	<b>10</b>	0	10
		% del total	<b>26,3%</b>	0,0%	26,3%
	Regular	Recuento	<b>11</b>	<b>10</b>	21
		% del total	<b>28,9%</b>	<b>26,3%</b>	55,3%
	Adecuado	Recuento	1	6	7
		% del total	2,6%	15,8%	18,4%
Total		Recuento	22	16	38
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8, se puede observar que cuando la administración logística es calificada como regular, el rendimiento laboral también es evaluado como regular, alcanzando un 28.9%. Por otro lado, un 26.3% de los participantes expresaron que cuando la administración logística es calificada como regular, la productividad laboral también se considera regular. Finalmente, se encontró que cuando la administración logística es considerada regular, la productividad laboral es calificada como adecuada, obteniendo un 26.3%.

**Tabla 9:**

*Cruzada entre la dimensión Control Logística y la Productividad Laboral*

		Productividad Laboral			
		Regular	Adecuado	Total	
Control Logístico	Inadecuada	Recuento	2	0	2
		% del total	5,3%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	<b>17</b>	4	21
		% del total	<b>44,7%</b>	10,5%	55,3%
	Adecuado	Recuento	<b>3</b>	<b>12</b>	15
		% del total	<b>7,9%</b>	<b>31,6%</b>	39,5%
Total		Recuento	22	16	38
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

Según la tabla 9 el Control logístico es regular la productividad laboral es regular según el 44.7%, por otro lado, el 31.6% indicaron cuando el control logístico es adecuado la productividad laboral es adecuado, finalmente cuando el control logístico es adecuado la productividad laboral es regular según el 7.9%.

#### 4.2. Análisis Inferencial

**Tabla 10:**  
*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Logística	,321	,732	38	,000
Productividad Laboral	,379	,628	38	,000

Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27

La tabla 10 reveló que, para la prueba de normalidad, se utilizó el test de Shapiro-Wilk debido a que la muestra tenía menos de 50 personas. Se observó que la variable de gestión logística y productividad laboral presentaron una significancia menor a 0.05, específicamente 0.000, lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por aplicar métodos estadísticos no paramétricos y contrastar las hipótesis planteadas. En este sentido, se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) para analizar las relaciones entre las variables.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de Hipótesis General

➤ Planteamiento de hipótesis general

$H_i$  Existe influencia significativa entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

$H_o$  No existe influencia significativa entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

**Tabla 11:**

*Correlación de Spearman entre las variables de estudios Gestión Logística y Productividad Laboral*

			Gestión Logística	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

**Tabla 12:**

*Resumen Modelo Hipótesis General*

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,833	<b>,0.693</b>	,703	2,856

*Nota. Base de datos analizado con el SPSS V.27.*

la tabla 11 indican que existe una relación significativa entre las variables de gestión logística y productividad laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.833, lo que señala una relación alta entre ellas. Además, el valor del P-Valor fue de 0.000, siendo menor que 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna ( $H_i$ ). El coeficiente  $R^2$  obtenido fue de 0.693, lo que indica que el 69.3% de la variabilidad en la productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios en 2023 puede ser explicada por la influencia de la gestión logística.



#### 4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

➤ Planteamiento de hipótesis específica 1

$H_i$  Existe influencia significativa entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

$H_o$  No existe influencia significativa entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

**Tabla 13:**

*Correlación de Spearman entre la dimensión Planificación Logística y Productividad Laboral*

			Planificación Logística	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planificación Logística	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

**Tabla 14:**

*Resumen Modelo Hipótesis Específica 1*

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,820	<b>,0.672</b>	,689	1,347

*Nota. Base de datos analizado con el SPSS V.27.*

la tabla 13, se puede apreciar que existe una relación significativa entre la dimensión de planificación logística y la productividad laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.820, lo que indica una relación alta entre ambas variables. Además, el valor del P-Valor fue de 0.000, siendo menor que 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna ( $H_i$ ). El coeficiente  $R^2$  mostró una dependencia del 67.2%, lo que demuestra que la planificación logística impacta o influye en la productividad laboral en una Universidad Pública en Madre de Dios en el año 2023.

#### 4.3.3. Planteamiento de Hipótesis Especifica 2

➤ Planteamiento de hipótesis específica 2

H<sub>i</sub> Existe influencia Significativa entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

H<sub>o</sub> No Existe influencia Significativa entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

**Tabla 15:**

*Correlación de Spearman entre la dimensión Administración Logística y Productividad Laboral*

			Administración Logística	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Administración Logística	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

**Tabla 16:**

*Resumen Modelo Hipótesis Especifica 2*

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,884	<b>,0.781</b>	,801	1,253

*Nota. Base de datos analizado con el SPSS V.27.*

la tabla 15, se puede notar que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, de 0.884, muestra una relación alta entre la dimensión y la variable en estudio. Además, el valor del P-Valor fue de 0.000, lo que es menor que 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>). El coeficiente R<sup>2</sup> fue calculado en 0.781, lo que indica que el 78.1% de la variabilidad en la productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios en el año 2023 puede ser atribuida a la influencia o impacto de la administración logística.

#### 4.3.4. Planteamiento de Hipótesis Especifica 3

➤ Planteamiento de hipótesis especifica 3

$H_i$  Existe influencia significativa entre la Control Logístico y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

$H_o$  No existe influencia significativa entre el Control Logístico y la Productividad Laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios, 2023.

**Tabla 17:**

*Correlación de Spearman entre la dimensión Control Logística y Productividad Laboral*

			Control Logístico	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control Logístico	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

*Nota. Elaboración Propia con la base de datos y Spss V.27*

**Tabla 18:**

*Resumen Modelo Hipótesis Especifica 3*

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,810	<b>,0.656</b>	,686	1,965

*Nota. Base de datos analizado con el SPSS V.27.*

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 17, se puede apreciar que existe una relación significativa entre la dimensión de Control Logístico y la productividad laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.810, lo cual indica una relación alta entre ambas variables. Además, el valor del P-Valor fue de 0.000, siendo menor que 0.05, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_i$ ). El coeficiente  $R^2$  fue calculado en 0.656, lo que demuestra que el 65.6% de la variabilidad en la productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios en el año 2023 puede atribuirse al impacto o influencia del Control Logístico.

## V. DISCUSIÓN

En este presente capítulo se realizará las discusiones del trabajo de investigación, comparando los datos logrados con el marco teórico referenciado con la finalidad de llegar a analizar y concluir la presente tesis.

Observándose que la gestión logística es regular la productividad laboral también es regular según el 44.7%, por otro lado, el 42.1% cuando la gestión logística es adecuada también la productividad laboral es adecuada, finalmente cuando la gestión logística es adecuada la productividad laboral es regular.

Cuando la gestión logística es regular, significa que se cumplen con las acciones y procedimientos necesarios y así administrar eficientemente la logística en la entrega oportuna y garantizar la entrega oportuna de productos o servicios. Sin embargo, si la productividad laboral también es regular, esto puede tener un impacto negativo en la eficiencia general de la gestión logística. La productividad laboral se refiere a la cantidad de producción o trabajo realizado por los empleados en un período determinado. Si la productividad laboral es regular, significa que los empleados están cumpliendo con un nivel promedio de rendimiento, ni superando ni quedando por debajo de las expectativas. En el contexto de la gestión logística, una productividad laboral regular puede tener varias impresiones negativas. Estas pueden incluir: Retrasos en las actividades de manejo de inventario: Si los empleados no están trabajando a un ritmo óptimo, puede haber retrasos en las tareas relacionadas con el manejo de inventario, como la recepción, almacenar, preparar los materiales y así el envío. Esto puede provocar una menor eficiencia en la cadena de suministro y posibles problemas de stock. 2

Mayor tiempo de respuesta por que una productividad laboral regular puede llevar a un mayor tiempo de respuesta en el procesamiento de pedidos. Si los empleados no están produciendo a su máximo potencial, puede más tiempo completar las tareas necesarias para procesar y enviar los pedidos, lo que resulta en una entrega más lenta a los clientes, también mayor riesgo de errores si la productividad laboral es regular, es posible que los empleados estén menos enfocados o cometan más errores en sus tareas diarias. Impactara negativamente en lo preciso de las actividades logísticas, como la verificación de inventario, la preparación de pedidos y la documentación de envío. Los errores pueden generar

costos adicionales y retrasos en la cadena de suministro (Naoum, 2019).

En síntesis, cuando tanto la gestión logística como la productividad laboral son regulares, es probable que existan desafíos en términos de eficiencia y rendimiento. Para mejorar la gestión logística, puede ser necesario implementar medidas para aumentar la productividad laboral, como proporcionar capacitación adicional, establecer metas claras, mejorar la motivación del personal y utilizar tecnología o herramientas que optimicen los procesos logísticos.

Asimismo, se ha determinado el objetivo general indicando que gestión logística y la productividad laboral tienen una relación significativa, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.833 siendo una relación alta, con un margen de error del P- Valor =0.000 < a 0.05 siendo significativa, en ese sentido se acepta la hipótesis alterna que manifiesta Existe relación significativa entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.

Vemos resultados parecidos a los de Hoz y Martínez (2017) se analizaron utilizando el software SPSS, y el coeficiente de confiabilidad de Cronbach obtuvo un valor de 0.80 y 0.72, lo cual indica que es confiable existiendo relación entre la gestión logística y la competitividad, también con el de García (2017), utilizando una escala de respuesta tipo Likert. La confiabilidad de Alfa de Cronbach arrojó un coeficiente de 0.80 y 0.72 para las variables, indicando que es un instrumento confiable. Los resultados indicaron que el éxito de una estructura empresarial depende de la gestión logística, ya que esto puede conducir a reducir de precio y la satisfacción de los usuarios.

Con los resultados logrados y citados se manifiesta que la gestión logística y la productividad laboral están estrechamente relacionadas en el sector público del Perú. Una gestión logística eficiente puede tener un impacto significativo en la productividad laboral y en la eficacia de las operaciones gubernamentales, la gestión logística eficiente implica optimizar los procesos relacionados con la provisión, almacenamiento y entrega de bienes y servicios. Cuando estos procesos se realizan de manera efectiva, se reducen los tiempos de espera y los cuellos de botella. Esto permite a los empleados del sector público realizar sus tareas de manera más eficiente, lo que mejora la productividad laboral, además,

una gestión logística eficaz asegura la disponibilidad oportuna de los recursos necesarios para el funcionamiento de las entidades gubernamentales. Esto incluye la adquisición y entrega de suministros, equipos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades públicas. Cuando los recursos se entregan a tiempo, los empleados pueden realizar su trabajo sin interrupciones, lo que contribuye a una mayor productividad. Por otro lado, la gestión logística también impacta en la presentación de servicios brindados al sector público. Una gestión eficiente garantiza la entrega correcta y oportuna de bienes y servicios a los ciudadanos. Esto ayuda a evitar retrasos necesarios y garantiza la satisfacción de los usuarios, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la moral y la estimulación de los servidores del sector público, aumentando su productividad.

En síntesis, una gestión logística eficiente en el sector público del Perú puede mejorar la productividad laboral al optimizar los procesos logísticos, garantizar la disponibilidad de recursos y mejorar el servicio óptimo en un mejor desempeño de las entidades gubernamentales y el cumplimiento capaz hacia la de la ciudadanía de manera más efectiva y eficiente.

Se ha alcanzado el objetivo específico 1, donde se encontró una relación significativa entre la dimensión de planificación logística y la productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios en 2023, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.820, lo que indica una relación alta entre ambas variables. El valor del P-Valor fue de 0.000, que es menor que 0.05, confirmando la significancia estadística y llevando a la aceptación de la hipótesis alterna que plantea la existencia de esta relación.

Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Bello (2017), quien también encontró una relación directa, alta y significativa (0.728\*\*) entre la gestión logística y la productividad en la UGEL de Huari en el 2017. En su estudio, se concluyó que una adecuada gestión logística, que incluye la planificación, implementación de mecanismos logísticos y control de adquisiciones, se refleja en la productividad de las distintas áreas administrativas de la UGEL Huari. Además, la hipótesis de investigación que afirmaba la relación directa y significativa entre la gestión logística y la productividad en la UGEL de Huari en el 2017 fue confirmada.

En base a los resultados y a lo mencionado por Bello, podemos afirmar que la planificación logística y la productividad laboral en el sector público están estrechamente vinculadas y se influyen mutuamente. Una planificación logística efectiva es esencial para mejorar la producción de los trabajadores y maximizar la eficiencia operativa en el sector público. Además, la planificación logística implica el diseño de estrategias e implementación de procedimientos que optimizan la cadena de suministro, la distribución de recursos y la gestión de inventarios en el sector público, cuando se realiza una planificación logística adecuada, se establecen plazos realistas, se definen prioridades y se asignan de manera eficiente las tareas y responsabilidades a los empleados. Esta distribución efectiva de tareas y responsabilidades permite a los empleados del sector público trabajar de manera más organizada y enfocada. Al ser responsables de los plazos establecidos, los empleados pueden gestionar su tiempo y esfuerzo de manera más eficiente, lo que lleva a un aumento en la productividad laboral.

Además, la planificación logística ayuda a minimizar los retrasos y las interrupciones en los procesos operativos del sector público. Al establecer tiempos de entrega y respuesta adecuados, se pueden evitar demoras innecesarias y asegurar una ejecución fluida de las tareas. Traducidos en producción laboral, ya que los empleados pueden completar sus actividades de manera más eficiente cumpliendo plazos establecidos, asimismo, una planificación logística eficiente facilita la coordinación y comunicación entre los diferentes departamentos y empleados del sector público. Una comunicación clara y una buena coordinación son fundamentales para evitar malentendidos, minimizar la duplicación de esfuerzos y asegurar una colaboración efectiva. Una mejor coordinación y comunicación contribuye a un flujo de trabajo más fluido y una mayor productividad laboral (Onegina, 2020).

En síntesis, la planificación logística desempeña un papel crucial mejorando la productividad laboral en el estado. Al establecer plazos realistas, asignar eficientemente las tareas y responsabilidades, y facilitar la coordinación y comunicación efectiva, se puede lograr una ejecución más eficiente de las administraciones y maximizar la productividad de los empleados.

Como objetivo específico 2 la dimensión administración logística y la productividad laboral se relacionan de manera significativa, obteniéndose un Rho

de Spearman de 0.884 siendo una relación alta, con un margen de error del P-Valor  $=0.000 < a 0.05$  siendo significativa, aceptando la hipótesis alterna que manifiesta Existe relación Significativa entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.

Los resultados obtenidos son similares a los presentados por Cárdenas (2021). La validación del cuestionario se llevó a cabo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0.949 para la gestión logística y 0.947 para la variable calidad de servicio. Con base en estos hallazgos, se concluyó que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de gestión logística y calidad de servicio, como lo indica el estadístico de correlación de Pearson de 0.834, con un valor de  $p=0.000$ .

Estos resultados y las citas anteriores indican que la administración logística y la productividad laboral están interconectadas. Una gestión eficiente de las actividades logísticas puede influir en el rendimiento de los empleados y en el desempeño general de la organización. Por otro lado, una administración logística efectiva implica optimizar los procesos relacionados con la cadena de suministro, el transporte, el almacenamiento y la distribución de bienes y servicios, la mejora y simplificación de estos procesos reducen ineficiencias, tiempos de espera y cuellos de botella, permitiendo que los empleados realicen sus tareas de manera más eficiente, lo que incrementa la productividad laboral. Además, una administración logística adecuada implica una reserva apropiada de recursos, como personal, equipos y materiales. Al asegurarse de que los empleados cuenten con los recursos necesarios para llevar a cabo sus acciones, se evitan retrasos y se mejora la eficiencia laboral. La coordinación y comunicación efectiva también juegan un papel clave en la administración logística. Una buena coordinación entre departamentos y equipos de trabajo permite una ejecución sin problemas de las actividades logísticas. Asimismo, una comunicación clara y efectiva entre los empleados y con los proveedores y socios comerciales facilita el flujo de información y evita malentendidos. Una mejor coordinación y comunicación contribuyen a una mayor productividad laboral al garantizar que todos estén alineados en los objetivos y tareas a realizar, tal como menciona el trabajo de investigación de Cárdenas (2021).

En síntesis, una administración logística eficiente tiene un impacto directo



en la productividad laboral al optimizar los procesos, asignar adecuadamente los recursos, mejorar la coordinación y comunicación, y utilizar tecnología y herramientas adecuadas. Mejorando la efectividad logística, se crea un entorno propicio para que los empleados trabajen de manera más productiva, lo que a su vez se refleja en el desempeño general de la organización.

El objetivo específico 3 fue determinado, donde se encontró una relación significativa entre la dimensión de Control Logístico y la productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios en 2023, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.810, lo que indica una relación alta entre ambas variables. El valor del P-Valor fue de 0.000, siendo menor que 0.05, lo que confirma la significancia estadística, llevando a aceptar la hipótesis alterna que afirmaba que no existe relación significativa entre el Control Logístico y la Productividad Laboral.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Apaza (2019), quien también utilizó preguntas establecidas aplicadas a los directores de áreas de una organización financiera, utilizando un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transaccional de alcance descriptivo correlacional. En su estudio, se obtuvo una muestra censal y se llegó a la conclusión de que no existe correlación entre la gestión logística y la productividad laboral, lo que llevó a validar las hipótesis alternas. El coeficiente de Pearson obtenido fue de 0.167 y el nivel de significancia fue de 0.721, indicando que el resultado no es estadísticamente significativo.

De los resultados obtenidos y citados podemos manifestar que el control logístico y la productividad laboral están estrechamente relacionados en una organización. El control logístico se refiere al monitoreo y supervisión de las actividades logísticas garantizando el cumplimiento de modelos de calidad, eficiencia y cumplimiento de plazos, asimismo cuando se implementa un control logístico efectivo, se establecen indicadores clave de rendimiento y se realizan seguimientos periódicos de los procesos logísticos. Esto permite identificar rápidamente posibles problemas o desviaciones y tomar acciones correctivas de manera oportuna. Al mantener un control constante sobre las actividades logísticas, se puede mejorar la eficiencia y reducir los errores, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad laboral, por otro lado, el control

logístico también implica implementar métodos de comunicación y tecnología que permiten la recopilación y análisis de datos relevantes. Estos datos proporcionan información valiosa para evaluar el desempeño logístico y tomar decisiones informadas. Al tener acceso a información precisa y actualizada, los empleados pueden tomar medidas más efectivas y eficientes, lo que contribuye a una mayor productividad laboral que indico su trabajo de investigacion el cual resultado que la gestion logistica fue regular en un 78% indicando con una significancia de 0.00 indicando que existe relacion entre la gestion logistica y la productividad laboral con su enfoque cuantitativo (Damioli, 2021).

Comparando con lo citado con nuestros resultados podemos indicar que los valores tienen una similitud que el control logístico implica establecer políticas y procedimientos claros para las actividades logísticas. Estas políticas y procedimientos definen los estándares y las mejores prácticas que deben seguirse en el manejo de los procesos logísticos. Al tener directrices claras, los trabajadores realizarán su trabajo de forma estructurada y eficiente, lo que impacta directamente en su productividad laboral, cabe resaltar que el control logístico también se relaciona con la capacitación y el desarrollo de los empleados. Proporcionar entrenamiento adecuado sobre los procesos logísticos y las habilidades necesarias para llevarlos a cabo de manera eficiente mejora la competencia y confianza de los empleados en sus tareas.

En síntesis, el control logístico tiene un impacto directo en la productividad laboral al monitorear y supervisar las actividades logísticas, implementar sistemas de información y tecnología, establecer políticas y procedimientos claros, y proporcionar capacitación adecuada. Al garantizar una ejecución eficiente y efectiva de las actividades logísticas, se crea un entorno propicio para los trabajadores laboren más productivamente y logren mejores resultados.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la gestión logística tiene una influencia significativa en la productividad laboral de una Universidad Pública en Madre de Dios, 2023, con una correlación positiva y fuerte de 0.833 según el coeficiente de Spearman. Los resultados son estadísticamente significativos, ya que el valor de  $p$  es menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa. Además, aproximadamente el 69.3% de la variabilidad en la productividad laboral puede explicarse por la gestión logística. Sin embargo, se señala que la gestión logística es "regular" y que algunas etapas del procedimiento de adquisición y contratación no se están cumpliendo, lo que sugiere que hay margen para mejorar el proceso logístico y optimizar aún más su impacto en la productividad.

Segunda: Concluyendo que la La planificación logística tiene un efecto significativo en la productividad laboral de una Universidad Pública en Madre de Dios, 2023, con una correlación positiva y alta de 0.820 (Spearman). Los resultados son estadísticamente significativos ( $p$ -valor < 0.05), respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa. Aproximadamente el 67.2% de la variabilidad en la productividad laboral puede atribuirse a la planificación logística, se considera que la planificación logística es "regular" debido a la falta de cumplimiento en ejecutar los procesos para adquirir y contratar en el momento adecuado.

Tercera: Concluyendo que La administración logística tiene una influencia significativa y positiva en la productividad laboral de una Universidad Pública en Madre de Dios, 2023, con una correlación fuerte de 0.884 (Spearman). Los resultados son estadísticamente significativos ( $p$ -valor < 0.05), respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa. Aproximadamente el 78.1% de la variabilidad en la productividad laboral puede ser explicada por la administración logística, se señala que la administración logística es "regular" debido a la presencia de constantes errores en los expedientes de gasto. Estos errores pueden estar afectando la eficiencia del proceso logístico y podrían tener un impacto negativo en la productividad laboral. Se sugiere abordar y corregir estos errores para optimizar aún más el impacto positivo de la administración logística en la productividad laboral.

Cuarta: Se concluye que el Control Logístico tiene una influencia

significativa y positiva en la productividad laboral de una Universidad Pública en Madre de Dios, 2023, con una correlación alta de 0.810 (Spearman). Los resultados son estadísticamente significativos ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), lo que indica que la hipótesis alterna es válida. Aproximadamente el 65.6% de la variabilidad en la productividad laboral puede atribuirse al Control Logístico, se menciona que el Control Logístico es "regular" debido a la falta de diligencia por parte del personal, lo que resulta en una falta de observación de una productividad laboral efectiva. Se sugiere mejorar el control logístico asegurándose de que el personal esté comprometido y diligente en sus funciones, para así maximizar el impacto positivo en la productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: recomendamos a las autoridades de la Universidad Pública de Madre de Dios, realizar un exhaustivo análisis de los procesos logísticos existentes en la entidad, identificando puntos críticos y áreas de mejora. Esto permitirá detectar ineficiencias y establecer bases sólidas para que implementen estrategias de mejora en la productividad laboral, asimismo Implementar sistemas y tecnologías que permitan la automatización de tareas logísticas, como la gestión de inventarios, seguimiento de envíos y generación de informes. Esto reducirá la carga de trabajo manual, minimizará errores y liberará tiempo para tareas más estratégicas, mejorando la productividad laboral.

Segunda: recomendamos a las autoridades de la Universidad Pública de Madre de Dios, realizar seguimiento y evaluación periódica de los procesos logísticos y la productividad laboral, utilizando indicadores clave de desempeño (KPIs). Esto permitirá identificar áreas de mejora, implementar acciones correctivas y mantener un enfoque continuo en la optimización de la planificación logística y la productividad laboral en el sector público.

Tercera: recomendamos a las autoridades de la Universidad Pública de Madre de Dios, se establezcan procedimientos y protocolos estandarizados para la administración logística en el sector público. Esto ayudará a optimizar los flujos de trabajo, reducir la duplicación de esfuerzos y minimizar los errores. La estandarización también facilitará la capacitación del personal y permitirá una mayor eficiencia en la ejecución de tareas.

Cuarta: recomendamos a las autoridades de la Universidad Pública de Madre de Dios, fomentar la colaboración entre diferentes departamentos involucrados en la logística, tanto internos como externos. Establecer canales de comunicación efectivos y promover la coordinación entre las áreas de compras, almacenamiento, transporte y distribución, optimizará el control logístico y facilitará el cumplimiento de objetivos, mejorando así la productividad laboral en el sector público.

## REFERENCIAS

- Abdul, S. S. (2020). Emergency logistics planning under supply risk and demand uncertainty. *Oper Res Int J*, 20, 1437-1460. doi:<https://doi.org/10.1007/s12351-018-0376-3>
- Adeyemi (2016). Estilos de liderazgo de los directores y desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias superiores en el estado de Ondo, Nigeria. *Current Research Journal of Economic Theory*, vol. 3, núm. 3, págs. 84-92.
- Agyabeng, M. Y. (2020). Exploring financial performance and green logistics management practices: Examining the mediating influences of market, environmental and social performances. *Science*, 258, 20. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120613>
- Akparobore y Omoosejimi (2020). Cualidades y estilo de liderazgo: una panacea para la productividad laboral y la prestación eficaz de servicios entre el personal bibliotecario en bibliotecas académicas en el sur de Nigeria. *Esmeralda: Gestión de bibliotecas*, 41, 677-687.
- Andrew (2017). *Liderazgo: hallazgos de investigación, práctica y habilidades*, 9ª edición, Houghton Mifflin co., Boston, EE. UU.
- Bateman, T. S. y Snell, S. A. (2016). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (12a ed.). McGraw-Hill.
- Betancourt, J., D'Amico, E., & Kuhn, R. (2016). Eficacia de los programas de intervención temprana en el desarrollo infantil. *Revista de Psicología Infantil*, 23(1), 23-30.
- Blocher, E. J., Stout, D. E., Juras, P. E., & Cokins, G. (2017). *Gestión de costos: fundamentos y estrategias*. McGraw-Hill Education.
- Caglar y Duarte (2019). 10 Principios de Transformación de la Fuerza Laboral, Organizaciones y Personas (Revista). *Estrategia+Negocio* <https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/referen ce/referencespapers.aspx?referenceid=3083346>
- Casanueva, F. (2018). *La problemática fundamental de la gestión logística en relación a la productividad*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

- Chen, J. (2018). Holistic Innovation: An Emerging Innovation Paradigm. *Science*, 2(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijis.2018.02.001>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Corchado, J. M. (2018). Smart Contract for Monitoring and Control of Logistics Activities: Pharmaceutical Utilities Case Study. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 771, 509-517. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-319-94120-2\\_49](https://doi.org/10.1007/978-3-319-94120-2_49)
- Daft, R. L. (2017). *Teoría y diseño organizacional (12a ed.)*. Cengage Learning
- Damioli, G. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review* volume, 11, 1-25. doi:<https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Ecer, F. (2018). Third-party logistics (3PLs) provider selection via Fuzzy AHP and EDAS integrated model. *Technological and Economic Development of Economy*, 4(2), 615-634. doi:<https://doi.org/10.3846/20294913.2016.1213207>
- Edwards, S. M. (2018). The nature and variety of innovation. *science*, 2(2), 65-79. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijis.2018.08.004>
- Fischer (2017). Liderazgo transformacional en enfermería: un análisis conceptual. *J Adv Enfermeras*; 72(11): 2644-53.
- Fosso, W. S. (2019). Big data analytics in logistics and supply chain management. *The International Journal of Logistics Management*., 29(2), 478. doi:<https://doi.org/10.1108/IJLM-02-2018-0026>
- Gabbard, G. O., Coffey, B. J., & Harris, E. A. (2016). Eficacia de la terapia cognitivo-conductual en el tratamiento de la depresión. *American Journal of Psychiatry*, 173(5), 487-488.
- Gallo, M., Barbosa, R., & Pérez, J. (2016). Cómo reducir costos sin perjudicar la calidad de los productos o servicios. *Harvard Business Review*, 94(5), 62-69.
- Ganapati, S. (2018). Prospects and challenges of sharing economy for the public sector. *Science*, 35, 77-87. doi:<https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.01.001>
- García, C., Vargas, J., & Arango, M. (2018). Impacto de la reducción de costos en la rentabilidad de las empresas. *Revista Científica de Administración*, 6(1), 25-32.

- Govindan, K. (2018). Big data analytics and application for logistics and supply chain management. *Science*, 343-349. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tre.2018.03.011>
- Guerrero-Bustamante, L. A., & Gómez-Barrera, M. (2014). La eficiencia y la eficacia como indicadores del éxito organizacional. *Revista Científica de Administración*, 42(1), 19-27.
- Hasan, T. R. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 5.
- Hoang, T. N. (2019). Global Supply Chain And Logistics Management. Academic Publications, 176. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Nguyen-Tien-32/publication/338570722\\_Global\\_Supply\\_Chain\\_And\\_Logistics\\_Management/links/62fccf10aa4b1206fab8f741/Global-Supply-Chain-And-Logistics-Management.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nguyen-Tien-32/publication/338570722_Global_Supply_Chain_And_Logistics_Management/links/62fccf10aa4b1206fab8f741/Global-Supply-Chain-And-Logistics-Management.pdf)
- Holguín, V. J. (2020). State of the art and practice of urban freight management Part II: Financial approaches, logistics, and demand management. *Science*, 137, 383-410. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.10.036>
- Holton III, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2016). Evaluación de la eficacia de la formación: cómo medir y mejorar la transferencia de conocimientos y habilidades. Oxford University Press.
- Idiegbeyan-Ose, Opeke y Nwokeoma (2018). Influencia de la cultura organizacional en la intención de rotación del personal bibliotecario en bibliotecas universitarias privadas, suroeste de Nigeria. *Revista de la Academia de Gestión Estratégica*, 17, 1-16.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1984). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Fundamentos de Administración*. McGraw-Hill Education.
- Lee, Y. (2020). The value of internal communication in enhancing employees' health information disclosure intentions in the workplace. *Science*, 46(1), 150. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.101872>
- Magnus, B. C. (2018). Employment protection and labor productivity. *Science*, 157, 138-157. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>



- Moons, K. (2019). Measuring the logistics performance of internal hospital supply chains - A literature study. *Science*, 82, 205-217. doi:<https://doi.org/10.1016/j.omega.2018.01.007>
- Naoum, S. (2019). Factors influencing labor productivity on construction sites: A state-of-the-art literature review and a survey. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 401-421. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2015-0045>
- Onegina, V. (2020). Outcome of capital investment on labor productivity in agriculture sector of Ukraine. *Journal of eastern European and central asian research*, 7. doi:<https://doi.org/10.15549/jeecar.v7i1.355>
- Owen, R. (2019). Responsible Innovation and Responsible Research and Innovation. *Elegar*, 23. doi:<https://doi.org/10.4337/9781784715946.00010>
- Padilla-Meléndez, A., & Delgado-Ceballos, J. (2014). Control y empoderamiento: una revisión de la literatura. *Revista de Negocios*, 29(1), 49-60.
- Pazeraite, A. (2018). Content Marketing Decisions for Effective Internal Communication. *Osciendo*, 79, 14. doi:<https://doi.org/10.1515/mosr-2018-0008>
- Pei, Y. H. (2018). Optimal logistics planning for modular construction using two-stage stochastic programming. *Science*, 15. doi:<https://doi.org/10.1016/j.autcon.2018.05.029>
- Petriglieri, G. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Johnson College*, 64(1), 124-170. doi:<https://doi.dox.org/10.1177/0001839218759646>
- Raimbault, N. (2019). From regional planning to port regionalization and urban logistics. The inland port and the governance of logistics development in the Paris region. *Science*, 78, 20. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.06.005>
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13a ed.). Pearson.
- Sachiko, K. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Science*, 44(2), 50. doi:<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Sánchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Science*, 28(2), 176-189. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2017.07.003>

- Smakaris, P. (2020). Management : Journal of Contemporary Management Issues. *Osrce*, 25(1), 50. doi:<https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.10>
- Stoner, J. A., & Freeman, R. E. (2003). *Administración*. Pearson Educación.
- Sven, W. (2019). Logistics 4.0: a systematic review towards a new logistics system. *Revista internacional de investigación de producción*, 58, 18-43. doi:<https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1612964>
- Villarreal-Villarreal, H., & Garza-Reyes, J. A. (2014). La eficiencia en la gestión pública: conceptos, modelos y desafíos. *Administración Pública y Sociedad*, 1(1), 71-83.

# ANEXOS

## Anexo 01. Matriz de consistencia

Gestión logística y su impacto en la productividad laboral en una Universidad Pública, Madre de Dios 2023.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la influencia que existe entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023?, Problemas Específicos:</p> <p>PE1 ¿Cuál es la influencia que existe entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la influencia que existe entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la influencia que existe entre el control Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cuál es la influencia que existe entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023, Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar cuál es la influencia que existe entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.</p> <p>OE2: Determinar cuál es la influencia que existe entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023,</p> <p>OE3: Determinar cuál es la influencia que existe entre el control Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.</p>	<p>Hipótesis General: Existe influencia significativa entre la Gestión Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023,</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existe influencia significativa entre la Planificación Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.</p> <p>HE2: Existe influencia Significativa entre la Administración Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.</p> <p>HE3: Existe influencia Significativa entre el control Logística y la Productividad Laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023.</p>	Variable 1: GESTION LOGISTICA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			-Planeación Logística	Requerimiento Inventarios Transporte Servicio al cliente Información Proceso	DEL 1 AL 22	ESCALA ORDINAL	Puntaje Máximo 110
			-Administración Logística	Mercado Medición Evaluación Corrección			Puntaje Mínimo 22
-Control Logística	Logro de objetivos						
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos			
-Clima Laboral	Gestión Empowerment Retroalimentación	DEL 1 AL 16	ESCALA ORDINAL	Puntaje Máximo 80			
-Innovación	Proponer ideas Ingresos generados por ideas Productividad acelerada			Puntaje Mínimo 16			
-Comunicación Interna	Participación Medios comunicativos Ausencia laboral						
Diseño de investigación	Población y muestra	<b>Técnica e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				
Nivel: Descriptivo correlacional causal Diseño: No experimental de corte transversal Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica	El personal administrativo, tanto funcionarios y colaboradores que laboran en las Oficinas dependientes de las Unidades Orgánicas de la Dirección General de Administración y las Unidades Orgánicas de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que constituían <b>38</b> colaboradores, siendo la muestra la misma que la población.	<b>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</b>	En primer lugar, se ha presentado tablas de frecuencias para describir cada variable y dimensiones, luego se ha aplicado la prueba de normalidad para determinar si los datos son paramétricos o no paramétricos en donde se determino aplicar el Rho de Spearman para presentar las tablas y contrastar las hipótesis y alcanzar los objetivos de la investigación.				

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION LOGISTICA	La gestión logística es una metodología sistemática para planificar y administrar la ejecución de una operación. En el contexto empresarial, este proceso abarca desde el inicio hasta el final del trabajo con el objetivo de cumplir tanto las necesidades de usuarios como las de la organización. (Avolio & Bass, 2017).	La variable fue fragmentada y se seleccionaron para este estudio de investigación las siguientes dimensiones: planeación, implementación y control.	-PLANEACION -ADMINISTRACION -CONTROL	Requerimiento Inventarios Transporte Servicio al cliente Información Proceso Mercado Medición Evaluación Corrección Logro de objetivos	ESCALA ORDINAL
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Hernández (2017) asevera que la producción es el nexo de los bienes conseguidos y los insumos usados en la fabricación.	En base a la medición de la productividad laboral la variable fue fragmentada en 3 dimensiones: clima laboral, innovación y comunicación interna.	- CLIMA LABORAL  -INNOVACION  -COMUNICACIÓN INTERNA	Gestión Empowerment Retroalimentación  Proponer ideas Ingresos generados por ideas Productividad acelerada  Participación Medios comunicativos Ausencia laboral	ESCALA ORDINAL

### Anexo 03: Alfa de Cronbach

**Tabla 19: Alfa de Cronbach para las variables de Gestión Logística**

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de Ítems
0.941	20

Nota. Base de Datos- Spss V. 27

**Tabla 20: Alfa de Cronbach para las variables de estudio Productividad Laboral**

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de Ítems
0.896	20

Nota. Base de Datos- Spss V. 27



## CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Se presenta el presente cuestionario con preguntas fáciles para que usted pueda responder con claridad y así se obtenga los datos para la variable Productividad Laboral, en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023, agradeceré su atención.

aspear (x) en los cuadritos la respuesta que usted vea conveniente.

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

DIM	PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
<b>CLIMA LABORAL</b>	<b>Feedback</b>					
	1	Posteriormente de las acciones la entidad brinda un Feedback				
	2	Concibe que es forzoso ejecutar Feedback luego de las acciones				
	3	El tiempo usado en el Feedback es el conveniente				
	<b>Comunicación</b>					
	4	La información del mecanismo consiente una apropiada gestión logística				
	5	El guía ejerce un aviso tendido con su unidad				
	<b>Empowerment</b>					
	6	practica empowerment en la producción laboral				
	7	La entidad otorgael empowerment a los participantes				
<b>INNOVACION</b>	<b>Ideas propuestas</b>					
	8	La entidad acepta las ideas otorgadas por los participantes				
	9	Son consideradas su participación con ideas en la producción laboral				
	<b>Ingresos generados por nuevas ideas</b>					
	10	La entidad se beneficia por las ideas propuestas				
	11	Se noto cambios en la entidad por las nuevas ideas				
	<b>Velocidad de productividad</b>					
	12	Se incremento la producción laboral por la introducción de participantes				
	13	Se optimizo la producción por el ingreso de nuevos trabajadores				
	<b>Participación</b>					
14	Da importancia a las acciones que brindadas por la entidad					
15	La entidad da importancia a la participación de actividades de sus trabajadores					
<b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>Medios de comunicación</b>					
	16	La información con sus superiores es solo personalizada				
	17	Se reúne en globalmente para trabajos con sus superiores				
	<b>Ausentismo laboral</b>					
	18	Estas presenten siempre en su trabajo				
	19	Son sancionados por ausentarse en su trabajo				
20	Se encuentra cómodo en su ambiente de trabajo					

## Anexo 05: Validez de instrumentos por Expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación “Gestión logística y productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	EDUARDO ALEJANDRO GUTIERREZ CARPIO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Planificación, Presupuesto, Administración.
<b>Institución donde labora:</b>	Gobierno Regional de Madre de Dios
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la Programación Multianual de Inversiones y Ejecución de Gasto.
Autor:	Chillihuani Santoyo, Abel
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Elaboración Propia
Tiempo de aplicación:	Julio 2023
Ámbito de aplicación:	UNAMAD
Significación:	La escala es Likert para la medición de las variables y dimensiones

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión logística	<input checked="" type="checkbox"/> Planificación Logística <input checked="" type="checkbox"/> Administración Logística <input checked="" type="checkbox"/> Control Logístico	La gestión logística se refiere a la planificación, organización y control de todas las actividades relacionadas con la adquisición, almacenamiento, transporte y distribución de bienes y servicios necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas. (Serna, 2021)
Productividad Laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Clima Laboral <input checked="" type="checkbox"/> Innovación <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación Interna	la productividad laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que los empleados públicos desempeñaron sus tareas y responsabilidades. Una alta productividad laboral implica que se lograron resultados satisfactorios en el menor tiempo posible y con los recursos disponibles. (Azeez, 2017)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión logística y productividad laboral por Chillihuani Santoyo, Abel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Planeación Logística

- Primera dimensión: Cierre de brechas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la planificación logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Peso de la carga	1-3	4	4	3	Ninguna
Utilización del espacio	4-5	4	3	4	Ninguna
Duración de la manipulación	6-7	3	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Administración Logística
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la administración logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internamiento y custodia	8-9	4	3	4	Ninguna
Tiempo límite de caducidad	10-11	4	4	4	Ninguna
Nivel de rotación	12-13	4	4	3	Ninguna

- Tercera dimensión: Control Logístico
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre control logístico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	14-15	4	3	4	Ninguna

Trafico	16-17	4	4	4	Ninguna
Seguridad	18-20	4	4	3	Ninguna

**Dimensiones del instrumento:** Productividad laboral

- Primera dimensión: Clima Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Feedback	1-3	3	4	4	Ninguna
Comunicación	4-5	4	4	4	Ninguna
Empowemet	6-7	4	4	3	Ninguna
Ideas propuestas	8-9	3	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: innovación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la innovación

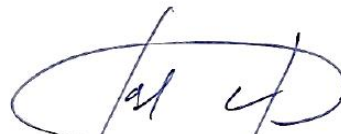
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos generados por nuevas ideas	10-11	3	4	4	Ninguna
Velocidad de productividad	12-13	4	4	3	Ninguna
Participación	14-15	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Comunicación Interna
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la comunicación interna

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medios de comunicación	16-17	4	3	4	Ninguna
Ausentismo laboral	18-20	4	4	3	Ninguna

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ ✓ ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Cuenta un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.**



-----  
**Dr. EDUARDO ALEJANDRO GUTIERREZ CARPIO**  
 DNI: 04816946

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/08/2016 Fecha egreso: 15/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 22/09/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación “Gestión logística y productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	GYNO ALBERTO CRUZ VELASQUEZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Logística, Contabilidad, Presupuesto, Tesorería.		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la Programación Multianual de Inversiones y Ejecución de Gasto.
Autor:	Chillihuani Santoyo, Abel
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Elaboración Propia
Tiempo de aplicación:	Julio 2023
Ámbito de aplicación:	UNAMAD
Significación:	La escala es Likert para la medición de las variables y dimensiones

### 6. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión logística	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación Logística</li> <li>✓ Administración Logística</li> <li>✓ Control Logístico</li> </ul>	La gestión logística se refiere a la planificación, organización y control de todas las actividades relacionadas con la adquisición, almacenamiento, transporte y distribución de bienes y servicios necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas. (Serna, 2021)
Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clima Laboral</li> <li>✓ Innovación</li> <li>✓ Comunicación Interna</li> </ul>	la productividad laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que los empleados públicos desempeñaron sus tareas y responsabilidades. Una alta productividad laboral implica que se lograron resultados satisfactorios en el menor tiempo posible y con los recursos disponibles. (Azeez, 2017)

### 7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión logística y productividad laboral por Chillihuani Santoyo, Abel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Planeación Logística

- Primera dimensión: Cierre de brechas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la planificación logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Peso de la carga	1-3	4	4	3	Ninguna
Utilización del espacio	4-5	4	3	4	Ninguna
Duración de la manipulación	6-7	3	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Administración Logística
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la administración logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internamiento y custodia	8-9	4	3	4	Ninguna
Tiempo límite de caducidad	10-11	4	4	4	Ninguna
Nivel de rotación	12-13	4	4	3	Ninguna

- Tercera dimensión: Control Logístico
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre control logístico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	14-15	4	3	4	Ninguna

Trafico	16-17	4	4	4	Ninguna
Seguridad	18-20	4	4	3	Ninguna

**Dimensiones del instrumento:** Productividad laboral

- Primera dimensión: Clima Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Feedback	1-3	3	4	4	Ninguna
Comunicación	4-5	4	3	4	Ninguna
Empowemet	6-7	4	4	3	Ninguna
Ideas propuestas	8-9	3	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: innovación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la innovación


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos generados por nuevas ideas	10-11	4	4	3	Ninguna
Velocidad de productividad	12-13	4	4	3	Ninguna
Participación	14-15	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Comunicación Interna
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la comunicación interna

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medios de comunicación	16-17	4	4	3	Ninguna
Ausentismo laboral	18-20	4	4	3	Ninguna

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [  ]**      **Aplicable después de corregir [  ]**  
**No aplicable [  ]**

**Cuenta un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.**


---

**Dr. GYNO ALBERTO CRUZ VELASQUEZ**  
 DNI: 7461961

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CRUZ VELASQUEZ, GYNO ALBERTO DNI 74619631	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/08/2016 Fecha egreso: 15/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CRUZ VELASQUEZ, GYNO ALBERTO DNI 74619631	<b>CONTADOR PÚBLICO</b>  Fecha de diploma: 05/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
CRUZ VELASQUEZ, GYNO ALBERTO DNI 74619631	<b>MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 20/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CRUZ VELASQUEZ, GYNO ALBERTO DNI 74619631	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 20/04/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la investigación “Gestión logística y productividad laboral en una Universidad Pública de Madre de Dios, 2023”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ALBERTO MARTIN CRUZ VELASQUEZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Planificación, Presupuesto, Logística.		
<b>Institución donde labora:</b>	Gobierno Regional de Madre de Dios		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 4. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la Programación Multianual de Inversiones y Ejecución de Gasto.
Autor:	Chillihuani Santoyo, Abel
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Elaboración Propia
Tiempo de aplicación:	Julio 2023
Ámbito de aplicación:	UNAMAD
Significación:	La escala es Likert para la medición de las variables y dimensiones

### 8. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión logística	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación Logística</li> <li>✓ Administración Logística</li> <li>✓ Control Logístico</li> </ul>	La gestión logística se refiere a la planificación, organización y control de todas las actividades relacionadas con la adquisición, almacenamiento, transporte y distribución de bienes y servicios necesarios para el funcionamiento de las instituciones públicas. (Serna, 2021)
Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clima Laboral</li> <li>✓ Innovación</li> <li>✓ Comunicación Interna</li> </ul>	la productividad laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que los empleados públicos desempeñaron sus tareas y responsabilidades. Una alta productividad laboral implica que se lograron resultados satisfactorios en el menor tiempo posible y con los recursos disponibles. (Azeez, 2017)

### 9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión logística y productividad laboral por Chillihuani Santoyo, Abel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Planeación Logística

- Primera dimensión: Cierre de brechas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la planificación logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Peso de la carga	1-3	4	4	3	Ninguna
Utilización del espacio	4-5	4	3	4	Ninguna
Duración de la manipulación	6-7	3	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Administración Logística
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la administración logística

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internamiento y custodia	8-9	4	3	4	Ninguna
Tiempo límite de caducidad	10-11	4	4	4	Ninguna
Nivel de rotación	12-13	4	4	3	Ninguna

- Tercera dimensión: Control Logístico
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre control logístico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	14-15	4	3	4	Ninguna

Trafico	16-17	4	4	4	Ninguna
Seguridad	18-20	3	4	4	Ninguna

**Dimensiones del instrumento:** Productividad laboral

• Primera dimensión: Clima Laboral

• Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Feedback	1-3	3	4	4	Ninguna
Comunicación	4-5	4	3	4	Ninguna
Empowemet	6-7	4	4	3	Ninguna
Ideas propuestas	8-9	3	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: innovación

• Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos generados por nuevas ideas	10-11	3	4	4	Ninguna
Velocidad de productividad	12-13	4	4	3	Ninguna
Participación	14-15	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Comunicación Interna

• Objetivos de la Dimensión: Conocer la comunicación interna

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medios de comunicación	16-17	3	4	4	Ninguna
Ausentismo laboral	18-20	4	4	3	Ninguna

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ ✓ ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Cuenta un alto nivel de confiabilidad de los instrumentos por tener un promedio de 4.**



Mg. ALBERTO MARTÍN CRUZ VALDEZ  
DNI:04801338

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CRUZ VALDEZ, ALBERTO MARTÍN DNI 04801338	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/03/2015 Fecha egreso: 30/04/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

### Anexo 06: Base de datos

N	Gestión Logística																			
	Planificación Logística					Administración Logística								Control Logístico						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4
2	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4
3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2
4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4
5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3
6	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	4	3	3	3	4
7	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3
8	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	5	5	3	3	3	2	3
9	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	5	5	1	5	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4
12	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4
13	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	3	3	4
14	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4
15	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4
16	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2
18	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4
19	5	4	3	3	3	2	5	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
21	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
22	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
23	1	5	2	2	3	2	4	2	2	3	1	3	2	1	5	2	2	3	2	4
24	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3

25	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4
26	2	5	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	5	3	3	3	4	2
27	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4
28	3	5	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	3	5
29	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5
30	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
31	3	5	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	3	5	3	2	2	3	2
32	3	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	5	3	2	3	3	4
33	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4
34	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	5
35	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5
36	3	4	3	2	4	3	5	1	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	5
37	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	4	3	5
38	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4

N	Productividad Laboral																			
	Clima Laboral									Innovación						Comunicación Interno				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2
4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4
5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
6	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	4	3	3	3	4
7	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3
8	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	5	5	3	3	3	2	3
9	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4
12	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4
13	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	3	3	4
14	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4
15	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4
16	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
17	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2
18	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4
19	5	4	3	3	3	2	5	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
21	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
22	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4
24	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3
25	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4
26	2	5	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	5	3	3	3	4	2

27	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4
28	3	5	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	3	5
29	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
30	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
31	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
32	3	5	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	5	3	2	3	3	4
33	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4
34	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	5
35	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5
36	3	4	3	2	4	3	5	1	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	5
37	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	4	3	5
38	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4

## PERFIL

---

ABEL CHILLIHUANI SANTOYO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

 **Conducta Responsable  
en Investigación**

Fecha: 19/07/2023