



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los
trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Checya Tairo, Jessica Melanie (orcid.org/0000-0003-2135-8733)

ASESORES:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (orcid.org/0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por permitirme cumplir cada uno de mis sueños, a mis padres Claudio y Claudia por ser mi motivo y mi inspiración, por enseñarme que con perseverancia y paciencia se pueden lograr grandes cosas.

A mis hermanos Lisbeth, Karen, Deyvis y mi sobrina Liesel, para que les sirvan de inspiración que con esfuerzo, paciencia, perseverancia y dedicación se pueden lograr cada uno de nuestros objetivos.

A toda mi familia y amigos quienes me motivaron.

Jessica Checya Tairo

Agradecimiento

A mi asesor de tesis, el Doctor Emil Renato Beraun Beraun por su paciencia, sus conocimientos y apoyo incondicional en todo el proceso y a mi co-asesora la doctora Dora Lourdes Ponce Yactayo por su tiempo y dedicación.

A todas las personas que apoyaron desde los que participaron del estudio, hasta los expertos que permitieron con sus conocimientos y la orientación contribuir en la investigación siendo enriquecedoras e invaluable para la presente investigación.

Pero por sobre todo agradezco a Dios quien nunca me desamparo y por permitirme cumplir mis sueños.

El autor.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023", cuyo autor es CHECYA TAIRO JESSICA MELANIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 16-01- 2024 18:15:01

Código documento Trilce: TRI - 0733819





Declaratoria de originalidad del autor/autores

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHECYA TAIRO JESSICA MELANIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JESSICA MELANIE CHECYA TAIRO DNI: 48212043 ORCID: 0000-0003-2135-8733	Firmado electrónicamente por: JCHECYATAIRO el 16- 01-2024 15:56:37

Código documento Trilce: TRI - 0733821



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de Investigación	13
3.1.2. Diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestreo.....	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	15
3.3.4. Unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17

3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión logística de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023	18
Tabla 2 Nivel de Productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023	19
Tabla 3 Nivel de Productividad laboral de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023	20
Tabla 4 Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la productividad laboral	21
Tabla 5 Prueba de líneas paralelas.....	21
Tabla 6 Grado de explicación del modelo	22
Tabla 7 Nivel de eficiencia de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023	23
Tabla 8 Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la eficiencia de los trabajadores	24
Tabla 9 Prueba de líneas paralelas.....	24
Tabla 10 Grado de explicación del modelo	25
Tabla 11 Nivel de eficacia de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023	26
Tabla 12 Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la eficacia de los trabajadores	27
Tabla 13 Prueba de líneas paralelas.....	27
Tabla 14 Grado de explicación del modelo	28

Resumen

La presente investigación denominada “Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023” se llevó a cabo con el objetivo de determinar la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023. Basándose en el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental-transversal, de alcance correlacional causal. Presentando una población y muestra de 65 trabajadores los cuales respondieron dos cuestionarios como medios de recopilación de información. Los resultados dejaron ver que tanto la gestión logística como productividad laboral de los trabajadores se encontró a un nivel regular según el 56,8% de los trabajadores, mientras que un 13,8% las percibió como buenas; este primer alcance se vio reforzado con la aceptación de la hipótesis de estudio la cual expresó la existencia de una influencia significativa de la gestión logística sobre la productividad laboral, tras la contrastación de la hipótesis de estudio la cual alcanzó un coeficiente Pseudo R cuadrado, dejando en evidencia que la gestión logística explica el 48.9% de la productividad, según el coeficiente de Nagelkerke, dejando ver el alto grado de influencia de la gestión logística sobre la productividad laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión logística, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

The present research, entitled "Influence of logistics management on the labor productivity of workers in a public entity, Cusco, 2023," was carried out with the aim of determining the influence of logistics management on workers' labor productivity. It was based on a quantitative approach with a type of basic research and a non-experimental design of causal correlational scope. Presenting a population and sample of 65 workers who answered two questionnaires as a means of collecting information. The results revealed that both logistics management and workers' labor productivity were rated at a regular level by 56.8% of the workers, while 13.8% perceived them as good. This initial finding was reinforced by the acceptance of the study hypothesis, which stated the existence of a significant influence of logistics management on labor productivity. After testing the study hypothesis, which reached pseudo R-square coefficient, it became evident that logistics management explains 48.9% of productivity, according to the Nagelkerke coefficients, highlighting the high degree of influence of logistics management on workers' labor productivity.

Keywords: Logistic Management, Labor Productivity, Efficiency, Effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión logística según Calatayud y Montes (2021) hace mención de que la gestión logística viene hacer un proceso desde la planificación, la implementación, así como el seguimiento o control las cuales permitan hacer uso eficiente de los bienes, así como servicios cumpliendo un papel importante en la economía, entendiéndose también que la gestión logística influye tanto en el nivel de competitividad como la productividad. En América latina y el Caribe la GL presenta en los últimos años un atraso frente a las demás regiones donde hace mención que se encuentra por debajo de las economías avanzadas. Hernández (2022) hace referencia de que la productividad laboral a nivel mundial ha tenido un nivel bajo en los últimos 12 años según el reporte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía considerando que la infraestructura, maquinarias, equipos se van deteriorando, así como la baja inversión en el personal lo cual ha ido generando la disminución de la productividad.

Comercio Exterior (2022) hace mención que en Latinoamérica se necesita mejorar de manera rápida la logística en cuanto a infraestructura, servicios, procesos, gestión y mejoramiento de sistemas de supervisión. Así como fomentar el dialogo entre los dos sectores público y privado la cual debe estar apoyada en los tramites. Liu & Chen (2018) hacen mención que una mala gestión logística se puede dar como consecuencia de la falta de materiales, la deficiente distribución de los almacenes y los elevados costos de transporte.

A nivel Nacional según Cárdenas (2020) hace referencia que en el Perú la gestión pública presenta serias deficiencias haciendo mención la “Política Nacional de modernización de la gestión pública al 2021”, donde hace referencia a ocho deficiencias de la gestión pública siendo una de ellas la gestión logística considerándose insuficiente, así como deficiente en cuanto a la infraestructura, el equipamiento inmobiliario, los materiales, así como las necesidades tecnológicas. Considerando que muchas de estas son precarias y obsoletas las cuales pueden influir en la productividad de los trabajadores haciendo que estos no se desempeñen de manera adecuado en su trabajo. Siendo importante la adecuada gestión para apoyar el cumplimiento de las funciones del trabajador, como el logro de metas y objetivos de cada entidad.

Según Córdova y Bravo (2023) nos mencionan que en el Perú existes brechas en el desarrollo logístico, pero para ello es necesario una gestión logística adecuada que sea eficiente en cuanto a los procesos y que se necesita la articulación del sector público con el privado y ambos impulsen la gestión logística. Esto se puede dar a través de la inversión en tecnologías del sector privado y la regulación por parte del sector público. Teniendo en consideración que la gestión logística es trascendental que permita al personal desarrollar adecuadamente sus funciones, considerando que el sector privado es el que mejor implementa sus procesos en comparación con el sector público siendo así importante mejorar la gestión logística en este sector. Según Cabana y Torres (2020) que hace mención al Diario "Gestión" donde hace referencia que los problemas de la gestión logística se deben a los siguientes: el sistema de compra, el proceso de almacenamiento y la distribución, es en ese entender que hace mención sobre la importancia de tener un adecuado proceso en la ejecución de una gestión logística, la cual debe de ser más riguroso.

En una entidad pública de Cusco se ha podido evidenciar que la gestión logística no está siendo adecuado debido a los siguientes problemas detectados como son la falta de equipos, materiales de escritorio, insumos, así como el requerimiento que se hace no tiene una respuesta oportuna, por lo cual muchas veces genera descontento por parte del personal que labora ya que no puede realizar sus labores de manera eficiente. Es por ello que se hace mención de la necesidad de implementar una buena gestión logística tanto de los procesos de compra, del almacenamiento, así como su distribución que permita brindar a los trabajadores los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. De esta manera incrementando su productividad y que se cumplan con los objetivos institucionales permitiendo brindar un servicio adecuado y con calidad.

El problema general de la investigación fue ¿Cuál es la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023?; y los PE vienen hacer las siguientes: (a) ¿Cuál es la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023? y b) ¿Cuál es la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023?

La justificación teórica del estudio facilita a la contribución y fortalecimiento

de los conocimientos ya existentes con respecto a la gestión logística en relación a la productividad. Considerando también que permito hacer un mejor análisis sobre ambas variables y los beneficios de dicha investigación para las entidades públicas, permitiendo de esta manera mejorar en cuanto a la gestión logística, así como la eficiencia y efectividad de los colaboradores de una entidad pública y en consecuencia se tendrá un mejor servicio de calidad a los usuarios. Teniendo en cuenta también que la presente investigación aporta nuevas teorías las cuales se obtienen de los resultados del presente trabajo, sirviendo como antecedente de las futuras investigaciones.

La justificación práctica del estudio permitió medir la influencia entre la gestión logística y la productividad de los trabajadores de una entidad pública. El resultado obtenido ayudará a la entidad pública a mejorar tanto los procedimientos necesarios para una mejor gestión de los materiales y equipos garantizando tanto la productividad como las condiciones laborales de los trabajadores de toda entidad pública.

La justificación social aportar con los conocimientos que se obtuvieron de la investigación, sirviendo a los directivos de las entidades públicas para mejorar la gestión logística y por ende la productividad del personal y que estos cuenten con los equipos, materiales necesarios para desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz en las mejores condiciones laborales.

El objetivo general de la investigación es Determinar la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023 y se tiene los siguientes OE: (a) Establecer la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023 y (b) Identificar la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

En cuanto a la hipótesis general de la investigación es que la gestión logística influye de forma significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco, 2023, en cuanto a las HE serán: (a) La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023 y (b) La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los antecedentes internacionales tenemos en Colombia a Lopez, et al. (2021) quien tuvo como objetivo analizar la gestión logística en la industria salinera Guajira, Colombia. Su metodología fue descriptiva, de diseño no experimental, transversal. Para la obtención de los datos se utilizó las encuestas, la muestra es censal con 39 trabajadores. Al resultado que se llegó fue que existe una gestión logística medianamente efectiva al igual que en sus dimensiones. La conclusión del trabajo fue que es importante mencionar que tanto los equipos como materiales deben ser utilizados racionalmente para de esta manera ser eficientes y la importancia de la formación o capacitación del personal que permitan producir productos de calidad, así como el uso eficiente de los medios de transporte, la de seleccionar a los mejores proveedores. Así como la importancia de los indicadores de calidad, la tecnología que harán posible mejor el servicio que se brinda y la importancia de su mantenimiento.

En México tenemos a Koondhar et al., (2020) que en su objetivo general determinaron la correlación entre la variable gestión logística y la productividad de los colaboradores en la industria de procesamiento de productos agrícolas en China. Se utilizó la encuesta para la recopilación de datos con una muestra de 180 empresas agrícolas de China. Como resultado se tuvo que la implementación de prácticas administrativas como demanda logística, gestión de transporte y la dirección de los inventarios puedan ayudar a mejorar la productividad de los trabajadores. De igual manera se pudo observar que la gestión logística estaría incrementando la calidad de trabajo, disminuyendo el ausentismo y mejorando el bienestar de los trabajadores.

Baltodano y Leyva (2020) realizaron un estudio sobre la productividad laboral con miras a las necesidades de las Pymes en México. El presente estudio se realizó a pequeñas y medianas empresas siendo la investigación no experimental y transaccional. Una vez hecha la recopilación de toda la información se obtuvo información sobre la productividad, las políticas laborales, así como del personal que labora dentro de cada institución. Teniendo como resultado que la productividad se encuentra en un 15.3% en relación a las capacitaciones dadas 11.4% en empresas relacionadas al sector comercio.

Llegando a las siguientes conclusiones de la importancia de que el gobierno permita mejorar las formas de comunicación, así como los programas que estén relacionados con la productividad laboral. Teniendo en cuenta que las políticas no solo permiten que mejore cada institución, sino que también contribuyen al desarrollo de cada país.

En Ecuador tenemos a Brasales (2018) quien tuvo como objetivo determinar la importancia de un modelo de gestión logística para la competitividad de la empresa Hispanoroses Cia, Ltda. El enfoque de investigación es de tipo cuantitativo, básica, el tipo de investigación es exploratoria descriptiva, es causal correlacional. Con respecto a la población es de 77 trabajadores considerándose la muestra en su totalidad. El medio de recolección de los datos fue mediante la entrevista, encuesta y la observación. La conclusión a la que se llegó fue que el personal de dicha empresa no cuenta con conocimientos sobre los procesos productivos, así como de sus etapas en muchos casos existiendo confusiones en los procesos productivos.

En Venezuela tenemos a Leal (2018) quien sostuvo como su objetivo la gestión logística de materiales en la industria petrolera venezolana. La presente investigación fue de tipo descriptivo. Con una población de 45 investigados, el uso del método para saber la confiabilidad fue el alfa de cronbach con una alta confiabilidad de 0.987. Llegando a la conclusión de que si bien es cierto que parecía que existe una buena gestión logística cabe señalar que esta debe seguir mejorando sus actividades en cuanto a la planificación, así como su ejecución y en control en cuanto a los equipos y materiales las cuales son consideradas necesarias e importantes para realizar las operaciones necesarias, así como estas deben de estar en el momento y el lugar indicado.

Como primer antecedente nacional tenemos la investigación de Martínez (2023) donde en su trabajo tiene como objetivo la de determinar la influencia de la gestión logística en la satisfacción laboral de la Municipalidad distrital del Callao. El nivel de investigación fue básico, es cuantitativo de enfoque y tipo correlacional causal, no experimental trasversal. Se tomó como unidad de investigación a 134 trabajadores y se recolectó la información mediante un cuestionario. Se tuvo como resultado un Alfa de Cronbach que permitió demostrar una alta confiabilidad. La conclusión a la que se arribó es que existe influencia de la GL en

la satisfacción laboral.

Así como Carrizo (2022) manifiesta que el objetivo de su trabajo es determinar la relación de la gestión logística y la productividad laboral de la Municipalidad de Lince, Lima. La metodología es de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo básico, de diseño no experimental- transversal. Se utilizó la encuesta para la recopilación de los datos, mediante el cuestionario realizado a 70 colaboradores, se obtuvo 0.896 de alfa de Cronbach. Concluyéndose una correlación directa entre ambas variables ya que si se implementa adecuadamente la GL aumentara la productividad del personal.

También tenemos a Vásquez (2021) que tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión logística y la productividad laboral en una entidad pública. Su nivel de investigación utilizada es básico, de enfoque cuantitativo correlacional con corte transversal y en cuanto a su diseño es no experimental. Utilizó la encuesta a través del cuestionario, que permitió la recolección de la información brindada por la unidad de estudio. Estuvo conformada por 158 efectivos policiales. Teniendo como resultado principal 0.854 de Rho de Spearman con una relación significativa entre las variables. Concluyéndose que las variables se relacionan significativamente. El trabajo permitió tomar como base en cuanto a las variables ya que ambas se relacionan con el presente trabajo, así como el método utilizado.

Así mismo Laguna (2019) hace mención al objetivo principal la de determinar la relación entre la gestión logística y la mejora continua de las licitaciones públicas en la dirección logística de la policía Nacional del Perú. La investigación fue aplicada, con un diseño no experimental transversal, el enfoque fue cuantitativo, su nivel fue correlacional descriptivo. En cuanto a la muestra fue censal con un total de 81 colaboradores de la entidad a estudiar, para recabar los datos se utilizó la encuesta. Se llegó a los siguientes resultados el 36% de trabajadores considero que la GL es buena al igual que la otra variable. Llegando a la siguiente conclusión en donde hay relación entre dichas variables, al igual que con cada uno de sus dimensiones.

Y por último tenemos a Ramírez y Rivera (2018) quien tiene como objetivo de su investigación determinar la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en la Municipalidad distrital de San Juan Bautista, 2018. La

investigación fue no experimental, el diseño fue correlacional descriptivo. Teniendo 330 trabajadores como su población y una muestra de 178 trabajadores, para recabar la información se hizo uso de la encuesta. Se arribó a la siguiente conclusión en la institución la gestión logística está mal con un 50% de trabajadores que consideran ello y en cuanto a la productividad el 49% indica que es deficiente. También menciona que hay una significativa relación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación que vendría hacer el 0.791 lo cual significa que si hay una mala gestión logística y que esta repercutirá en la productividad.

Para la comprensión de las variables de estudio tenemos como primera variable la gestión logística y para respaldar dicha variable según Fong et al. (2017) se recurrió a la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, con el propósito de optimizar el desempeño de los empleados. Esta teoría sostiene que los motivadores, como el reconocimiento y el crecimiento, entre otros, junto con los factores de higiene, que incluyen las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y las relaciones entre colegas y otras consideraciones, tienen un efecto positivo en el rendimiento de los trabajadores (Shaikh et al., 2019).

Adeleke (2022) nos hablan de que el proceso logístico puede experimentar diversos obstáculos que, en consecuencia, generan ocasionales retrasos debido a la utilización de métodos de seguimiento inadecuados, insuficiente comunicación, y otros factores. Estos problemas también se reflejan en la calidad de los servicios ofrecidos por las entidades, que mejoran y se desarrollan gracias a la implementación de herramientas pertinentes relacionadas con el sistema de información de gestión logística (Denberu, et al., 2023).

La gestión logística según Evaristo (2022), implica la aplicación de técnicas y procedimientos destinados a coordinar, transportar y distribuir los productos utilizados por la entidad. En consecuencia, se encuentra estrechamente vinculada al servicio o producto ofrecido para satisfacer las necesidades, con un énfasis en lograr una entrega eficiente y efectiva reduciendo los tiempos de espera. Además, la logística no se limita únicamente a la adquisición adecuada, sino que abarca otras variables, como la cantidad, calidad, tiempo, costo y ubicación, todas las cuales están interconectadas con la estrategia logística que a su vez se alinea con la planificación estratégica (Paricahua, 2022).

Monterroso (2000) quien indica que es el proceso de planificar, implementar, control del flujo y el proceso de almacenamiento de manera eficiente y económica en cuanto a la materia prima, así como los productos acabados semiterminados y la información relacionada. También se entiende que es el proceso y manejo apropiado tanto de bienes y/o servicios es importante para lograr una disminución en los costos relacionados al proceso de abastecimiento, como producción y distribución, así como dar oportuna respuesta a los requerimientos de los usuarios de un servicio.

Las teorías relacionadas con este tema, según Mora (2008), destacan que, desde tiempos antiguos, la logística es un componente que determina el éxito de cualquier empresa. Esto se debe a que facilita la coordinación eficiente de datos en diversas áreas de una organización de manera simultánea. En consecuencia, es fundamental contar con una estrategia logística para aumentar la competitividad y cumplir con las expectativas del mercado. Este enfoque también impulsa a las empresas a optimizar sus procesos y recursos, lo que resulta en la entrega de productos al mercado que cumplan respecto a los estándares de calidad y condiciones adecuadas para satisfacer a los clientes finales. También López (2022) hace mención a la plataforma digital del estado peruano, que una de las áreas de importancia dentro de las entidades públicas es el área de logística. Por lo que se debe mejorar el desempeño a través de las capacitaciones de los trabajadores, así como las actividades que se realizan en dicha área.

Otra conceptualización de gestión logística según Hurtado (2018) viene hacer el proceso de planificar, implementar y controlar, las cual tiene como propósito fundamental la de satisfacer las respectivas necesidades de quien haga uso del servicio, así mismo de proveer el producto adecuado en la cantidad que se requiere en el lugar y tiempo indicado considerando un costo razonable. Complementando a esta definición también el autor hace mención que planificar, ejecutar y controlar el proceso de abastecimiento, movimientos y la de colocar el personal, los materiales y otros recursos permiten que cada entidad alcance sus objetivos.

Por otro lado, tenemos a Muñuzuri, et al (2006) quien hace mención que un sistema de gestión logística eficaz permitirá que el producto como la prestación de servicio se han de calidad. Así como el seguimiento de los resultados y que estos

cumplan con los requisitos logísticos del cliente, buscando la mejora continua de los resultados. También considera algunos elementos de la gestión logística que son las siguientes: las responsabilidades de la dirección, la gestión de recursos humanos, los procesos logísticos operativos, así como la medición el análisis y la mejora y por ultimo los indicadores.

La Asociación Española de la Calidad define la logística como el proceso de gestión de materias primas, servicios y otros componentes a lo largo de la cadena de suministro de un producto o servicio, con el objetivo de garantizar una entrega eficaz y rápida de dicho producto o servicio (López, 2022). Por otro lado, García (2020) destaca que la logística engloba un conjunto de conocimientos, recursos y actividades destinados a optimizar las operaciones financieras de una organización, reduciendo costos, aumentando la productividad y generando resultados positivos para la empresa. En consecuencia, subraya que la logística se convierte en un recurso fundamental para el desarrollo estratégico de cualquier tipo de organización.

En cuanto a las dimensiones se tiene a Monterroso (2000) quien nos habla que para poder entender mejor la gestión logística se tiene como componentes del sistema logístico a los siguientes: (1) la logística de abastecimiento la cual se entiende a la compra, recepción, así como todo el proceso de selección de los proveedores. (2) Logística de planta o almacenamiento: se entiende a la actividad del proceso de mantenimiento, así como a los servicios los cuales contempla (los suministros de agua, combustible, luz, etc), teniendo en cuenta la protección del medio ambiente y la seguridad industrial. Escudero (2013) también nos habla de la logística de almacenamiento mencionando que viene hacer el almacenamiento correcto y permanente de los productos y que estos se encuentren en las mejores condiciones y todo con lo que respecta a la administración de inventarios actualización y la eficiencia de los almacenes. (3) Logística de distribución: es el proceso de distribución de todos los productos a los diferentes puntos del mercado en donde se considera como un punto de conexión entra la producción y la comercialización.

Sobre la segunda variable Productividad laboral tenemos a García (2003) menciona que la teoría del aprendizaje organizacional respalda la productividad laboral al centrarse en cómo las organizaciones pueden aprender y adaptarse

continuamente para mejorar su eficiencia y efectividad. En lugar de considerar el aprendizaje como un proceso individual, esta teoría se enfoca en la adquisición y aplicación de conocimientos a nivel organizacional. Cuando una organización abraza esta teoría, fomenta una cultura de aprendizaje en la que se valora la retroalimentación, la reflexión y la mejora constante. Los empleados son alentados a compartir conocimientos y experiencias, lo que contribuye a la acumulación de aprendizaje colectivo. A medida que la organización identifica y aborda desafíos y problemas de manera colaborativa, mejora sus procesos y toma decisiones más informadas.

Fontalvo, et al (2018) quien hace mención que la productividad es la relación que debe existir entre las salidas y entradas entendiéndose la forma de como estas utilizaran los factores de producción en el proceso de elaborar productos y servicios. Buscando siempre satisfacer las necesidades de la población, es por ello que se dice que tanto los servicios como productos serán competitivas si se elaboran con altos nivel de competitividad y productividad. Considerando a la tecnología, el personal, los materiales, la organización, así como los recursos naturales y demográficos que podrían influir en la productividad.

La productividad laboral según Vera y Vera (2021) se refiere a la eficiencia con la que se utiliza el trabajo en la producción de bienes o servicios, midiendo la relación entre la producción y los recursos empleados. Por ello Huilca (2022) hace referencia que la productividad laboral es el rendimiento de sus colaboradores en términos de producción y resultados, considerando la cantidad y calidad de los productos o servicios generados en relación con el tiempo y esfuerzo invertidos.

En tal sentido Vázquez (2021) esta productividad de los trabajadores se define como la capacidad de los empleados para generar un alto nivel de producción con los recursos disponibles, lo que implica la optimización de la eficiencia y la eficacia en el desempeño de sus tareas.

Según Diaz y Quintana (2021) considera que la productividad laboral hace referencia a la relación entre la cantidad y calidad de la producción y el esfuerzo, tiempo y recursos invertidos por los trabajadores, evaluando su capacidad para maximizar la producción con eficiencia y efectividad.

Por otro lado, tenemos a Salazar, et al (2009) quien conceptualiza que un trabajador es biosicosocial que buscara el bienestar, su salud y su felicidad las cuales son importante no solo para la vida, sino que también en el trabajo, es en ese entender que en el ambiente laboral debe de existir un clima de confianza y que disminuyan las actitudes negativas con respecto a la organización o hacia los compañeros de trabajo.

También tenemos otra conceptualización de Marvel, et al (2011) considero que la productividad laboral es esencial para el cumplimiento de objetivos de las instituciones entendiéndose que la calidad del personal tanto como los sistemas de trabajo y así como las políticas de una organización al igual que su cultura hacen que se han esenciales para la mejora y el sostenimiento de las organizaciones.

Carrizo (2022) subrayó que la productividad laboral se fortalece significativamente con la calidad del entorno de trabajo que la empresa proporciona. Esto se refleja en empresas que, además de tener ambiciones y sueños para posicionarse en el mercado laboral, reconocen la importancia del buen ambiente laboral. Si todos los miembros de la organización no colaboran en este esfuerzo conjunto, la empresa corre el riesgo de declinar y, en última instancia, cerrar. Por lo tanto, es imperativo que exista un ambiente laboral propicio en la empresa, donde los empleados estén dispuestos a compartir sus conocimientos y aprender, fomentando el espíritu de compañerismo, lo que resulta en un crecimiento mutuo de la empresa y sus colaboradores.

De acuerdo con Asher (2022) hace mención que para aumentar la productividad laboral es garantizar que los recursos necesarios estén siempre disponibles y en óptimas condiciones. Por ejemplo, en un entorno de centro de llamadas, es esencial que los teléfonos, computadoras, sillas, muebles y otros elementos estén en perfecto estado para permitir un desempeño eficiente. Beneficiando no solo a los empleados, sino también a los jefes y supervisores. Para lograr que el personal realice sus funciones de manera eficiente es fundamental proporcionarles las herramientas y materiales de trabajo en condiciones óptimas. Si se presentan problemas o fallas en algún componente, es crucial informarlos de inmediato para que se realice el mantenimiento y la reparación necesarios. Vallejo (2021) hace mención que para que esto funcione,

la comunicación entre el líder y los colaboradores debe ser fluida y basada en la confianza, lo que fomenta un ambiente de trabajo agradable.

Quijia, et al. (2021) definen la productividad laboral como un proceso integral, un esfuerzo cooperativo para alcanzar objetivos que sean interactivas y democrática. Donde hace referencia que la gestión implica un análisis constante, identificando el estado actual, y abordando creativamente cualquier situación o problema en el proyecto institucional. Aguilar y Palma (2022) hace referencia que este enfoque se basa en expectativas, experiencias y prácticas compartidas por todos los involucrados en el proceso.

Hacemos mención a Franco, et al (2021) los cuales expresaron que la importancia de la productividad radica en tener las mejores condiciones de vida, así como el crecimiento económico por ello se debe de considerar a la eficiencia y eficacia. Es en ese entender que se tiene a las dimensiones de eficiencia como primera dimensión la cual hace referencia la relación entre todos los recursos que se utilizan para un determinado proyecto y el logro obtenido del mismo, entendiéndose como la utilización de menores costos para el logro de los objetivos institucionales. La segunda dimensión que vendría hacer la eficacia, la cual se entiende como la capacidad para el logro de los objetivos.

También tenemos a Marvel, et al (2011) el autor hace mención a las siguientes dimensiones de la productividad que vendrían hacer (1) Dimensión eficiencia es la capacidad que tiene una organización o entidad para utilizar sus recursos y esfuerzos de manera óptima y minimizar desperdicios, logrando obtener el rendimiento máximo en cuanto a sus recursos disponibles, como tiempo, dinero y esfuerzo. (2) Dimensión Eficacia: la cual se refiere a la capacidad de una entidad para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa, centrándose en la calidad y el cumplimiento de los resultados deseados, independientemente de cuán eficientemente se utilicen los recursos.

III. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarcó en el paradigma positivista, en donde se requiere de la información estadística para de esta manera comprobar las hipótesis.

Hernández et al., (2020) hace mención de que el enfoque cuantitativo es usada para la recolección de datos y análisis para responder a las preguntas de investigación teniendo como finalidad la prueba de la hipótesis, incluyendo un análisis estadístico para identificar el comportamiento de la unidad a investigar. La investigación es de enfoque cuantitativo permitiendo recolectar los datos cuantitativamente y el respectivo análisis estadístico de las variables GL y PL.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Es básica según CONCYTEC (2018) menciona que el estudio permite tomar como referencia para otras investigaciones sirviendo de base teórica y busca generar conocimientos. En cuanto a la profundidad de la investigación es descriptivo explicativo según Arias y Covinos (2021) el estudio no solo busca explicar la situación actual de la unidad de investigación, sino que también permitirá explicar la relación entre ambas variables a investigar.

3.1.2. Diseño de la investigación

Bernal (2010) la presente investigación es correlacional causal que busca ver como esta influye sobre la otra variable. Es no experimental porque no se busca intervenir en la realidad o no se manipulan deliberadamente las variables. En el presente estudio solo se observó y analizo en su ambiente natural, es transversal porque la investigación se aplicó en un periodo de tiempo determinado que vendría hacer el periodo 2023.

Asimismo, fue Hipotético deductivo ya que según Behar (2008) permitió establecer tanto la verdad como falsedad de las hipótesis y a partir de ello se podrán deducir las hipótesis, es en ese entender que tanto la verdad como falsedad estarán en las condiciones de ser establecidas directamente permitiendo de esta manera resolver los problemas a estudiar.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión logística

Definición conceptual: Monterroso (2000) menciona a la gestión logística como el adecuado manejo de todos los bienes y servicios orientados en la planificación, implementación y control de flujo y el eficiente almacenamiento, así como la reducción de los costos relacionados al abastecimiento y distribución y de esta manera dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios.

Definición operacional: la gestión logística requiere de la logística de abastecimiento, logística de almacenamiento y la logística de distribución que permita una adecuada gestión logística.

Indicadores: se tiene los siguientes indicadores para el abastecimiento (planificar de manera operativa, la gestión de compras, el requerimiento de equipos necesarios y la calidad de equipos), la logística de planta o almacenamiento tiene como indicadores (control de inventarios, las condiciones de almacenamiento, la ubicación del almacén) y en cuanto a la distribución (las actividades de distribución, la distribución según los requerimientos y los tiempos de entrega).

Escala de medición: el presente estudio fue ordinal y se utilizó la escala de Likert (N, CN, A V, C S y S)

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual: según Franco, J. et al (2021) la productividad laboral se entiende como las mejores condiciones de vida, así como el incremento económico considerándose para ellos a la eficiencia y eficacia para mejorar la productividad.

Definición operacional: entendiéndose a la productividad como sus dimensiones a considerar a la eficiencia y eficacia para el desarrollo del personal en una entidad.

Indicadores: se tiene como indicadores de la eficiencia (las condiciones laborales, los recursos humanos, materiales y tecnológicos) y en cuanto a la eficacia se

tiene (la capacitación constante, la capacidad de respuesta y el cumplimiento de los objetivos).

Escala de medición: Fue ordinal mediante la escala de Likert (S, CS, AV, CN y N).

3.3. Población y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a Cohen y Gómez (2019) la población es un grupo de casos que tienen una serie de especificaciones las cuales tienen características comunes que permiten estudiarlas. Para el estudio de la población se consideró a 65 trabajadores de la unidad a investigar.

Criterios de inclusión: trabajadores con disposición a colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión: trabajadores que no tienen la disposición de colaborar con el estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra según Nolazco et al. (2021) nos indica que viene hacer un sub grupo de la población la cual representa a la misma permitiendo recolectar datos. En la investigación la muestra fue la misma que de la población los 65 trabajadores de una entidad pública de Cusco.

3.3.3. Muestreo

Según Arias, et al. (2016) el muestreo es la representación de la población en una investigación. En el presente trabajo viene hacer los 65 trabajadores considerándose al total de los trabajadores de una entidad pública de Cusco.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis viene hacer los 65 trabajadores de una entidad pública de Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos

De acuerdo Cisneros, et al. (2022) menciona la encuesta viene hacer una técnica que consiste en la recolección de los datos de un grupo de personas de

esta manera se alcanzara los objetivos de estudio, teniendo como característica principal la sistematización de las respuestas de manera estadística a través de figuras y tablas con preguntas (cerradas, abiertas, estructuradas, etc.).

Hernández y Mendoza (2020) menciona que el cuestionario es un conglomerado de preguntas en relación a las variables a medir, las cuales deben de estar relacionadas con el planteamiento del problema, así como las hipótesis.

El presente trabajo hace uso de la técnica de la encuesta que tiene como instrumentó al cuestionario. El presente instrumento fue validado por tres jueces expertos quienes revisaran el instrumento para posteriormente efectuar su aprobación.

Por ello la validez de los instrumentos se generó gracias al escrutinio de tres especialistas en el tema, los cuales llevaron a cabo una validez de contenido en función a la redacción de los ítems empleados y la sinergia de estos con sus debidos indicadores y dimensiones. Para lo cual se contó con la validación de 3 expertos los cuales fueron Cinthya Virginia Soto Hidalgo, Ricardo Arturo Milla Toro y Michael Iván Mendieta Pérez los cuales calificaron como “Alto nivel” ambos instrumentos. (Ver anexo 05).

Para determinar la confiabilidad del presente trabajo se aplicó el Alpha de Cronbach, así como las interrogantes fueron medidos mediante la escala de Likert y se tomó en cuenta la escala de ponderación para poder medir ambas variables. En tal sentido el instrumento de gestión logístico alcanzó un coeficiente de 0,878 y el de productividad laboral un valor de 0,913; por lo que estos dos valores al guardar cercanía con el 1 se pudo inferir que son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

El procedimiento consistió en aplicar los cuestionarios a los trabajadores que forman parte de la muestra, luego de lo cual se sistematizó la información en una hoja de cálculo de Excel, la que se trasladó al programa IBM SPSS 27.0. Finalmente se analizaron y discutieron los resultados considerando los antecedentes y el marco teórico dando como resultado final las conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al método a utilizar, fue la estadística descriptiva la cual permitió presentar la información obtenida de los cuestionarios mediante tablas de frecuencia, a partir de la cual se realizó la interpretación y discusión de los resultados.

También se aplicó la estadística inferencial, a través del análisis regresión logística con el fin de contrastar las hipótesis de investigación planteadas.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con el principio internacionales de ética se procedió a recoger la información con veracidad, así mismo se respetó el reglamento interno de la universidad y también las normas, las cuales fueron establecidas y publicados. Considerando los principios de ética del investigador como es el principio de respeto hacia los participantes. En la presente investigación se fue equitativo con cada uno de los participantes, así como la autonomía que estas tienen para participar o no en la presente investigación.

En cuanto al principio de veracidad, los datos procesados se obtuvieron de la misma fuente sin ser manipulados al igual que la información estadística.

Por último, se tiene la responsabilidad que tiene el investigador con respecto a su accionar y el respeto por la propiedad intelectual hacia otros investigadores por parte del investigador de esta manera impedir el plagio en el presente trabajo, así mismo se tiene las normas APA de séptima edición que se utilizó respetando los derechos de los autores referenciados y citados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de gestión logística de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023

	Nivel	Baremo	Nº	%
Gestión logística	Deficiente	20 – 46	7	10,8%
	Regular	47 – 73	43	66,2%
	Buena	74 – 100	15	23,1%
	Total		65	100,0%
Logística de abastecimiento	Deficiente	7 – 16	8	12,3%
	Regular	17 – 26	48	73,8%
	Buena	27 – 35	9	13,8%
	Total		65	100,0%
Logística de almacenamiento	Deficiente	8 – 18	7	10,8%
	Regular	19 – 29	34	52,3%
	Buena	30 - 40	24	36,9%
	Total		65	100,0%
Logística de distribución	Deficiente	5 – 11	8	12,3%
	Regular	12 – 18	51	78,5%
	Buena	19 - 25	6	9,2%
	Total		65	100,0%

La tabla 1 muestra el nivel en el que se encuentra la gestión logística en la entidad pública investigada. Se evidencia que la opinión mayoritaria del 66.2% la califica en un nivel regular y solo el 23.1% lo considera buena; dicho nivel también se evidencia en la logística de abastecimiento, así como en la logística de almacenamiento y de distribución, de acuerdo a la opinión del 73.8%, 52.3% y 78.5%; se debe señalar, sin embargo, que la logística de almacenamiento es la que es valorada un poco mejor, como se deduce de la opinión del 36.9% que lo califica en un nivel bueno.

Tabla 2

Nivel de Productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023

	Nivel	Baremo	Nº	%
Productividad	Bajo	20 – 46	6	9,2%
	Medio	47 – 73	43	66,2%
	Alto	74 – 100	16	24,6%
	Total		65	100,0%
Eficiencia	Bajo	10 – 23	5	7,7%
	Medio	24 – 37	46	70,8%
	Alto	38 – 50	14	21,5%
	Total		65	100,0%
Eficacia	Bajo	10 – 23	8	12,3%
	Medio	24 – 37	44	67,7%
	Alto	38 – 50	13	20,0%
	Total		65	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla 2 se muestra el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la entidad investigada; desde la perspectiva de la mayoría de trabajadores, el nivel de productividad en general es regular, según se evidencia en la opinión del 66.2%; este nivel también se presenta de manera muy similar en cuanto a la eficiencia y eficacia, según lo confirma el 70.8% y 67.7%; solo el 24.6% califica en un nivel bueno a la productividad, mientras que el 21.5% y 20%, atribuye dicho nivel a la eficiencia y eficacia.

Con respecto al O.G.: Determinar la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

Tabla 3

Nivel de Productividad laboral de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023

Gestión logística	Productividad laboral							
	Baja		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	7,7%	2	3,1%	0	0,0%	7	10,8%
Regular	1	1,5%	35	56,8%	7	10,8%	43	66,2%
Buena	0	0,0%	6	9,2%	9	13,8%	15	23,1%
Total	6	9,2%	43	66,2%	16	24,6%	65	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla 3 deja en evidencia el nivel de productividad y de la gestión logística en la empresa investigada; el resultado más relevante que se encontró es que el 56.8% califica en un nivel regular a la gestión logística y en un nivel medio a la productividad, mientras que el 13.8% califica a ambos aspectos en un nivel bueno y alto. Se observa que hay cierta tendencia a calificar en un nivel medio y alto a ambos aspectos, evidenciándose indicios de una relación positiva entre ambos aspectos.

A la vez que un 7,7% de los trabajadores expresó que tanto la gestión logística como la productividad laboral son deficientes. Y sólo un 3,1% consideraron que productividad laboral era intermedia a pesar de una deficiente gestión logística.

Contraste de la hipótesis general

La gestión logística influye de forma significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco, 2023

Tabla 4

Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la productividad laboral

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V21 = Bajo]	-5,850	1,178	24,647	1	,000	-8,160	-3,541
	[V21 = Medio]	-,410	,527	,606	1	,436	-1,443	,622
Ubicación	[V11=Bajo]	-6,769	1,443	21,992	1	,000	-9,598	-3,940
	[V11=Medio]	-2,056	,668	9,460	1	,002	-3,366	-,746
	[V11=Alto]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Previo a la interpretación del modelo se debe verificar que éste cumpla con el supuesto de líneas paralelas. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

H0: El modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas

H1: El modelo no cumple con el supuesto de líneas paralelas

Tabla 5

Prueba de líneas paralelas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	11,158			
General	11,043	,115	2	,944

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

La tabla anterior indica que la significancia de la prueba, Sig.=0.944, es superior a 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula de que el modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas. En consecuencia, se procede a la interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 4, los coeficientes estimados para los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de los coeficientes ($\beta_1 = -6.769$ y $\beta_2 = -2.056$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística, tienen menos posibilidades de alcanzar un nivel alto en su productividad y tienden a alcanzar un nivel medio o bajo en la productividad.

Tabla 6

Grado de explicación del modelo

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,398
Nagelkerke	,489
McFadden	,302

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 30.2% y 48.9% de la productividad, según los coeficientes de McFadden y de Nagelkerke.

Los resultados de la tabla 4 y de la tabla 6, donde se evidencia que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la productividad y muestran un grado de explicación importante, conducen a aceptar la hipótesis de que la gestión logística influye de forma significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco, 2023.

Sobre el O.E1.: Establecer la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco.

Tabla 7

Nivel de eficiencia de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023

Gestión logística	Eficiencia							
	Baja		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	4	6,2%	3	4,6%	0	0,0%	7	10,8%
Regular	1	1,5%	37	56,9%	5	7,7%	43	66,2%
Buena	0	0,0%	6	9,2%	9	13,8%	15	23,1%
Total	5	7,7%	46	70,8%	14	21,5%	65	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla 7 deja en evidencia, entre los resultados más importantes, que el 56.9% considera que la gestión logística es regular y que la eficiencia del trabajador es media; luego se encontró que un 13.8% tiene una opinión positiva por ambos aspectos al calificarlos en un nivel bueno y alto respectivamente. A la vez que un 6,2% presentó una opinión mala tanto de la gestión logística como para la productividad laboral.

Contraste de la hipótesis específica 1:

La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023

Tabla 8

Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la eficiencia de los trabajadores

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V21 = Bajo]	-5,937	1,255	22,375	1	,000	-8,398	-3,477
	[V21 = Medio]	-,697	,707	,972	1	,324	-2,083	,689
Ubicación	[V11=Bajo]	-6,453	1,448	19,852	1	,000	-9,292	-3,615
	[V11=Medio]	-2,037	,791	6,634	1	,010	-3,587	-,487
	[V11=Alto]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Previo a la interpretación del modelo se debe verificar que éste cumpla con el supuesto de líneas paralelas. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

H0: El modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas

H1: El modelo no cumple con el supuesto de líneas paralelas

Tabla 9

Prueba de líneas paralelas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	11,129			
General	11,028	,101	2	,951

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

La tabla 9 indica que la significancia de la prueba, Sig.=0.951, es superior a 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula de que el modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas. En consecuencia, se procede a la interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 8, los coeficientes estimados para

los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de dichos coeficientes ($\beta_1 = -6.453$ y $\beta_2 = -2.037$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística, tienen menos posibilidades de alcanzar un nivel alto en la eficiencia de la productividad y mayormente alcanzan un nivel medio o bajo en dicho aspecto.

Tabla 10

Grado de explicación del modelo

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,355
Nagelkerke	,436
McFadden	,261

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 26.1% y 43.6% de la productividad, según los coeficientes de McFadden y de Nagelkerke.

Los resultados de la tabla 8 y de la tabla 10, donde se evidencia que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la eficiencia de la productividad y muestran un grado de explicación importante, conducen a aceptar la hipótesis de que la gestión logística influye de forma significativa sobre la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

En referencia al O.E2.: Identificar la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

Tabla 11

Nivel de eficacia de los trabajadores en relación a la gestión logística de una entidad pública, Cusco, 2023

Gestión logística	Eficacia							
	Baja		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	6	9,2%	1	1,5%	0	0,0%	7	10,8%
Regular	2	3,1%	36	55,4%	5	7,7%	43	66,2%
Buena	0	0,0%	7	10,8%	8	12,3%	15	23,1%
Total	8	12,3%	44	67,7%	13	20,0%	65	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla 11 muestra entre los resultados más relevantes que el 55.4% de los trabajadores califica en un nivel regular a la gestión logística y en un nivel medio a la eficacia, mientras que el 12.3% califica de manera favorable a ambos aspectos al calificarlos en un nivel bueno y alto. Donde por otro lado, se aprecia una facción que expresó que la gestión logística y la eficacia en los trabajadores de dicha entidad pública es deficiente; donde sólo un 10,8% alegaron que cuando la gestión logística fue óptima, la eficacia en los trabajadores fue regular.

Este comportamiento deja en claro que los niveles intermedios y los niveles favorables guardan cierta correspondencia lo que proporciona indicios de una relación positiva entre ambos aspectos.

Contraste de la hipótesis específica 2:

La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

Tabla 12

Análisis de regresión (Logística ordinal) entre la gestión logística y la eficacia de los trabajadores

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V21 = Bajo]	-6,088	1,202	25,641	1	,000	-8,444	-3,732
	[V21 = Medio]	-,171	,409	,175	1	,676	-,974	,631
Ubicación	[V11=Bajo]	-7,006	1,463	22,916	1	,000	-9,874	-4,137
	[V11=Medio]	-2,527	,728	12,044	1	,001	-3,955	-1,100
	[V11=Alto]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Previo a la interpretación del modelo se debe verificar que éste cumpla con el supuesto de líneas paralelas. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

H0: El modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas

H1: El modelo no cumple con el supuesto de líneas paralelas

Tabla 13

Prueba de líneas paralelas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Hipótesis nula	10,928			
General	10,798	,130	2	,937

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

La tabla 13 indica que la significancia de la prueba, Sig.=0.937, es superior a 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula de que el modelo cumple con el supuesto de líneas paralelas. En consecuencia, se procede a la interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, los coeficientes estimados para

los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de dichos coeficientes ($\beta_1 = -7.006$ y $\beta_2 = -2.527$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística, tienen menos posibilidades de alcanzar un nivel alto en la eficiencia de la productividad y mayormente alcanzan un nivel medio o bajo en dicho aspecto.

Tabla 14

Grado de explicación del modelo

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,455
Nagelkerke	,547
McFadden	,351

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 35.1% y 54.7% de la productividad, según los coeficientes de McFadden y de Nagelkerke.

Los resultados de la tabla 12 y de la tabla 14, donde se evidencia que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la eficacia de la productividad y muestran un grado de explicación importante, conducen a aceptar la hipótesis de que la gestión logística influye de forma significativa en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.

V. DISCUSIÓN

En una entidad pública ubicada en Cusco, se ha constatado una problemática evidente relacionada con la gestión logística, la cual no está siendo llevada a cabo de manera adecuada. Se han identificado varios inconvenientes, como la carencia de equipos y materiales de escritorio. Además, el proceso de solicitud de estos recursos no recibe una respuesta oportuna, generando en repetidas ocasiones descontento entre el personal que labora en la entidad. La ineficiencia en la ejecución de sus tareas diarias se convierte en una consecuencia directa de esta situación.

Este escenario resalta la urgencia de implementar una gestión logística más efectiva, abarcando no solo los procesos de compra, sino también el almacenamiento y la distribución de los materiales necesarios. Esto se plantea como una necesidad imperante para proporcionar a los trabajadores los recursos esenciales que les permitan desempeñar sus funciones de manera eficiente. La implementación de una gestión logística más eficaz no solo pretende solventar los problemas actuales, sino también incrementar la productividad del personal y asegurar que se cumplan con los objetivos institucionales.

De ahí podemos inferir, la gestión logística abarca un conjunto estratégico de tareas que engloban la planificación, ejecución y control eficaz del movimiento de bienes, servicios e información. Al integrarse de manera coherente, su impacto se refleja directamente en la mejora de la PL, garantizando la disponibilidad oportuna de los recursos necesarios (Mora, 2008).

Por ello cuando nos referimos a productividad laboral, estamos hablando de la habilidad del personal para producir resultados de alta calidad en un tiempo específico. En este contexto, la gestión logística emerge como un factor clave, ya que al administrar con eficacia los recursos y procesos, es importante para potenciar la productividad laboral, creando un ambiente de trabajo fluido y bien equipado.

En tal sentido la gestión logística va más allá del simple traslado físico de bienes, abarcando la optimización de procesos y la coordinación de información.

En el marco de la productividad laboral López (2022) una gestión logística eficaz implica garantizar que los trabajadores tengan a su disposición los recursos necesarios, minimizando los lapsos inactivos y mejorando la eficiencia en la ejecución de las tareas (Aguilar y Palma, 2022).

El estudio tuvo por objetivo general determinar la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023; el cual se contrastó con la hipótesis de estudio; donde los datos presentados en la tabla 1 dejaron ver que la gestión logística a nivel general se encuentra a un nivel intermedio según percepción del 66,2% de los encuestados; situación que se replica tanto para cada una de sus dimensiones, siendo la dimensión logística de almacenamiento la que se mostró un poco más sensible que las otras debido a que un 36,9% de los trabajadores la consideró como buena. Mientras que, con respecto a la productividad laboral de los trabajadores, está en su mayoría se enmarco como regular según el 66,2% de los encuestados seguidos de un grupo que la describió como buena (24,6%). Estos datos sirvieron de base para los presentados en la tabla 3 donde se evidenció información cruzada con respecto al objetivo de la investigación dejando ver que cuando la gestión logística se enmarco a un nivel bueno existió un 9,2% que consideró que la productividad de los trabajadores fue regular y otro 13,8% que fue buena, mientras que cuando la gestión logística fue regular, un 56,8% consideró que la productividad laboral también lo fue y tan sólo un 10,8% alegó que la productividad de los trabajadores fue buena. A esto se le sumó el hecho de que un 7,7% consideró que tanto la gestión logística como la productividad laboral de los trabajadores fue bajo.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis general los coeficientes estimados para los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de los coeficientes ($\beta_1 = -6.769$ y $\beta_2 = -2.056$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística, los cuales tuvieron un nivel de error o significancia de 0,000 inferior a 0.01 que fue el máximo permitido dejando ver que el resultado logrado no tuvo cabida a error, dejando ver el nivel de influencia de la gestión logística sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública

en Cusco. Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 30.2% y 48.9% de la productividad, según los coeficientes de McFadden y de Nagelkerke.

Estos datos coinciden con los logrados por Koondhar et al., (2020) donde se halló que la implementación de prácticas administrativas como demanda logística, gestión de transporte y la dirección de los inventarios puedan ayudar a mejorar la productividad de los trabajadores de igual manera se pudo observar que la gestión logística puede incrementar la calidad de trabajo, disminuyendo el ausentismo y mejorando el bienestar de los trabajadores. Asimismo, guarda relación con los hallazgos de Ramírez y Rivera (2018) quien concluyó que la gestión logística aunque se de en una empresa esta se genera con algunas deficiencias como es en el almacén de suministros, siendo necesario la elaboración así como implementación en cuanto a la gestión de cadena de suministros, políticas de infraestructura la cual permita ver de manera integral la cadena de las actividades logísticas, por consiguiente se busca mejorara las ventajas competitivas optimizando los recursos y el tiempo y de esta manera lograr la competitividad la eficiencia, la rentabilidad deseada y las capacidades necesarias para llegar al cliente.

De ahí que Monterroso (2000) define la gestión logística como el proceso de planificar, implementar, control del flujo y el proceso de almacenamiento de manera eficiente y económica en cuanto a la materia prima, así como los productos acabados semiterminados y la información relacionada. También se entiende que es el proceso y manejo apropiado tanto de bienes y/o servicios es importante para lograr una disminución en los costos relacionados al proceso de abastecimiento, como producción y distribución, así como para dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios de un servicio. Mientras que Carrizo (2022) subrayó que la productividad laboral se fortalece significativamente con la calidad del entorno de trabajo que la empresa proporciona. Esto se refleja en empresas que, además de tener ambiciones y sueños para posicionarse en el mercado laboral, reconocen la importancia del buen ambiente laboral. Si todos los miembros de la organización no colaboran en este esfuerzo conjunto, la empresa corre el riesgo de declinar y, en última instancia, cerrar. Por lo tanto, es imperativo

que exista un ambiente laboral propicio en la empresa, donde los empleados estén dispuestos a compartir sus conocimientos y aprender, fomentando el espíritu de compañerismo, lo que resulta en un crecimiento mutuo de la empresa y sus colaboradores.

En resumen, los hallazgos destacan la necesidad imperante de mejorar la GL en la entidad pública de Cusco para potenciar la productividad laboral, respaldando la premisa de que una gestión logística eficiente es clave para el éxito organizacional.

Con respecto al objetivo específico 1 referido a establecer la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023 y su respectivo contraste con la hipótesis específica 1; los datos presentados en la tabla 7 dejaron en cuenta que cuando la gestión logística se encontró a un nivel regular, un 56,9% de los encuestados consideró que la eficiencia en los trabajadores fue regular, mientras que un pequeño grupo la consideró como alta (7,7%); a la vez que cuando la gestión logística fue buena un 13,8% también percibió la eficiencia de los trabajadores como buena y un 9,2% como regular. Por otro lado, cabe señalar que cuando la gestión logística se ubicó a un nivel deficiente, un 6,2% de los trabajadores expresó que su nivel de eficiencia también fue bajo y un 4,6% que fue regular pese a la mala gestión logística. En referencia a los datos exhibidos en el gráfico de dispersión los puntajes de la eficiencia y de la gestión logística muestran una tendencia positiva, de manera que los puntajes bajos de la eficiencia están relacionados con puntajes bajos en la gestión logística denotando la presencia de una vinculación entre estos dos aspectos del estudio.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis uno los datos presentados en la tabla 8 mostraron los coeficientes estimados para los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de dichos coeficientes ($\beta_1 = -6.453$ y $\beta_2 = -2.037$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística. Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 26.1% y 43.6% de la productividad, según el coeficiente

de Nagelkerke dejando ver que existen otros elementos que convergen en el comportamiento de la eficiencia y siendo importante, así como necesario ahondar más sobre el tema para un mejor entendimiento de este. Los resultados de la tabla 8 y de la tabla 10, dejaron en evidencia que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la eficiencia de la productividad y muestran un grado de explicación importante

Estos datos coinciden o guardan relación con los logrados por Brasales (2018) el cual concluyó que en muchos casos que los trabajadores de las empresas no tienen conocimientos sobre los procesos productivos, así como de sus etapas en muchos casos existiendo confusiones en los procesos productivos, lo cual genera que la eficiencia en los procesos y de los trabajadores se vean seriamente reducidos. Asimismo, concuerda con los datos mostrados por Martínez (2023) el cual llegó a encontrar que la gestión logística impacta de manera directa sobre la satisfacción de los trabajadores, siendo que una mala gestión logística estresa y sobrecarga las funciones operativas de los trabajadores en una empresa.

A esto Mora (2008), destaca que, desde tiempos antiguos, la logística es un componente que determina el éxito de cualquier empresa. Esto se debe a que facilita la coordinación eficiente de datos en diversas áreas de una organización de manera simultánea. En consecuencia, es fundamental contar con una estrategia logística para aumentar la competitividad y cumplir con las expectativas del mercado. Este enfoque también impulsa a las empresas a optimizar sus procesos y recursos, lo que resulta en la entrega de productos al mercado que permitan lograr los estándares de calidad y condiciones adecuadas para satisfacer a los clientes finales. Mientras que Marvel, M. et al (2011) expresaron que la eficiencia es la capacidad que tiene una entidad para utilizar sus recursos y esfuerzos de manera óptima y minimizar desperdicios, logrando obtener el máximo rendimiento que le sea posible de sus recursos disponibles, como tiempo, dinero y esfuerzo.

Los resultados de la investigación sugieren una conexión significativa entre la gestión logística y la eficiencia de los trabajadores en la entidad pública de

Cusco. La tabla 5 reveló que, cuando la gestión logística es percibida como regular, la mayoría de los encuestados también considera la eficiencia de los trabajadores como regular. Similarmente, una buena gestión logística se correlaciona con percepciones positivas sobre la eficiencia laboral, mientras que una gestión deficiente se asocia con evaluaciones más bajas de eficiencia. Estos datos dejan ver la influencia de la gestión logística sobre el nivel de eficiencia de los trabajadores de la mencionada entidad pública.

Con respecto al OE 2 identificar la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023 y la contrastación del mismo con la hipótesis específica 2; los resultados de la tabla 11 dejan en cuenta que cuando la gestión logística se encontró a un nivel regular, un 55,4% de los encuestados consideró que la eficacia en los trabajadores fue regular, mientras que un pequeño grupo 7,7% la consideró como alta y un 3,1% expresó que la eficacia de los trabajadores fue baja; mientras que cuando la gestión logística fue buena un 12,3% percibió la eficacia de los trabajadores como buena y un 10,8% como regular. Por otro lado, cabe señalar que cuando la gestión logística se ubicó a un nivel deficiente, un 9,2% de los trabajadores expresó que su nivel de eficiencia también fue bajo y un 1,5% que fue regular pese a la deficiente gestión logística. Con respecto a la H2 los datos contrastados que fueron presentados en la tabla 12 y 14 dan a conocer los coeficientes estimados para los niveles de la gestión logística (bajo y medio) son negativos y altamente significativos (Sig.<0.01). El signo negativo de dichos coeficientes ($\beta_1 = -7.006$ y $\beta_2 = -2.527$) indica que los trabajadores que califican en un nivel bajo o medio a la gestión logística, tienen menos posibilidades de alcanzar un nivel alto en la eficiencia de la productividad y mayormente alcanzan un nivel medio o bajo en dicho aspecto. Por otro lado, los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejan en evidencia que la gestión logística explica entre el 35.1% y 54.7% de la productividad, según los coeficientes de McFadden y de Nagelkerke, evidenciándose que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la eficacia de la productividad y muestran un grado de explicación importante. Y aceptando la hipótesis dos del estudio

Los datos coinciden con Molina (2018) donde se puede evidenciar que un

adecuado modelo logístico permite el desarrollo de los trabajadores a través de acciones que estén enfocadas a mejorar las buenas prácticas y así como la realización en el menor tiempo posible, también al tener el modelo de gestión se tendría como beneficios el incremento de proveedores, incremento del marketing la cual tienen que estar dirigido a los proveedores y clientes así como la de implementar el uso de tecnologías en la gestión administrativa que ayudara a incrementar la satisfacción de todos los clientes (internos y externos).

En tal sentido, Muñuzuri (2006) alegó que un sistema de gestión logística eficaz permite que el producto como la prestación de servicio sean de calidad, así como el seguimiento de los resultados y que estos cumplan con los requisitos logísticos del cliente, buscando la mejora continua de los resultados. También considera algunos elementos de la GL que son: el compromiso de la dirección, los procesos logísticos operativos, la gestión de recursos humanos, así como la medición el análisis y la mejora y por ultimo los indicadores. Por otro lado, tenemos a Salazar, et al (2009) quien conceptualiza que un trabajador es biosicosocial que buscara el bienestar, su salud y su felicidad las cuales son importante no solo para la vida, sino que también en el trabajo, es en ese entender que en el ambiente laboral debe de existir un clima de confianza y que disminuyan las actitudes negativas con respecto a la organización o hacia los compañeros de trabajo.

De ahí que Marvel, et al (2011) expresa que la eficacia es a la capacidad de cada entidad para alcanzar sus metas y objetivos que le permitan alcázar el éxito, centrándose en su calidad y el cumplimiento de los resultados deseados, independientemente de cuán eficientemente se utilicen los recursos.

En términos generales, la necesidad crítica de una gestión logística efectiva para potenciar la eficacia laboral en una entidad pública. La comprensión de esta relación no solo implica aspectos operativos, sino también el bienestar y la confianza en el ambiente laboral, buscando alcanzar una eficiente gestión logística que contribuya de manera directa al éxito organizacional y al logro de objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Como primera conclusión general se tiene que según percepción de la mayoría de encuestados tanto la GL como la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco se encuentra a un nivel regular (56,8%) seguido de otro grupo que consideró como buenos estos dos aspectos, debiendo señalar que estos datos se reforzaron tras la contrastación de la hipótesis de estudio la cual alcanzó unos coeficientes Pseudo R cuadrado, dejando en evidencia que la gestión logística explica entre el 48.9% de la productividad, según el coeficientes de Nagelkerke, dejando ver el alto grado de influencia de la gestión logística sobre la productividad laboral de los trabajadores.

Segunda conclusión con respecto a la influencia de la gestión logística sobre la eficiencia del personal se halló en primera instancia que por percepción de la mayoría de encuestados cuando la gestión logística se enmarca a un nivel intermedio lo mismo sucede con la eficiencia de los trabajadores; siendo que sólo un pequeño grupo (13,8%) consideró que cuando la gestión logística fue buena, lo mismo sucedió con la eficiencia de los trabajadores. A esto se le sumo la verificación de la HE uno la cual dejó ver la inequívoca presencia de una relación entre la gestión logística y eficiencia en los trabajadores de una entidad pública del Cusco según los coeficientes Pseudo R cuadrado, dejando en evidencia que la gestión logística explica 43.6% de la productividad, según el coeficiente de Nagelkerke. Quedando claro que la gestión logística tiene efectos significativos sobre la eficiencia de la productividad y muestran un grado de explicación importante, conducen a aceptar la hipótesis de que la gestión logística influye de forma significativa sobre la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco.

Tercera conclusión se halló que la gestión logística en función a la eficacia de los trabajadores se enmarcó a un nivel regular según percepción del 55,4% de los trabajadores a la vez que se corroboró la influencia de la GL sobre la eficacia de los trabajadores; encontrándose que la gestión logística explica el 54.7% de la eficacia de la productividad, según el coeficiente de Nagelkerke.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al departamento de logística en combinación con recursos humanos debe llevar a cabo una evaluación constante y minuciosa de todas las actividades relacionadas con la gestión logística. Este enfoque permitirá la identificación de posibles deficiencias, la verificación de debilidades identificadas y el óptimo aprovechamiento de oportunidades emergentes. Además, se aconseja llevar a cabo dicho proceso de gestión que este acorde con las políticas, así como criterios de la empresa. La finalidad es garantizar que se siga un enfoque mejorado en la gestión, teniendo en cuenta las necesidades específicas y promoviendo un cumplimiento riguroso de los estándares y directrices internas.

Segundo: Se recomienda al departamento de logística diseñar programas de capacitación que aborden tanto la GL como la mejora de la eficiencia laboral, ya que al proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios, se puede incrementar la comprensión de cómo la gestión logística afecta directamente su eficiencia, promoviendo una mayor alineación con los objetivos organizacionales.

Tercero: Se recomienda al departamento de Recursos Humanos establecer un sistema de evaluación continua en la gestión logística, con indicadores clave de rendimiento que permitan medir su impacto en la eficacia de los trabajadores; permitiéndoles monitorear y ajustar las prácticas logísticas según sea necesario. Bajo el hecho de que una evaluación regular asegurará que las prácticas logísticas estén alineadas con los objetivos estratégicos, optimizando así los resultados laborales.

REFERENCIAS

- Adeleke, A. (2022). The Indigenous Logistics System in Africa: The Case of Nigeria, Past to Present. *Logistics*, 6(80).<https://www.mdpi.com/2305-6290/6/4/80>
- Aguilar, M., y Palma, P. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa de telecomunicaciones Bitel Arequipa 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11757>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 204. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J. L., y Covinos, G. M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera edición digital ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Asher, K. (2022). *Revisions to BLS quarterly labor productivity estimates: How large are they?* Ebscohost. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=244af67b-6cd0-42c2-847e-0dd3912ed026%40redis>
- Baltodano G., y Leyva C. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. <https://camjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brasales, P. (2018). *La gestión logística y la competitividad en el sector florícola* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2826>.
- Cabana, W. y Torres, Y. (2020). *Gestión Logística y el Proceso de Contratación*

- en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Sucre, Ayacucho 2018. [Tesis para optar Título Profesional, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPA. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2697/T037_43338217_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardenas, A. (2020). *¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?* Obtenido de https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645
- Calatayac y Montes (2021) *Logística en América Latina y el Caribe: Oportunidades, desafíos y líneas de acción*. <http://dx.doi.org/10.18235/0003278>
- Carrizo, S. (2022). *Gestión logística y productividad laboral de los colaboradores de la subgerencia logística de la Municipalidad Distrital de Lince, Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101417>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1). [doi:http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546](http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546)
- Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Recuperado el 04 de julio de 2021, de https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Comercio Exterior. (1 de Setiembre de 2022). Integración de la logística en América Latina. Obtenido de <https://blog.solistica.com/integracion-de-la-logistica-en-america-latina>
- CONCYTEC (2018, 16 de noviembre). *Resolucion de presidencia N°215-2018 CONCYTEC-P*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/829590/-233824830689768074320200610-15256-1e1ik36.pdf>
- Cordova, M. y Bravo, M. (2023). La dinamica entre instituciones públicas y el sector privado para un buen desempeño logístico en el Perú. Obtenido de

[repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/70686/LA DINÁMICA ENTRE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL SECTOR PRIVADO PARA UN BUEN DESEMPEÑO LOGÍSTICO EN EL PERÚ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/70686/LA_DINÁMICA_ENTRE_INSTITUCIONES_PÚBLICAS_Y_EL_SECTOR_PRIVADO_PARA_UN_BUEN_DESEMPEÑO_LOGÍSTICO_EN_EL_PERÚ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Denberu, B., Belina, M., Demissie, M., Abera, N., Medhin, G., Teklu, A., . . . Alemayehu, Y. (2023). The Quality of Logistics Management Information System and the Availability of Tracer Drugs at Health Posts in Rural Ethiopia: A Mixed-Method Study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 33(2). Obtenido de <https://www.ajol.info/index.php/ejhs/article/view/246280>
- Díaz, G., y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1). Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Escudero, J. (2013). *Logística de almacenamiento*. Ediciones Paraninfo.
- Evaristo, H. (2022). *Gestión logística y productividad del servicio en una municipalidad distrital de Pariacoto provincia de Huaraz – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104304/Evaristo_SHC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fong, C., Flores, K., y Cardoza, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova Scientia*, 9(19). [doi:https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739](https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739)
- Fontalvo, T. De la voz, F. y Morelos, J. (2018). La productividad y su factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimencion Empresarial*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&%20pid=S1692-85632018000100047&lng=en&nrm=iso&tlng=es.
- Franco, J., Uribe, J., Y Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/638168190005.pdf>
- García, R. (2020). Gestión logística en las instituciones universitarias públicas de la costa oriental del lago. *Revista Enfoques*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968092003/>

- García, V. (2008). *Aprendizaje organizacional: delimitación y determinantes estratégicos*. https://www.researchgate.net/profile/Victor-Garcia-Morales/publication/335505593_APRENDIZAJE_ORGANIZACIONAL_DELIMITACION_Y_DETERMINANTES ESTRATEGICOS/links/5d69a80c92851c8538805820/APRENDIZAJE-ORGANIZACIONAL-DELIMITACION-Y-DETERMINANTES-ESTRATEGICOS.pdf
- Hernández, G (2022). Productividad laboral cerró el 2021 en su nivel más bajo en 12 años. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html>
- Hernandez, S. y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill.
- Huillca, L. (2022). *El teletrabajo y la productividad laboral de los docentes del nivel secundario del distrito de Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98645>
- Hurtado, F. (2018). *Gestión Logística*. Fondo Editorial Universiada Inca Garcilazo de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3513>.
- Koondhar, M. A., Li, H., Wang, H., Bold, S., & Kong, R. (2020). *Looking back over the past two decades on the nexus between air pollution, energy consumption, and agricultural productivity in China: a qualitative analysis based on the ARDL bounds testing model*. *Environmental Science and Pollution Research*, 27, 13575-. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1bScm8AujU6icGMttHL9Dmh0KWICWOKYS/>
- Laguna, E. (2019). *Gestión logística y mejora continua de las licitaciones publicas en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional de la UPT. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1110/1/LAGUNA%20APARICIO%20ELBER%20BALTAZAR.pdf>.
- Leal, Y. (2018). Gestión logística de materiales en la industria petrolera Venezolana. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968094001/>.
- Liu, S. y Chen, H. (2018). *Research on logistics time management decision*.

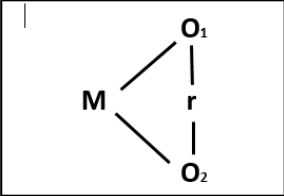
- Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/394/3/032088/pdf>
- Lopez, D., Melo, G. y Mendoza, D. (2021). Gestión logística en la industria Salinera del departamento de la Guajira, Colombia. *Articulo de información tecnologica*. 32 (1). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000100039&script=sci_arttext
- Lopez, T. (2022). *Gestión logística y desempeño laboral en las oficinas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Ancash*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Instituciona UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104321/Lopez_ATM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, L. (2023). *Gestión Logística en la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de la provincia del Callao, 2022*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107447>
- Marvel, M. Rodriguez, C. y Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital Universidad Politecnica de Catalonia, Barcelona España*, <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>.
- Monterroso, E. (2000). El proceso Logistico y la gestión de la cadena de abstecimientos. *Discover the world's research*, https://www.researchgate.net/publication/296483187_El_proceso_logistico_y_la_gestion_de_la_cadena_de_abastecimiento.
- Mora, L. (2008). *Gestión Logística Integral las mejores practicas en la cadena de abastesimiento*. Ecoe Ediciones <https://web.instipp.edu.ec/Libreria/libro/Mora%20Garcia%20Luis%20Anibal%20-%20Gestion%20Logistica%20Integral.pdf>
- Muñuzuri, J. Cortez, P. Ibañez, J. y Delgado, M. (2006). *Sistemas de Gestión Logística: Modelo de Gestión y Proceso de Auditoría . X Congreso de Ingenieria de organizacion Universidad de Sevilla*, http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2006/aprov_distr_transporte//000069_final.pdf.
- Nolazco, F., Menacho, J., y Bardales, A. (2021). *Scientific Research Methodology*

- (SRM) in regular basic education. The Peruvian case. *Espíritu Emprendedor TES*, 5(3). [doi:https://doi.org/10.33970/eetes.v5.n3.2021.277](https://doi.org/10.33970/eetes.v5.n3.2021.277)
- Paricahua, H. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*, 30(62). [doi:https://doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179](https://doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179)
- Quijia, J., Guevara, C., y Ramírez, J. (2021). Determinants of Labor Productivity for Ecuadorian Companies in the Period 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1). [doi:https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02](https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02)
- Ramirez, G. y Rivera, J. (2018). *Gestión logística y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. Repositorio Insitucional UNAP. [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5764/Guillermo tesis maestria 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5764/Guillermo%20tesis%20maestria%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, J. Guerrero, J. Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext.
- Shaikh, S., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). Using Herzberg theory to develop the employees' performance of Rafhan maize industry. *International Journal of Management*, 10(3). [doi:https://doi.org/10.34218/IJM.10.3.2019/001](https://doi.org/10.34218/IJM.10.3.2019/001)
- Vallejo, A. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de europa. *Revista Internacional de Organizaciones*, 25(26). Obtenido de https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/346/294
- Vasquez, G. (2021). *Gestion logistica y la productividad laboral de los efectivos del orden de una entidad publica en el contexto de pandemia*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositotio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70731>
- Vázquez, L. (2021). Labour productivity and external competitiveness in the Mexican manufacturing sector after trade liberalization, 1996-2007. *Cuadernos de Economía*, 40(82). Obtenido de <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>

Vera, L., y Vera, J. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362021000200027

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 2 Productividad laboral	según Franco et al. (2021) la productividad laboral se entiende como las mejores condiciones de vida, así como el incremento económico considerándose para ellos a la eficiencia y eficacia para mejorar la productividad.	Al ser el rendimiento del trabajador en base a como lo tratan en su trabajo se considerando a la eficiencia y eficacia para un mejor desempeño, se estructuró un cuestionario el cual contó con 20 preguntas derivadas de las dimensiones presentadas	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Laborales • Ambiente de Trabajo Adecuado • Orientación al Objetivo <ul style="list-style-type: none"> • Recursos para la Eficiencia • Racionalización de Recursos 	1-10	Ordinal 1(Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del Personal • Apoyo Logístico • Materiales como Apoyo • Ubicación de Materiales • Cumplimiento de Metas 	11-20	4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la Influencia de la de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: La gestión logística influye de forma significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco, 2023. H0: La gestión logística no influye de forma significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública en Cusco, 2023.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental Básico</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional causal</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Estuvo compuesta por 65 trabajadores de la unidad a investigar.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para efectos de la investigación se consideró como muestra la totalidad de la población por lo que se trabajara con una población censal.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Establecer la influencia de la gestión logística en la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>H1: La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficiencia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.</p>	<p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Dónde: M= Muestra. O₁ = Variable 1: gestión logística. O₂ = Variable 2: productividad laboral. r = influencia de una variable sobre la otra.</p>	
<p>PE2: ¿Cuál es la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023?</p>	<p>OE2: Identificar la influencia de la gestión logística en la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.</p>	<p>H2: La gestión logística influye de forma significativa sobre la eficacia de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023.</p>		

Anexo 03: Instrumentos

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN LOGÍSTICA

Instrucciones: el presente cuestionario se formulará a los trabajadores de una entidad pública de Cusco la cual se presentará mediante las siguientes preguntas formuladas de las cuales se obtendrán las respuestas que permitirán cumplir con los objetivos de la investigación.

Marca con una (x) o selecciona tu respuesta según la siguiente escala de valores: valor significativo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LOGÍSTICA DE ABASTECIMIENTO						
1	Los proveedores de bienes y servicios que selecciona la institución son las adecuadas					
2	La planificación de compras es adecuada					
3	La adquisición de bienes se realiza de manera efectiva					
4	Se consolida oportunamente los cuadros de necesidades de cada área usuaria					
5	Se elabora el requerimiento de bienes para la atención de los usuarios					
6	Se realiza seguimiento a los productos solicitados					
7	Los materiales, herramientas, equipos e insumos cumplen con los criterios de calidad y garantías necesarias					
LOGÍSTICA DE ALMACENAMIENTO						
8	Los materiales, herramientas, equipos e insumos son recepcionados de manera adecuada					
9	La entidad realiza de manera periódica el control de inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos					
10	Se lleva un control de los productos que están próximos a vencer					
11	La entidad mantiene actualizado el inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos adquiridos					
12	Se realiza la custodia de los bienes de manera adecuada para que se conserven en buen estado					
13	Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas de acuerdo a sus características para garantizar su conservación					
14	El almacenamiento de los bienes se encuentra distribuidos y ubicados para su conservación y fácil acceso					
15	Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas en lugares estratégicos y de fácil acceso					

LOGÍSTICA DE DISTRIBUCIÓN					
16	Los requerimientos son atendidos completamente				
17	Se cuenta con los medios de transporte para el tiempo acordado				
18	Se tiene un plan de contingencias para evitar los retrasos				
19	El traslado de los materiales, herramientas, equipos e insumos a las diferentes áreas que requieren se realizan en el tiempo y condiciones oportunas				
20	Las entregas suelen tener retrasos en la entrega de los bienes				


CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Marca con una (x) o selecciona tu respuesta según la siguiente escala de valores:
valor significativo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	La entidad cumple con brindar las mejores condiciones laborales hacia su personal					
2	El ambiente de trabajo en la entidad es adecuado para el desempeño de sus funciones					
3	El personal de la entidad trabaja orientado al objetivo de la institución					
4	Las instalaciones de la entidad tienen las condiciones necesarias para que el personal desempeñe sus funciones de manera eficiente					
5	La entidad cuenta con los recursos necesarios para que el trabajador se desempeñe de manera eficiente					
6	Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales					
7	Los recursos durante el desarrollo del trabajo son racionalizados adecuadamente					
8	Se generan pérdidas materiales en el desarrollo de las actividades laborales					
9	Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada					
10	Los recursos tecnológicos como equipos e internet son las adecuadas para el cumplimiento de sus funciones					
EFICACIA						
11	La entidad capacita al personal para que esta cumpla con sus labores					
12	Los trabajadores reciben el apoyo logístico para el adecuado cumplimiento de sus funciones en harás de cumplir con los objetivos institucionales					
13	Los materiales, equipos, sirven de apoyo para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores					
14	Los materiales, herramientas, equipos e insumos estas ubicados adecuadamente para que el trabajador pueda utilizarlos					
15	La entidad conoce el tiempo que emplea el personal sobre las actividades que realiza					
16	El personal de la entidad cumple con las metas establecidas en los tiempos planificados					

17	Las condiciones ambientales que existe en el área de trabajo son adecuadas para el cumplimiento de las tareas					
18	La infraestructura de la entidad limita los procedimientos laborales, considerando que los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos					
19	Los métodos de trabajo son supervisados para simplificar con un mejor método en la entidad					
20	El jefe o persona encargada motiva a su personal para el cumplimiento de los objetivos					

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Jessica Melanie Checya Tairo
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Gestión logística
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	15-11-2023
1.7. MUESTRA APLICADA	15

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.878
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.)


Ítem evaluados: 20

Ítem eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.878 cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la Gestión logística



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Jessica Melanie Checya Tairo
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Productividad
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	15-11-2023
1.7. MUESTRA APLICADA	15

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.913
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítem evaluados: 20</p> <p>Ítem eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.913 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la Productividad</p>



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

RESUMEN DESCRIPTIVO DE LA CONFIABILIDAD

Cuestionario de Gestión Logística

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64,20	74,743	,509	,871
P2	64,53	76,838	,501	,872
P3	64,47	83,552	-,131	,888
P4	64,60	76,829	,386	,875
P5	64,13	76,838	,480	,873
P6	64,27	72,495	,821	,863
P7	63,80	72,171	,690	,865
P8	63,80	72,886	,567	,869
P9	63,47	69,695	,767	,861
P10	64,20	73,600	,478	,872
P11	63,33	71,524	,723	,864
P12	63,67	68,381	,775	,860
P13	63,60	66,400	,804	,858
P14	63,53	74,410	,618	,868
P15	63,67	72,381	,633	,867
P16	64,40	76,686	,517	,872
P17	64,60	81,257	,030	,887
P18	65,00	77,286	,302	,878
P19	64,47	70,267	,665	,865
P20	64,13	88,838	-,461	,901

Cuestionario de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,0667	110,067	,622	,907
P2	66,4667	100,267	,788	,902
P3	66,2000	102,600	,886	,900
P4	66,4000	104,686	,814	,902
P5	66,9333	112,638	,592	,908
P6	67,2667	111,781	,527	,909
P7	66,4000	120,971	-,045	,920
P8	66,3333	114,524	,383	,912
P9	66,9333	115,352	,315	,913
P10	67,0000	108,714	,612	,907
P11	67,2000	101,171	,832	,900
P12	67,1333	109,267	,621	,907
P13	66,6000	115,114	,331	,913
P14	66,4000	109,114	,716	,905
P15	66,8000	111,600	,431	,911
P16	66,5333	110,838	,553	,909
P17	66,5333	103,838	,818	,902
P18	66,7333	105,638	,696	,905
P19	67,2000	118,171	,138	,916
P20	66,9333	103,781	,505	,913

Información adicional

Prueba de normalidad

El análisis de regresión lineal, requiere del supuesto de que los residuos (diferencia entre el valor estimado y el valor observado) sigan una distribución normal, para ello se formulan las hipótesis:

H₀: Los residuos generados en el análisis de regresión siguen una distribución normal.

H₁: Los residuos generados en el análisis de regresión no siguen una distribución normal.

Pruebas de normalidad

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Logística Vs Productividad	,062	65	,200*	,983	65	,496
Gestión Logística Vs eficiencia	,060	65	,200*	,982	65	,454
Gestión Logística Vs eficacia	,079	65	,200*	,981	65	,400

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que, en los tres casos evaluados, la significancia de las pruebas es superior al valor teórico de 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula de que los residuos generados en el análisis de regresión siguen una distribución normal

Puntajes o Baremos

Gestión logística

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Gestión logística	20	20	100	20	46	47	73	74	100
Logística de abastecimiento	7	7	35	7	16	17	26	27	35
Logística de almacenamiento	8	8	40	8	18	19	29	30	40
Logística de distribución	5	5	25	5	11	12	18	19	25

Productividad laboral

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Productividad laboral	20	20	100	20	46	47	73	74	100
Eficiencia	10	10	50	10	23	24	37	38	50
Eficacia	10	10	50	10	23	24	37	38	50

Anexo 05: Validez de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (1)

Sra. Cinthya Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

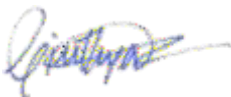
Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo

DNI: 48212043

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cintha Virginia Soto Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración / Comunicación / Educación
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI:	41808419
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Logística
Autor (a):	Jessica Melanie Checya Tairo
Objetivo:	Medir el nivel de la gestión logística
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trabajadores de una entidad Pública
Dimensiones:	Gestión de abastecimiento Logística de planta Logística de distribución
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal- Escala de Likert
Niveles o rango:	Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la gestión logística elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Logística

Definición de la variable:

Según (Monterroso, 2000). menciona que la gestión logística es el manejo adecuado de todos los bienes y servicios orientados en la planificación, implementación y control de flujo y almacenamiento eficiente, así como la reducción de los costos relacionados al abastecimiento y distribución y de esta

manera dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios.

Dimensión 1: Logística de abastecimiento

(Monterroso, 2000). La logística de abastecimiento la cual se entiende a la compra, recepción, el almacenamiento y todo con lo que respecta a la administración de productos, así como todo el proceso de selección de los proveedores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección de proveedores	1. Los proveedores de bienes y servicios que selecciona la institución son las adecuadas	4	4	4	
Efectividad en la adquisición de bienes	2. La planificación de compras es adecuada.	4	4	4	
	3. La adquisición de bienes se realiza de manera efectiva	4	4	4	
	4. Se consolida oportunamente los cuadros de necesidades de cada área Usuaría	4	4	4	
	5. Se elabora el requerimiento de bienes para la atención de los usuarios	4	4	4	
Seguimiento de Productos Solicitados	6. Se realiza seguimiento a los productos solicitados de las áreas usuarias	4	4	4	
	7. Los materiales, herramientas, equipos e insumos cumplen con los criterios de calidad y garantías necesarias	4	4	4	

Dimensión 2: Logística de Almacenamiento

Escudero (2013). La logística de Almacenamiento, vienen hacer el almacenamiento correcto y permanente de los productos en las mejores condiciones, considerando la administración de inventarios, actualización y la eficiencia de los almacenamientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción Adecuada	8. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son recepcionados de manera adecuada	4	4	4	
Actualización del Inventario	9. La entidad realiza de manera periódica el control de inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos	4	4	4	
	10. Se lleva un control de los productos que están próximos a vencer.	4	4	4	
	11. La entidad mantiene actualizado el inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos adquiridos	4	4	4	
Eficiencia de Almacenamiento	12. Se realiza la custodia de los bienes de manera adecuada para que se conserven en buen estado	4	4	4	
	13. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas de acuerdo a sus características para garantizar su conservación	4	4	4	
	14. El almacenamiento de los bienes se encuentra distribuidos y ubicados para su conservación y fácil acceso	4	4	4	
	15. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas en lugares estratégicos y de fácil acceso	4	4	4	

Dimensión 3: Logística de distribución

Para (Monterroso, 2000). Logística de distribución es el proceso de distribución de todos los productos a los diferentes puntos del mercado en donde se considera como un punto de conexión entra la producción y la comercialización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de Requerimientos	16. Los requerimientos son atendidos completamente	4	4	4	
	17. Se cuenta con los medios de transporte para el tiempo acordado	4	4	4	
Cumplimiento de Plazos	18. Se tiene un plan de contingencias para evitar los retrasos	4	4	4	
	19. El traslado de los materiales, herramientas, equipos e insumos a las diferentes áreas que requieren se realizan en el tiempo y condiciones oportunas	4	4	4	
Retrasos en Entregas	20. Las entregas suelen tener retrasos en la entrega de los bienes	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (1)

Sra.: Cinthya Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo

DNI: 48212043

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cinthya Virginia Soto Hidalgo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración / Comunicación / Educación
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI:	41808419
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Logística
Autor (a):	Jessica Melanie Checya Tairo
Objetivo:	Medir el nivel de la Productividad Laboral
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trabajadores de una entidad Pública
Dimensiones:	Eficiencia Eficacia
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal- Escala de Likert
Niveles o rango:	Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral Definición de la variable:

Según Franco et al. (2021) la productividad laboral se entiende como las mejores condiciones de vida, así como el incremento económico considerándose para ellos a la eficiencia y eficacia para mejorar la productividad.

Dimensión 1: Eficiencia

Marvel, M. et al (2011). La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para utilizar sus recursos y esfuerzos de manera óptima y minimizar desperdicios, logrando obtener el máximo rendimiento posible de sus recursos disponibles, como tiempo, dinero y esfuerzo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones Laborales	1. La entidad cumple con brindar las mejores condiciones laborales hacia su personal	4	4	4	
Ambiente de Trabajo Adecuado	2. El ambiente de trabajo en la entidad es adecuado para el desempeño de sus funciones	4	4	4	
Orientación al Objetivo	3. El personal de la entidad trabaja orientado al objetivo de la institución	4	4	4	
Recursos para la eficiencia	4. Las instalaciones de la entidad tienen las condiciones necesarias para que el personal desempeñe sus funciones de manera eficiente	4	4	4	
	5. La entidad cuenta con los recursos necesarios para que el trabajador se desempeñe de manera eficiente.	4	4	4	
	6. Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales	4	4	4	
Racionalización de Recursos	7. Los recursos durante el desarrollo del trabajo son racionalizados adecuadamente	4	4	4	
	8. Se generan pérdidas materiales en el desarrollo de las actividades laborales	4	4	4	
	9. Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada	4	4	4	
	10. Los recursos tecnológicos como equipos e internet son las adecuadas para el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	

Dimensión 2: Eficacia

Marvel, M. et al (2011) La eficacia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa, centrándose en la calidad y el cumplimiento de los resultados deseados, independientemente de cuán eficientemente se utilicen los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del Personal	11. La entidad capacita al personal para que esta cumpla con sus labores	4	4	4	
Apoyo Logístico	12. Los trabajadores reciben el apoyo logístico para el adecuado cumplimiento de sus funciones en harás de cumplir con los objetivos institucionales	4	4	4	
Materiales como Apoyo	13. Los materiales, equipos, sirven de apoyo para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Ubicación de Materiales	14. Los materiales, herramientas, equipos e insumos estas ubicados adecuadamente para que el trabajador pueda utilizarlos	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	15. La entidad conoce el tiempo que emplea el personal sobre las actividades que realiza	4	4	4	
	16. El personal de la entidad cumple con las metas establecidas en los tiempos planificados	4	4	4	

17. Las condiciones ambientales que existe en el área de trabajo son adecuadas para el cumplimiento de las tareas	4	4	4	
18. La infraestructura de la entidad limita los procedimientos laborales, considerando que los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos.	4	4	4	
19. Los métodos de trabajo son supervisados para simplificar con un mejor método en la entidad	4	4	4	
20. El jefe o persona encargada motiva a su personal para el cumplimiento de los objetivos	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (2)

Señor(a)(ita):Michael Iván Mendieta

PérezPresente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo

DNI: 48212043

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Michael Iván Mendieta Pérez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia Política y Gobierno
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	06802088
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Logística
Autor (a):	Jessica Melanie Checya Tairo
Objetivo:	Medir el nivel de la gestión logística
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trabajadores de una entidad Pública
Dimensiones:	Gestión de abastecimiento Logística de planta Logística de distribución
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal- Escala de Likert
Niveles o rango:	Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la gestión logística elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según

corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Logística

Definición de la variable:

Según (Monterroso, 2000). menciono que la gestión logística es el manejo adecuado de todos los bienes y servicios orientados en la planificación, implementación y control de flujo y almacenamiento eficiente, así como la reducción de los costos relacionados al abastecimiento y distribución y de esta manera dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios.

Dimensión 1: Logística de abastecimiento

(Monterroso, 2000). La logística de abastecimiento la cual se entiende a la

compra, recepción, el almacenamiento y todo con lo que respecta a la administración de productos, así como todo el proceso de selección de los proveedores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección de proveedores	1. Los proveedores de bienes y servicios que selecciona la institución son las adecuadas	4	4	4	
Efectividad en la adquisición de bienes	2. La planificación de compras es adecuada.	4	4	4	
	3. La adquisición de bienes se realiza de manera efectiva	4	4	4	
	4. Se consolida oportunamente los cuadros de necesidades de cada área Usuaría	4	4	4	
	5. Se elabora el requerimiento de bienes para la atención de los usuarios	4	4	4	
Seguimiento de productos solicitados	6. Se realiza seguimiento a los productos solicitados de las áreas usuarias	4	4	4	
	7. Los materiales, herramientas, equipo e insumos cumplen con los criterios de calidad y garantías necesarias	4	4	4	

Dimensión 2: Logística de Almacenamiento

Escudero (2013). La logística de Almacenamiento, vienen hacer el almacenamiento correcto y permanente de los productos en las mejores condiciones, considerando la administración de inventarios, actualización y la eficiencia de los almacenamientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción Adecuada	8. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son recepcionados de manera adecuada	4	4	4	
Actualización del Inventario	9. La entidad realiza de manera periódica el control de inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos	4	4	4	
	10. Se lleva un control de los productos que están próximos a vencer.	4	4	4	
	11. La entidad mantiene actualizado el inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos adquiridos	4	4	4	
Eficiencia Almacenamiento	12. Se realiza la custodia de los bienes de manera adecuada para que se conserven en buen estado	4	4	4	
	13. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenados de acuerdo a sus características para garantizar su conservación.	4	4	4	
	14. El almacenamiento de los bienes se encuentra distribuidos y ubicados para su conservación y fácil acceso.	4	4	4	
	15. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenados en lugares estratégicos y de fácil acceso	4	4	4	4

Dimensión 3: Logística de distribución

Para (Monterroso, 2000). Logística de distribución es el proceso de distribución de todos los productos a los diferentes puntos del mercado en donde se considera como un punto de conexión entra la producción y la comercialización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observacio nes/ Recomenda ciones
Atención de Requerimie ntos	16. Los requerimientos son atendidos completamente	4	4	4	
	17. Se cuenta con los medios de transporte para el tiempo acordado	4	4	4	
Cumplimi entode Plazos	18. Se tiene un plan de contingencias para evitar los Retrasos	4	4	4	
	19. El traslado de los materiales, herramientas, equipos e insumos a las diferentes áreas que requieren se realizan en el tiempo y condiciones oportunas	4	4	4	
Retrasos en entregas	20. Las entregas suelen tener retrasos en la entrega de los Bienes	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (2)

Señor(a)(ita): Michael Iván Mendieta

Pérez Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

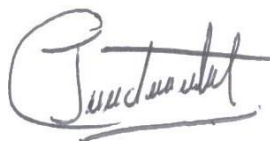
El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.


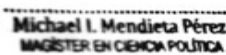
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo
DNI: 48212043

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Michael Iván Mendieta Pérez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia Política y Gobierno
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	06802088
Firma del experto:	 

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Logística
Autor (a):	Jessica Melanie Checya Tairo
Objetivo:	Medir el nivel de la Productividad Laboral
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trabajadores de una entidad Pública
Dimensiones:	Eficiencia Eficacia
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal- Escala de Likert
Niveles o rango:	Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral

Definición de la variable:

Según Franco et al. (2021) la productividad laboral se entiende como las mejores condiciones de vida, así como el incremento económico considerándose para ellos a la eficiencia y eficacia para mejorar la productividad.

Dimensión 1: Eficiencia

Marvel, M. et al (2011). La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para utilizar sus recursos y esfuerzos de manera óptima y minimizar

desperdicios, logrando obtener el máximo rendimiento posible de sus recursos disponibles, como tiempo, dinero y esfuerzo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones Laborales	1. La entidad cumple con brindar las mejores condiciones laborales hacia su personal	4	4	4	
Ambiente de Trabajo Adecuado	2. El ambiente de trabajo en la entidad es adecuado para el desempeño de sus funciones	4	4	4	
Orientación al Objetivo	3. El personal de la entidad trabaja orientado al objetivo de la institución	4	4	4	
Recursos para la Eficiencia	4. Las instalaciones de la entidad tienen las condiciones necesarias para que el personal desempeñe sus funciones de manera eficiente	4	4	4	
	5. La entidad cuenta con los recursos necesarios para que el trabajador se desempeñe de manera eficiente.	4	4	4	
	6. Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales	4	4	4	
Racionalización de Recursos	8. Se generan pérdidas materiales en el desarrollo de las actividades laborales	4	4	4	
	9. Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada				
	10. Los recursos tecnológicos como equipos e internet son las adecuadas para el cumplimiento de sus funciones				

Dimensión 2: Eficacia

Marvel, M. et al (2011) La eficacia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa, centrándose en la calidad y el cumplimiento de los resultados deseados, independientemente de cuán eficientemente se utilicen los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del Personal	11. La entidad capacita al personal para que esta cumpla con sus labores	4	4	4	
Apoyo Logístico	12. Los trabajadores reciben el apoyo logístico para el adecuado cumplimiento de sus funciones en harás de cumplir con los objetivos institucionales	4	4	4	
Materiales como Apoyo	13. Los materiales, equipos, sirven de apoyo para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Ubicación de Materiales	14. Los materiales, herramientas, equipos e insumos estas ubicados adecuadamente para que el trabajador pueda utilizarlos	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	15. La entidad conoce el tiempo que emplea el personal sobre las actividades que realiza	4	4	4	
	16. El personal de la entidad cumple con las metas establecidas en los tiempos planificados	4	4	4	
	17. Las condiciones ambientales que existe en el área de trabajo son adecuadas para el	4	4	4	

cumplimiento de las tareas				
18. La infraestructura de la entidad limita los procedimientos laborales, considerando que los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos.	4	4	4	
19. Los métodos de trabajo son supervisados para simplificar con un mejor método en la entidad 20. El jefe o persona encargada motiva a su personal para el cumplimiento de los objetivos	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (3)

Señor(a)(ita): Ricardo Arturo Milla Toro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo
DNI: 48212043

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la gestión logística elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Logística

Definición de la variable:

Según (Monterroso, 2000). menciono que la gestión logística es el manejo adecuado de todos los bienes y servicios orientados en la planificación, implementación y control de flujo y almacenamiento eficiente, así como la reducción de los costos relacionados al abastecimiento y distribución y de esta manera dar respuesta oportuna a los requerimientos de los usuarios.

Dimensión 1: Logística de abastecimiento

(Monterroso, 2000). La logística de abastecimiento la cual se entiende a la compra, recepción, el almacenamiento y todo con lo que respecta a la administración de productos, así como todo el proceso de selección de los proveedores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección de proveedores	1. Los proveedores de bienes y servicios que selecciona la institución son las adecuadas	4	4	4	
Efectividad en la adquisición de bienes	2. La planificación de compras es adecuada.	4	4	4	
	3. La adquisición de bienes se realiza de manera efectiva	4	4	4	
	4. Se consolida oportunamente los cuadros de necesidades de cada área usuaria	4	4	4	
	5. Se elabora el requerimiento de bienes para la atención de los usuarios	4	4	4	
Seguimiento de Productos Solicitados	6. Se realiza seguimiento a los productos solicitados de las áreas usuarias	4	4	4	
	7. Los materiales, herramientas, equipos e insumos cumplen con los criterios de calidad y garantías necesarias	4	4	4	

Dimensión 2: Logística de Almacenamiento

Escudero (2013). La logística de Almacenamiento, vienen hacer el almacenamiento correcto y permanente de los productos en las mejores condiciones, considerando la administración de inventarios, actualización y la eficiencia de los almacenamientos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción Adecuada	8. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son recepcionados de manera adecuada	4	4	4	
Actualización del Inventario	9. La entidad realiza de manera periódica el control de inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos	4	4	4	
	10. Se lleva un control de los productos que están próximos a vencer.	4	4	4	
	11. La entidad mantiene actualizado el inventario de los materiales, herramientas, equipos e insumos adquiridos	4	4	4	
Eficiencia de Almacenamiento	12. Se realiza la custodia de los bienes de manera adecuada para que se conserven en buen estado	4	4	4	

13.Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas de acuerdo a sus características para garantizar su conservación	4	4	4	
14.El almacenamiento de los bienes se encuentra distribuidos y ubicados para su conservación y fácil acceso	4	4	4	
15. Los materiales, herramientas, equipos e insumos son almacenadas en lugares estratégicos y de fácil acceso	4	4	4	

Dimensión 3: Logística de distribución

Para (Monterroso, 2000). Logística de distribución es el proceso de distribución de todos los productos a los diferentes puntos del mercado en donde se considera como un punto de conexión entra la producción y la comercialización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de Requerimientos	16. Los requerimientos son atendidos completamente	4	4	4	
	17. Se cuenta con los medios de transporte para el tiempo acordado	4	4	4	
Cumplimiento de Plazos	18. Se tiene un plan de contingencias para evitar los retrasos	4	4	4	
	19. El traslado de los materiales, herramientas, equipos e insumos a las diferentes áreas que requieren se realizan en el tiempo y condiciones oportunas	4	4	4	
Retrasos en Entregas	20. Las entregas suelen tener retrasos en la entrega de los bienes	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (3)

Señor(a)(ita): Ricardo Arturo Milla Toro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción VII LIMA 202300, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia de la gestión logística en la productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Cusco, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

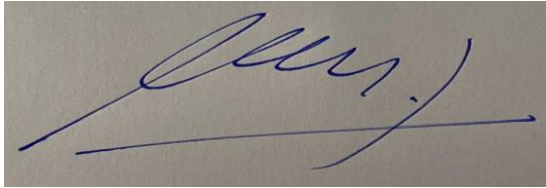
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jessica Melanie Checya Tairo
DNI: 48212043

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ricardo Milla Toro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44372112
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Logística
Autor (a):	Jessica Melanie Checya Tairo
Objetivo:	Medir el nivel de la Productividad Laboral
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad Publica
Dimensiones:	Eficiencia Eficacia
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Ordinal- Escala de Likert
Niveles o rango:	Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaborado por Jessica Melanie Checya Tairo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

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

Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral

Definición de la variable:

Según Franco et al. (2021) la productividad laboral se entiende como las mejores condiciones de vida, así como el incremento económico considerándose para ellos a la eficiencia y eficacia para mejorar la productividad.

Dimensión 1: Eficiencia

Marvel, M. et al (2011). La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para utilizar sus recursos y esfuerzos de manera óptima y minimizar desperdicios, logrando obtener el máximo rendimiento posible de sus recursos disponibles, como tiempo, dinero y esfuerzo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones Laborales	1. La entidad cumple con brindar las mejores condiciones laborales hacia su personal	4	4	4	
Ambiente de Trabajo Adecuado	2. El ambiente de trabajo en la entidad es adecuado para el desempeño de sus funciones	4	4	4	
Orientación al Objetivo	3. El personal de la entidad trabaja orientado al objetivo de la institución	4	4	4	
Recursos para la Eficiencia	4. Las instalaciones de la entidad tienen las condiciones necesarias para que el personal desempeñe sus funciones de manera eficiente	4	4	4	
	5. La entidad cuenta con los recursos	4	4	4	

	necesarios para que el trabajador se desempeñe de manera eficiente.				
	6. Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales	4	4	4	
Racionalización de Recursos	7. Los recursos durante el desarrollo del trabajo son racionalizados adecuadamente	4	4	4	
	8. Se generan pérdidas materiales en el desarrollo de las actividades laborales	4	4	4	
	9. Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada	4	4	4	
	10. Los recursos tecnológicos como equipos e internet son las adecuadas para el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	

Dimensión 2: Eficacia

Marvel, M. et al (2011). La eficacia se refiere a la capacidad de una organización o entidad para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa, centrándose en la calidad y el cumplimiento de los resultados deseados, independientemente de cuán eficientemente se utilicen los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del Personal	11. La entidad capacita al personal para que esta cumpla con sus labores	4	4	4	
Apoyo Logístico	12. Los trabajadores reciben el apoyo logístico para el adecuado cumplimiento de sus funciones en harás de cumplir con los objetivos institucionales	4	4	4	
Materiales como Apoyo	13. Los materiales, equipos, sirven de apoyo para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Ubicación de Materiales	14. Los materiales, herramientas, equipos e insumos estas ubicados adecuadamente para que el trabajador pueda utilizarlos	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	15. La entidad conoce el tiempo que emplea el personal sobre las actividades que realiza	4	4	4	
	16. El personal de la entidad cumple con las metas establecidas en los tiempos planificados	4	4	4	
	17. Las condiciones ambientales que existe en el área de trabajo son adecuadas para el cumplimiento de las tareas	4	4	4	
	18. La infraestructura de la entidad limita los procedimientos laborales, considerando que los espacios son reducidos para la manipulación de los equipos.	4	4	4	

	19. Los métodos de trabajo son supervisados para simplificar con un mejor método en la entidad	4	4	4	
	20. El jefe o persona encargada motiva a su personal para el cumplimiento de los objetivos	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 06: Base de Datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Dimensión Logística de abastecimiento	Dimensión Logística de almacenamiento	Dimensión Logística de distribución	GESTIÓN LOGÍSTICA
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	28	38	17	83
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	21	29	13	63
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	25	32	15	72
3	2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	4	19	19	12	50
3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	21	29	16	66
2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	20	23	15	58
2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	20	30	14	64
4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	3	4	20	32	13	65
3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	24	38	16	78
3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	24	29	16	69
3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	20	27	16	63
4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	24	37	15	76
3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	2	4	3	4	5	4	2	3	25	29	18	72
2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	13	17	7	37
3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	25	25	15	65
3	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	17	26	14	57
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	16	10	40
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	10	11	6	27
4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	22	28	15	65
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	24	15	58
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	31	38	20	89

2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	16	23	11	50
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	23	25	16	64
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	16	17	12	45
3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	26	31	17	74
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	1	2	2	3	20	23	10	53
3	4	5	5	3	2	3	4	3	1	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	25	22	13	60
3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	15	17	14	46
2	2	3	2	4	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	19	23	16	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	35	40	22	97
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	30	40	21	91
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	30	20	75
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	24	32	16	72
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	22	30	17	69
2	2	2	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	2	3	1	2	4	21	30	12	63
3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	5	4	3	3	2	2	2	2	4	3	17	27	13	57
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	26	31	17	74
5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	31	40	21	92
3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	23	15	61
4	2	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	25	30	18	73
3	3	4	2	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	1	3	1	4	26	37	12	75
4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	27	37	17	81
3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	21	33	14	68
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	3	4	3	4	27	28	17	72
3	1	2	3	3	5	3	4	5	1	5	4	4	3	2	1	1	1	1	4	20	28	8	56
2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	20	24	13	57

3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	21	27	12	60
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	23	29	16	68
4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	25	22	15	62
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	24	31	17	72
3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	22	26	14	62
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	10	14	7	31
4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	23	29	12	64
3	2	2	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	18	26	12	56
3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	30	29	20	79
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	23	32	15	70
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	24	28	14	66
4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	25	35	17	77
1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	10	13	7	30
3	3	3	2	3	2	3	4	4	1	2	2	3	3	3	4	3	1	1	4	19	22	13	54
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	29	35	17	81
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	15	60
3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	5	18	25	13	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	21	24	15	60
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	22	25	17	64

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Dimensión Eficiencia	Dimensión Eficacia	PRODUCTIVIDAD LABORAL
3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	32	29	61
3	4	4	5	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	2	3	5	34	34	68
4	4	5	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	39	75
2	5	4	3	4	3	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	4	3	4	5	31	32	63
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	37	32	69
2	1	2	2	2	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	1	24	25	49
3	3	4	3	3	3	5	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	30	31	61
4	5	5	5	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	35	38	73
3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	35	41	76
4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	32	29	61
3	3	5	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	34	31	65
4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36	36	72
4	5	5	2	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	41	37	78
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	17	18	35
3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	33	63
3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	2	2	3	3	1	29	27	56
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	21	43
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	13	16	29
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	36	30	66
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	30	63
3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	3	3	5	4	4	4	4	1	3	5	33	36	69
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	24	31	55

3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	40	75
2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	2	25	21	46
5	5	5	4	4	5	5	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	1	5	39	36	75
3	3	4	3	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	30	32	62
2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	35	34	69
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	29	32	61
3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	35	66
5	4	5	5	5	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	38	46	84
4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	35	39	74
3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	32	65
4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	34	35	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	31	33	64
2	4	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	4	4	1	4	4	1	3	1	30	29	59
4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	33	35	68
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	36	72
5	5	5	4	4	3	5	2	1	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	38	41	79
3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	33	38	71
4	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	4	5	1	4	5	32	35	67
4	4	5	4	2	3	5	1	1	1	1	2	3	5	3	3	5	1	1	5	30	29	59
4	4	5	4	4	1	5	1	2	3	4	4	5	5	4	4	5	2	4	3	33	40	73
2	2	2	3	2	5	2	2	3	3	1	1	4	3	2	2	2	3	3	2	26	23	49
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	33	34	67
3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	30	31	61
4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	2	39	35	74
2	2	4	1	2	4	4	2	4	1	3	3	3	3	4	4	3	5	3	1	26	32	58

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	30	60
2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	29	23	52
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	32	33	65
3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	35	69
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	16	13	29
4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	32	29	61
2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30	29	59
3	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	38	39	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30	28	58
3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	32	32	64
5	3	3	4	4	3	4	2	1	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	33	42	75
1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	15	14	29
2	5	5	2	1	4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	1	1	27	26	53
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	4	2	3	3	39	38	77
2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	25	32	57
3	2	3	3	3	4	4	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	27	29	56
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	31	63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31	29	60