



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
GESTIÓN LOGÍSTICA Y SU IMPACTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA UNNA
TRANSPORTE S.A.C., SEDE APURÍMAC -2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. JAVIER LOPINTA CHECCO

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Con todo mi corazón a mis queridos padres y hermanos, por el apoyo incondicional, pues sin ellos no hubiese logrado este objetivo. Por motivarme a ser mejor cada día, enseñándome a tener perseverancia en mi vida, y a los compañeros de trabajo por la gran motivación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Telesup, por brindarme las herramientas necesarias para ser un buen profesional en este mundo laboral muy competitivo.

Al Mg. Michel Méndez Escobar por sus enseñanzas y consejos, fomentando con ello, el deseo de investigación para culminar la presente tesis y quedándome motivado para continuar las siguientes historias personales.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión logística y su impacto en el desempeño laboral en la empresa UNNA Transporte S.A.C., sede Apurímac – 2021” tuvo por objetivo el estudio de la relación existente entre la gestión logística y el desempeño laboral como factores fundamentales para garantizar la calidad del gestión logística, evaluando a una población conformada por 45 trabajadores de la misma, teniendo un enfoque cuantitativo, donde se implementó el modelo de investigación descriptivo correlacional, realizando la recolección de datos a través de la aplicación de cuestionarios validados mediante el juicio de expertos, utilizando para el procesamiento y presentación de los datos el método tabular (MS Excel 2016), mientras que el tratamiento y análisis pertinente, se apoyó en el uso del software estadístico SPSS v. 24, seleccionando la prueba paramétrica rho de Spearman como métrica para la evaluación de los resultados obtenidos, evidenciándose que la gestión logística se encuentra relacionada con el desempeño laboral, al presentarse una correlación bilateral entre las variables de $\rho=0,924$ con un valor de significancia ($p<0,05$), lo que implica la existencia de asociación fuerte, directa y significativa entre las variables investigadas, indicando esto que una mejor gestión logística mejoraría el desempeño laboral en la empresa, donde se expone como conclusión de que a pesar del deficiente manejo de la gestión logística en la empresa, el esfuerzo realizado por el personal encargado ha logrado mantenerla a flote, así mismo, el desempeño laboral podría mejorar significativamente si se optimizaran los planes logísticos, ya que la única manera de alcanzar el éxito real en las metas propuestas es la concordancia entre la gestión logística y la realidad del desempeño laboral destacado, para así lograr un horizonte de éxitos y de gran competitividad en el mercado.

Palabras claves: gestión, logística, desempeño, laboral, trabajadores, personal, impacta.

ABSTRACT

The present research work entitled "Logistics management and its impact on job performance in the company UNNA Transporte SAC, Apurímac headquarters - 2021" aims to study the relationship between logistics management and job performance as fundamental factors to guarantee the quality of logistics management, evaluating a population made up of 45 workers, having a quantitative approach, where the correlational descriptive research model was implemented, collecting data through the application of validated questionnaires through the judgment of experts, using the tabular method (MS Excel 2016) for data processing and presentation, while the relevant treatment and analysis was supported by the use of the statistical software SPSS v. 24, selecting Spearman's rho parametric test as a metric for evaluating the results obtained, showing that logistics management is related to job performance, as there is a bilateral correlation between the variables of $Rho = 0.924$ with a significance value ($p < 0.05$), which implies the existence of a strong, direct and significant association between the variables investigated, indicating that better logistics management would improve work performance in the company, where it is stated as a conclusion that despite poor management of logistics management in the company, the effort made by the personnel in charge has managed to keep it afloat, likewise, work performance could significantly improve if logistics plans were optimized, since the only way to achieve real success in the goals proposals is the concordance between logistics management and the reality of outstanding job performance, in order to achieve a horizon of success and great competitiveness in the market.

Keywords: Management, logistics, performance, labor, workers, personnel, impact.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento de problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación práctica.....	18
1.3.3. Justificación metodológica	18
1.3.4. Justificación social	19
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	25
2.2. Bases teóricas de las variables	28
2.2.1. Variable 1: gestión logística	28
2.2.2. Variable 02: desempeño laboral	41

2.3. Definición de términos básicos.....	53
III. MARCO METODOLÓGICO	57
3.1. Hipótesis de la investigación	57
3.1.1. Hipótesis general	57
3.1.2. Hipótesis específicas	57
3.2. Variables de estudio	57
3.2.1. Definición conceptual.....	57
3.2.2. Definición de operacionalización	58
3.3. Tipo y nivel de la investigación	59
3.3.1. Tipo de investigación aplicada.....	59
3.3.2. Nivel de investigación	59
3.3.3. Método de Investigación	60
3.4. Diseño de la investigación	61
3.4.1. Diseño no experimental	61
3.4.2. Enfoque de la investigación	61
3.5. Población y muestra de estudio.....	62
3.5.1. Población	62
3.5.2. Muestra censal	62
3.5.3. Muestreo.....	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.6.1. Técnica de recolección de datos	63
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	63
3.7. Métodos de análisis de datos	65
3.8. Aspectos éticos	65
IV. RESULTADOS	66
4.1. Análisis descriptivo	66
4.2. Prueba de confiabilidad	71
4.3. Prueba de hipótesis.....	71
4.3.1. Prueba de hipótesis general.	71
4.3.2. Prueba de hipótesis específicas	72
V. DISCUSIÓN.....	76
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	76
VI. CONCLUSIONES	78

VII. RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	82
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Matriz de operacionalización	84
Anexo 3. Instrumentos	86
Anexo 4. Validación de Instrumentos	90
Anexo 5. Matriz de Datos	102
Anexo 6. Propuesta de Valor.	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	60
Tabla 2.	Alfa de Cronbach.....	63
Tabla 3.	Calificación y evaluación del cuestionario de Gestión de talento Humano.....	64
Tabla 4.	Validación de juicio de expertos	64
Tabla 5.	Escala de interpretación de la confiabilidad	65
Tabla 6.	Niveles de variable de Gestión logística.....	66
Tabla 7.	Niveles de la variable del desempeño laboral	67
Tabla 8.	Niveles de cadena logística de producto	68
Tabla 9.	Niveles de proceso de compras	69
Tabla 10.	Niveles de costes de gestión de inventario	70
Tabla 11.	Nivel de confiabilidad de la variable gestión logística.....	71
Tabla 12.	Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño laboral	71
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia de gestión logística y desempeño laboral.....	72
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia de cadena logística del producto y el desempeño laboral.	73
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia de proceso de compra y el desempeño laboral.	74
Tabla 16.	Nivel de correlación y significancia de costes de la gestión de inventario y el desempeño laboral.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de gestión logística	66
Figura 2. Niveles de desempeño laboral	67
Figura 3. Niveles de cadena logística del producto	68
Figura 4. Niveles de proceso de compras	69
Figura 5. Niveles de costes de gestión de inventarios.....	70

INTRODUCCIÓN

En las entidades ya sean privadas o estatales, la gestión logística es de suma importancia, ya que es el impacto para la compañía como el desempeño laboral. Como la empresa UNNA Transporte S.A.C., sede Apurímac, no escapa de esta consideración ya que esta relación siempre tiene un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo una transacción, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo en los períodos de trabajo, en la actualidad la gestión logística y su influencia en el desempeño laboral, es de gran importancia en las compañías, debido a que es uno de los recursos más importantes y diferenciador con los que cuenta toda organización.

El objetivo principal de la presente investigación fue la determinación de cómo impacta la gestión logística en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C.

El contenido del informe está estructurado en siete capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, abarcando a caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y eliminación del problema de la investigación.

Capítulo II, guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que fundamenta el estudio, y el marco teórico conceptual.

Capítulo III, abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV, detalla el análisis e interpretación de los resultados de la investigación de gestión logística y el su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C. sede Apurímac– 2021.

Se han establecido, en los capítulos V, VI y VII, las respectivas discusiones, conclusiones y recomendaciones obtenidas en la investigación.

Finalmente, podemos encontrar las referencias bibliográficas y los anexos correspondiente a la investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

En el último siglo, a nivel mundial se ha venido produciendo un crecimiento de empresas de servicios de manera alarmante, lo que ha causado que las empresas comiencen a centrarse en gestiones de logística para reducir costos, mejorar la eficacia y mejorar la cadena de abastecimiento. Este crecimiento ha traído consigo nuevos problemas, siendo la gestión logística causando un gran debate a nivel mundial, ya que afecta de manera directa al recurso más importante para la continuidad de las operaciones de la empresa.

En la última década en Estados Unidos y Europa las empresas, ya están comenzando a usar drones y vehículos autónomos para apoyar sus cadenas de suministro. Quizás, esto está aún muy lejos de la realidad, pero también hay varios software, aplicaciones y soluciones que sirven para controlar, mejorar y automatizar la gestión logística

En el sector de servicios se habla de logística como el principal recurso de la empresa; sin embargo, si este no se encuentra planificado de manera adecuada, si sus expectativas no son cumplidas y la empresa en la que labora no le permite desarrollarse de manera adecuada, no se realizarán los metas de manera óptima, perdiéndose muchas veces la productividad planificada que podría haber brindado la empresa mediante la gestión logística.

Mora (2014) definió:

Es la administración integral del suministro de abastecimiento, iniciado desde el origen del producto, bien o servicio hasta la entrega o término final de la materia prima con 3 procesos importantes dentro del proceso los cuales son los materiales, la información y los costos. (p. 12).

La logística es primordial para asegurar la satisfacción del cliente. Actualmente no es posible desarrollar la logística sin tecnología, siendo una exigencia dentro del mercado competitivo para poder tener acceso inmediato a la

información de los clientes, proveedores, servicios, productos, procesos, etc. en cualquier momento y lugar

En los últimos 5 años, en el desempeño laboral a nivel nacional ha presentado variaciones, siendo estas variaciones influenciadas por diferentes factores; ya sean las remuneraciones, motivaciones por parte de la empresa, la adecuación en el trabajo, establecimiento de objetivos y reconocimiento de trabajo.

Lado (2015) define el desempeño laboral como el comportamiento cognitivo, motor, psicomotor y entre personas controlado por una persona, importante para las metas organizacionales y graduables en términos de habilidades.

En la actualidad el desempeño laboral está siendo crítica por la temporada de la COVID que nos afecta a todos y donde el país alberga más ciudadanos venezolanos dándole su oportunidad; por ende, un trabajador debe esforzarse en su desempeño para no perder su labor sabiendo que puede ser despedido de su trabajo

En la actualidad en la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C se puede apreciar en los proyectos que se tiene en los lugares críticos que no están en la influencia del mercado competitivo, por ellos los proveedores son escasos o en todo caso los costos para hacer llegar son elevados. Pero los trabajos son iguales como en cualquier otro lugar que se requiere, se requieren los mismos insumos como en las zonas de competitividad actual

Por circunstancias como la presentada uno se cuestiona que sucede en la mente del trabajador, del logístico, del cuerpo de mando, para que este no esté realizando su trabajo de manera óptima, y por lo tanto, no esté produciendo lo mismo que sus demás compañeros de trabajo; o si la entidad no está brindando los materiales necesarios para que el trabajador pueda realizar sus labores de manera adecuada. Si el personal no está a gusto en su centro de labores, ya sea por diversos factores como el ambiente laboral, la presión, la insatisfacción entre otros; ocasionara que realice sus labores con desgano.

Muha (2019) se refiere:

A la gestión de costos de logística está asociada con ciertos desafíos específicos, ya que aumentar la calidad de los servicios de logística para los clientes a menudo conlleva un aumento de los costos de logística. Se han desarrollado varios modelos de costos para apoyar la optimización de las actividades logísticas (p.3).

En resumen, lamentablemente en los últimos años se ha podido apreciar que muchas empresas utilizan el incentivo económico como la única forma de motivar a los empleados, lo que causa que muchos de ellos se sientan disconformes; ya que lo que están buscando es el reconocimiento por el trabajo bien realizado.

La gestión de logística no ha sido aplicada de forma adecuada, ya que los trabajos no fueron ejecutados con los parámetros de calidad eficiente, por ende, se debe tener en cuenta el tema de gestión logística para un buen desempeño laboral y la competitividad de la empresa.

El no tener al recurso más importante de la empresa (trabajador) motivado puede llevar a que realice su trabajo de manera inadecuada e incluso que no lo realice, apersonándose a su centro de labores con el solo propósito de pasar la hora y no ser productivo, lo cual impactaría de manera negativa en la entidad en la que está trabajando.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Como la gestión logística impacta en el desempeño laboral de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021?.

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Como la gestión logística impacta en el equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021?

PE 2 ¿Como la gestión logística impacta en el desempeño del equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021?

PE 3 ¿Como la gestión logística impacta en la cultura de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021?

1.3. Justificación del estudio

Se optó por elegir el tema de gestión logística y su impacto en el desempeño laboral, debido a que es notable en todas entidades u organizaciones saber cuánto impacta la gestión logística en el desempeño laboral en las actividades cotidianas que ejecutamos. La gestión logística para las entidades u organizaciones es de suma importancia, ya que con base de ello refleja la calidad, seriedad, productividad del proyecto.

Es así como el presente estudio adquiere relevancia en la medida que desarrolla aspectos importantes en la gestión logística, que en muchas ocasiones se pasado por alto.

1.3.1. Justificación teórica

Con respeto a la justificación teórica se basó fundamentalmente en el reconocimiento, de la gestión logística y el impacto sobre el desempeño laboral, las mismas que permitirán profundizar el tema y desarrollar los instrumentos para la mejora.

1.3.2. Justificación práctica

Con respeto a la justificación práctica se ha explicado cómo es que la gestión logística impacta en el desempeño laboral y de esta manera se buscarán posibles opciones de soluciones para que el desempeño laboral impacte en los trabajadores de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C., o es insuficiente debido a la mala gestión logística.

1.3.3. Justificación metodológica

En lo metodológico esta investigación implicó el uso de una estadística descriptiva con la aplicación de instrumentos como son cuestionarios y estará a disposición de otros investigadores que considerarán importante estas variables, el método de trabajo indica investigar el impacto entre la gestión logística y el

desempeño laboral del personal trabajador de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C.

1.3.4. Justificación social

Con esta investigación se ha pretendido dar soporte en gestión logística y el desempeño laboral rentable, muchas empresas actualmente buscan economizar el presupuesto y cumplir con los objetivos establecidos de los metas por ejecutar, muchas veces al aplicar la economización se adquieren los insumos/materiales de calidad baja lo cual no garantiza la calidad del trabajo y por ello el desempeño laboral no refleja en el resultado del trabajo o servicio brindado.

Es por ello, se requiere aplicar desde el inicio la gestión logística para garantizar la calidad y cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, y la continuidad de estos debería garantizar el encargado logístico, es por ello, que mediante la presente investigación se ha buscado tener un buen manejo de la gestión logística.

Los conceptos sobre la gestión logística y el desempeño laboral no solo beneficiarán a la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C. el cual será involucrada en esta investigación, sino también a todos los interesados como empresarios, emprendedores, dueños de negocio y/o público en general que quiera mejorar en la gestión logística que quiera investigar más a fondo el tema para la aplicación en su centro de trabajo y de esta manera, generar un valor agregado y una mejora continua como en las empresas públicas y/o privadas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar cómo la gestión logística y el impacta en el desempeño laboral de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar cómo la gestión logística impacta en el equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021

- OE 2 Determinar cómo la gestión logística impacta en el desempeño del equipo en la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021
- OE 3 Determinar cómo la gestión logística impacta en la cultura de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Suyo (2017), en la tesis titulada "*Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017*". Tesis para optar grado académico en maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo. La investigación presentada tuvo la finalidad de determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017. Metodológicamente el estudio fue formulado desde un punto de vista de tipo básico, no experimental, con diseño descriptivo correlacional, con corte transeccional, asumiendo como población y muestra a 73 trabajadores administrativos quienes dieron su opinión sobre las variables de estudio, usando como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para medir la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores, para establecer la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Crombach, cuyo valor es 0.752 para gestión del talento humano y para la variable de productividad laboral es 0.928 lo que significa que es alto el nivel de confiabilidad; posterior a ello se procesó la información obtenida mediante cuadros y gráficos estadísticos en Excel, así como, se aplicó la prueba de hipótesis en el software estadístico SPSS, versión 23. Se establece que el resultado y la conclusión que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, lo cual se refleja en la tabla N° 21, en la cual el 28.8% de los trabajadores mencionan que es adecuada la gestión del talento humano, esto contribuye a que haya una favorable productividad laboral, el 5.5% que indican que es muy adecuado la gestión del recurso humano mencionan que es muy favorable el nivel de productividad que tienen. Y, del valor de $p=0.000 < 0,05$ y $T_b = 0.482$ se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre las variables en estudio.

Rengifo (2018), en la tesis titulada "*Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018*", tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo. cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. El tipo de estudio fue no experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional: asimismo la investigación contó como muestra a 5 jefes de áreas y 56 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, del mismo se tuvo como problema general el siguiente interrogante ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?, cuya hipótesis alterna fue: Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. Pudiendo llegar a concluir que el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, es "medio" en un 52%, por cuanto la jerarquía que poseen los colaboradores no les permite desempeñar sus habilidades de manera eficiente y completa. En cuanto al nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, es "medio" en un 46%, a pesar de que no presentan una comunicación adecuada, sin embargo, estos participan en las reuniones. Conllevando aceptar la hipótesis alterna que señala "sí existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018", cuyo nivel de correlación fue positiva moderada (0.630).

Alcedo (2020), en la tesis titulada "*La investigación fue titulada gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020*", tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020. En cuanto a la metodología se estableció que el enfoque corresponde a un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación que corresponde es de tipo básica y nivel correlacional y la investigación tiene una población de 360

colaboradores y tuvo una muestra de 80 colaboradores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. La técnica que se utilizó fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante los datos de la prueba piloto de Alpha de Cronbach y para la gestión institucional se encontró un valor de 0.914 puntos, y un valor de 0.903 puntos para la variable productividad laboral, interpretándose como alta confiabilidad. La investigación concluyó que existe relación significativa entre la gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020, debido a $p < .05$ y rho de Spearman = 0.648.

Tamay (2020), en la tesis titulada "*Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*". tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, de la Universidad César Vallejo. El objetivo general de la investigación fue determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de diseño no experimental transeccional correlacional causal. La muestra la componen 163 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; se usaron dos cuestionarios, los mismos que con válidos y con un nivel de confiabilidad de 0,833 y 0,841 por cada variable; para procesar la información se usó el software estadístico para ciencias sociales SPSS V24. Los resultados se presentan mediante tablas estadísticas interpretadas. Se determinó que la gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el rho = 0.942 (muy alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$). El 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la gestión del talento humano es regular y la productividad laboral es media. Es necesario que las organizaciones toman conciencia de que el recurso humano es clave para el éxito, dado que mejorar la función pública es mejorar la productividad del Estado, asegurando que los bienes y servicios lleguen a los ciudadanos.

De la piedra (2020), en la tesis titulada "*Modelo de gestión logística para mejorar la atención del usuario, programa Qaliwarma en la Institución Educativa Inicial N° 474 Lambayeque*", tesis para obtener el grado académico de maestra en

gestión pública, de la Universidad César Vallejo. La presente investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de gestión logística para mejorar la atención del usuario del programa Qaliwarma en la I. E. Inicial N° 474 de Lambayeque. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel descriptivo explicativo, para lo cual se tuvo una población 98 padres de familias, teniendo como muestra 98 padres, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, mediante el instrumento el cuestionario elaborado para la aplicación al grupo muestral. Se obtuvieron como resultados que la situación actual de la gestión logística es inadecuada según el 100% de los resultados, de la misma forma la atención recibida por el usuario es inadecuada según el 77.6% y regular según el 22.4% de los resultados; todos estos resultados permitieron el diseño de un modelo de gestión logística para mejorar la actual atención del usuario. Todo esto permitió concluir que el modelo de gestión logística mejorará la atención del usuario del programa Qaliwarma en la I. E. Inicial N° 474 de Lambayeque.

Baldeón (2019), en la tesis titulada "*Toma de decisiones gerenciales y operaciones logísticas en la empresa Jevero S.A.C., 2019*", tesis para obtener el grado académico maestra en administración de negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo. la cual tuvo por objetivo general determinar la relación entre el nivel toma de decisiones gerenciales y operaciones logísticas en los colaboradores de la empresa Jevero S.A.C., 2019. Y, como objetivos específicos fueron el identificar la relación entre organización y operaciones logísticas y determinar la relación entre gestión y operaciones logísticas. Posee un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de tipo básico, contando con una muestra de 51 colaboradores. Asimismo, se diseñaron dos instrumentos para medir las variables, los cuales poseen 9 ítems cada uno, y fueron validados por contenido, obteniendo en todos los ítems una puntuación mayor a 0.80. Arribando a la conclusión de que, efectivamente existe una correlación directa y moderada entre ambas variables ($r=0.614$).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Del Carmen (2018), en la tesis titulada "Diseño de un modelo de gestión de logística integral para corporaciones culturales, caso de estudio corporación cultural semanas musicales de frutillar". Tesis para optar título de ingeniero civil industrial, de la Universidad Austral de Chile, objetivo general diseñar un modelo de gestión de logística integral para eventos culturales, a través de la identificación, y análisis de la cadena de suministro y la cadena de valor de Porter, aplicada a la Corporación Cultural "Semanas Musicales" de Frutillar, para generar propuestas de mejora y así elevar la calidad del servicio otorgado por esta entidad. el presente estudio es de tipo exploratorio, se necesita poder realizar una rigurosa revisión de material bibliográfico, ya sean estudios de caso o literatura asociada a las diferentes temáticas en este marco teórico, para esto se procedió a realizar una tabla con dicha información, la cual será utilizada como base para el desarrollo del presente proyecto de título. La población correspondía a 34 personas, a todos se les entregó el instrumento, no obstante, solo 25 respondieron el instrumento, representando el 75% del total, tamaño aceptable para una muestra piloto y considerando además el poco tiempo de planificación para la toma de la encuesta. El resultado de la investigación realizada en este estudio, el valor general del alfa de Cronbach es de 0.839, valor aceptable según lo indicado anteriormente. Alfa de Cronbach es 0.857; alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados 0.839 y número de elemento 22. En conclusión, indicando el alfa de Cronbach en caso de suprimir dicho elemento, según los datos entregados por SPSS todos los elementos tienen un alfa superior a 0.8 por lo que no es necesario proceder a la eliminación de algún atributo observado.

Tsutsumi (2017), en la tesis titulada "Evaluación de una nueva metodología para la medición y evaluación de la productividad de la mano de obra - Santiago de Chile", para optar título de ingeniero civil, de la universidad de Chile. La finalidad del presente trabajo es evaluar la aplicabilidad de un nuevo enfoque para estimar los niveles de productividad de la de obra ahondando en tres líneas de acción. La primera es cuestionar el enfoque actual y proponer un marco teórico alternativo, basado en un valor de productividad óptima que sea más objetivo que los obtenidos de la comparación con datos históricos o benchmarking. A esta línea de acción le

llamaremos cambio en el enfoque actual. La segunda es investigar sobre las técnicas y tecnologías utilizadas para estimar y medir la productividad de la mano de obra. A esta línea de acción le llamaremos intervención a través de la medición. La tercera es ahondar en el uso de la técnica de simulación de eventos discretos en el área de la construcción. A esta línea de acción le llamaremos contribución de la modelación. Cada una de las líneas de acción propuestas tienen una forma de aportar en el objetivo de poder evaluar y medir la productividad de la mano de obra. Con relación a la primera línea de acción propuesta, se implementó la metodología de 2-frentes en un proyecto de edificación de viviendas de hormigón armado en extensión para analizar la aplicabilidad en obra de esta innovadora metodología. En relación a la segunda línea de acción propuesta, se realizó una revisión crítica de antecedentes bibliográficos de las distintas técnicas y tecnologías disponibles para la medición de la productividad de la mano de obra, con el fin de revisar el estado del arte en esta materia. Finalmente, en relación a la tercera línea de acción propuesta, con la ayuda de un software especializado en la simulación de eventos discretos, se modeló la secuencia constructiva implementada en obra de alguna operación de un proyecto de edificación, con el objetivo de analizar cuáles son los aportes de esta técnica en el análisis y predicción de los niveles de productividad que se obtendrían en dicha operación. Se concluyó que la metodología de 2-frentes es un enfoque alternativo con gran potencial en el planteamiento de cómo enfrentar la evaluación de productividad de la mano de obra de una operación de un proyecto de construcción con carácter cíclico. Con la implementación de la metodología en terreno se pudo determinar que el nivel de productividad óptimo para la operación montaje de paneles de moldaje del primer piso fue de 29,72 [m²/hombre-día]. También, se concluyó que los sistemas de reconocimiento de actividades (SRA) son más efectivos en el propósito de medir en forma automatizada la productividad de los trabajadores y que la fácil implementación de sistemas tecnológicos aun no es posible, por lo que, para el presente trabajo de memoria, se optó por implementar un sistema manual y más sencillo para las mediciones de datos de terreno. Finalmente, se concluyó que el principal aporte de la técnica de modelación de eventos discretos se encuentra en la etapa de planificación de un proyecto de construcción.

Rojas (2016), en su investigación titulada “Un modelo de satisfacción de usuarios como herramienta de apoyo a la gestión de una municipalidad: análisis de los servicios entregados en edificio consistorial y departamento de desarrollo social de la Municipalidad De Lo Prado”. Universidad de Chile. Santiago de Chile. Este estudio tuvo como objetivo general analizar y diseñar un esquema que detecte los factores de una organización que impacten en la calidad percibida, así como la satisfacción de los usuarios. Se contó con una muestra de 340 usuarios, para lo cual se utilizó una encuesta. Se llegó a concluir que la satisfacción es adecuada según el 82% de los resultados, debido a que el aporte de una adecuada gestión de servicios permite que las percepciones de los clientes sobre todos los servicios que ofrece la municipalidad sean positivas, ya que estos están cumpliendo y satisfaciendo las necesidades y requerimientos de los ciudadanos.

Niño, Gamboa y Serrano (2019), en su artículo científico “Percepción de satisfacción entre beneficiarios del programa de alimentación escolar en Bucaramanga Colombia”. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga – Colombia. Este artículo tuvo como finalidad establecer la predominancia en la percepción de satisfacción de los beneficiarios del PAE. Se utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y explicativo, tuvo como muestra de 401 escolares para lo cual se utilizó una encuesta. Se llegó a concluir que los escolares presentaron un grado elevado de apreciación de satisfacción de los alimentos recibidos, mostrando que tienen mayor satisfacción los de clase baja y medio baja y el 25% de los alumnos de nivel medio y medio-alto botan la comida al tacho de residuos. Todo esto, permitió mostrar la necesidad prioritaria de ser más riguroso con la asignación y empadronamiento de los beneficiarios del programa alimentario, así como incrementar el nivel de calidad del mismo, debido a que se están dando alimentos a escolares que no lo necesitan y lo desperdician, habiendo otras instituciones con alumnos que necesitan de estos productos alimenticios.

Villadiego, A. Alzate, K (2017) Universidad de Cartagena, Colombia, proyecto de grado para optar el título de administrador de empresa, en su tesis “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá durante el primer semestre 2016” teniendo como objetivo analizar el clima organizacional y su

relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016 con el fin de proponer soluciones que conlleven al mejoramiento de dicho clima, Llegando a la siguiente conclusión: con el análisis realizado del clima organizacional se pudo determinar que a nivel general la organización se encuentra en el nivel de riesgo medio con un 50%, sin dejar de lado que el nivel alto y muy alto poseen el 25% y 12,5%, respectivamente, para lo que da un total de 87,5% en los niveles más críticos de riesgo , lo cual indica que la intervención debe ser inmediata.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: gestión logística

Como expresa Escudero (2017), define:

La logística tiene como objetivo principal satisfacer la demanda en las mejores condiciones de servicio, coste y calidad. Garantizar la calidad del producto y/o servicio es una ventaja competitiva y reducir costes permite aumentar el beneficio de la empresa; por ello, la logística se encarga de gestionar los medios necesarios (locales, medios de transporte, programas de gestión informática...) y movilizar los recursos humanos y financieros más (p.6).

De acuerdo con Kotler y Armstrong (2012), señala:

Las compañías deben decidir cuál es la mejor forma de almacenar, manejar y movilizar sus productos servicios para que estén a la disposición de los consumidores en el surtido adecuado, y en el momento y lugar correctos. La eficacia logística tiene un fuerte impacto tanto en la satisfacción del cliente como en los costos de la compañía (p.357).

Según Bilancio (2008), describe:

Llegar a tiempo en la forma que el cliente percibe como conveniente es la esencia de la logística, pero cuidando los costos. El cliente merece lo mejor, pero la empresa también. Muchas veces asistimos a locuras de la logística que, en definitiva, es adorar al cliente, pone en riesgo el equilibrio de la empresa. (p.208).

Como plantean Bowersox, Closs y Cooper (2007), indican:

Que la logística se enfoca en la responsabilidad para diseñar y administrar sistemas con el fin de controlar el movimiento y el posicionamiento geográfico de la materia prima, el trabajo en proceso y el inventario terminado al costo total más bajo; esto significa que los activos financieros y humanos comprometidos con la logística deben mantenerse absolutamente al mínimo. (p. 22).

Según Krajewski, Ritzman y Malhotra (2008), indican: si la empresa no puede concertar con los proveedores los envíos frecuentes y pequeños de los artículos comprados, no le será posible obtener grandes ahorros por concepto de inventario.” (p.365).

2.2.1.1. Operadores logísticos

Teniendo en cuenta a Escudero (2017), indica que:

Los operadores logísticos son empresas cuya actividad principal es ofrecer servicios de transporte y almacenaje, entre otras actividades denominadas de «valor añadido». Su mayor aportación se ubica en las actividades que relacionan al proveedor y al cliente, sirviendo de elemento cooperador en la cadena de valor del producto, reduciendo stocks, facilitando la comunicación y personalizando el servicio. Los servicios del operador logístico se pueden dividir en tres grupos:

- Distribución y transporte. Las actividades que más destacan son la consolidación o el grupaje de cargas, el alquiler de vehículos, la organización de rutas, operaciones de tránsito y despacho aduanero.
- Almacenaje y gestión de stocks. Comprende la recepción de mercancías; el control de calidad y cantidad; el almacenaje y gestión de stocks; el montaje final de determinados productos; el etiquetado, marcado de precios y fechas de caducidad; el embalaje y la preparación de cargas, la expedición y la entrega final. (p. 224).

2.2.1.2. Recepción y registro de mercancía

Según Escudero (2017), refiere que:

Cuando llega un envío, antes de proceder a la descarga del vehículo, debemos comprobar que los datos del documento (albarán o nota de entrega al transportista) que acompaña a la mercancía coinciden con el pedido. Durante la descarga y antes de depositar las mercancías en su lugar de almacenaje, se comprueba que no existen errores, como equivocaciones en los artículos enviados, dañados o roturas en el embalaje o en la propia mercancía, etc. Para ello, se realiza una inspección cuantitativa y cualitativa del envío, que consiste en:

- Contar los bultos y examinar si existen daños externos. Cuando el embalaje está deteriorado, se anotan los desperfectos en la copia del albarán que se devuelve al proveedor y se acepta la mercancía con la condición «salvo posterior examen».
- Se realiza un recuento físico de los artículos recibidos y se comprueba con el albarán de entrega y con los solicitados en el pedido. El examen consiste en cotejar cantidades, modelos, tamaños, colores, referencias, etcétera. El resultado del examen puede ser «conforme» o «no conforme», por mercancías en mal estado, falta de artículos, errores en tallas o colores, etc. En función de la causa de la anomalía se acepta la mercancía o no, pero siempre se indicará el motivo en el apartado «Observaciones» del albarán emitido por el proveedor. Una vez realizado el control, se procede a registrar la mercancía recibida en la «hoja de recepción» y se envía una copia a los departamentos de compras y contabilidad, para que reclamen el material que falta y gestionen la devolución de los artículos equivocados o defectuosos. Los artículos en perfecto estado y que se ajustan a los solicitados, después de registrar su entrada, se acondicionan y codifican para colocarlos en su lugar de almacenaje. (p.160).

2.2.1.3. Organización del transporte

A juicio de Escudero (2017) manifiesta:

Algunas veces, el encargado de almacén, además de preparar el envío, ha de organizar el transporte para que la mercancía llegue a su destino. Cuando

esto ocurre, se plantean varios problemas: utilizar medios propios o medios ajenos, alquilar medios o servicios, coordinar rutas, etcétera.

El transporte con medios propios permite coordinar expediciones, trayectos y entregas. Los medios propios utilizan, generalmente, para entregas «puerta a puerta», con vehículos pequeños que se ajustan al volumen de la carga y cuando se aprovecha el mismo trayecto para entrega y recogida.

El transporte con medios ajenos puede realizarse contratando solo el vehículo o vehículos y servicios, es decir, bajo la modalidad de carga completa o carga fraccionada. (p.229).

2.2.1.4. La logística inversa

Según Escudero (2017) da a conocer:

La logística o distribución inversas de la cadena de suministros incluye todos los movimientos de materiales desde el consumidor o usuario hacia el fabricante o hacia los puntos de recogida, para su reutilización, reciclado o destrucción. Podemos definir la logística inversa como «el proceso de planificar y controlar el flujo eficiente y rentable de materias primas, inventario en proceso, productos terminados y la información relacionada, desde el punto de consumo al de origen con el fin de recuperar valor o su correcta eliminación». La logística directa o trazabilidad del producto (incluidas materias primas y piezas que lo componen) realiza el circuito desde el fabricante al consumidor; en cambio, la logística inversa es el circuito contrario, desde el consumidor al fabricante o la gestión de residuos. (p. 224).

2.2.1.5. Estrategia logística

De acuerdo con Wheelen y Hunger (2007), manifiesta:

La estrategia logística se encarga del flujo de productos hacia el proceso de manufactura y hacia el exterior de éste. Hay tres tendencias evidentes relacionadas con esta estrategia: la centralización, la subcontratación y el uso de internet. Para obtener sinergias logísticas a través de sus unidades de negocio, las corporaciones comenzaron centralizando la logística en el

grupo de las oficinas centrales. Por lo general, este grupo de logística centralizada integra a especialistas con destrezas en diferentes tipos de transporte, como ferroviario y por carreteras. Trabajan para reunir volúmenes de envíos a través de toda la corporación para obtener mejores contratos con las empresas de transporte. Empresas como Georgia-Pacific, Marriott y Union Carbide consideran la función logística como una forma importante de diferenciarse de la competencia, agregar valor y reducir costos. (p. – 196).

2.2.1.6. Administración del inventario

En la opinión de, Kotler y Armstrong (2012) indican que:

La administración del inventario también afecta la satisfacción del cliente. En este caso, los gerentes deben mantener el delicado equilibrio entre tener un inventario muy grande y uno muy pequeño. Con un inventario insuficiente, la compañía se arriesga a no tener los productos cuando los clientes deseen adquirirlos. Para solucionar esto, la empresa necesita costosos embarques o producción de emergencia. Un inventario excesivo implica costos más elevados y existencias obsoletas. De este modo, para administrar el inventario, las compañías deben equilibrar los costos de tener inventarios más grandes con las ventas y utilidades resultantes.

Muchas compañías han reducido de manera importante sus inventarios y los costos relacionados, a través de sistemas de logística justo a tiempo. Con estos sistemas, los productores y los minoristas sólo tienen inventarios pequeños de refacciones o mercancía, a menudo suficientes para unos cuantos días de operaciones. Los nuevos artículos llegan exactamente cuándo se necesitan, en lugar de almacenarse en el inventario hasta que empiecen a utilizarse. (p. 361).

2.2.1.7. Metas del sistema de logística

Según Kotler y Armstrong (2012), indican que:

Algunas compañías establecen como su objetivo de logística el proporcionar el mejor servicio al cliente, con el menor costo. Por desgracia, por bonito que suene, ningún sistema de logística es capaz al mismo tiempo de incrementar

al máximo el servicio al cliente y reducir al mínimo los costos de distribución. Ofrecer el mejor servicio al cliente implica una entrega rápida, grandes inventarios, surtidos flexibles, políticas liberales de devolución y otros servicios; todo ello eleva los costos de distribución. En contraste, los costos mínimos de distribución implican una entrega más lenta, inventarios de menor tamaño y lotes de embarque más grandes, todo lo cual representa un nivel inferior de servicio general al cliente.

El objetivo de la logística de marketing debe ser la de ofrecer un nivel meta de servicio al cliente, al menor costo. (p. 358).

2.2.1.8. Retail y logística

Citando a Bilancio (2008), indica que:

El retail aparece como un negocio inmobiliario, si consideramos que las góndolas en los supermercados se evalúan por metro cuadrado, pero en realidad es legítimamente un tema de logística. Es acercar el satisfactor al cliente en el lugar donde el cliente ha elegido desplazarse. Desde esa perspectiva, la marca del retail será evaluada, más allá del significado que entrega en sus productos, por aquellos aspectos funcionales y logísticos. Calidad de atención, rapidez, postventa, claridad de la propuesta, ambientación, tecnología informática, comunicación. (p. 256).

2.2.1.9. Determinación de precios

Como afirma Bowersox, Closs y Cooper (2007), refiere que:

La determinación de precios es un aspecto importante de la estrategia de mercadotecnia, que afecta directamente las operaciones logísticas. Los términos y las condiciones de los precios determinan cuál parte tiene la responsabilidad de realizar las actividades logísticas. Una tendencia importante en la estrategia de precios ha sido separar el precio de los productos y materiales de modo que servicios como el transporte, que antes se incluían en el precio, se vuelven elementos separados y visibles. Las prácticas de determinación de precios tienen un impacto directo en el tiempo y la estabilidad de las operaciones logísticas. En esta sección, se revisan

varias estructuras básicas de determinación de precios, seguidas por un análisis de las áreas de impacto de los mismos. No se intenta repasar la amplia variedad de problemas económicos y psicológicos relacionados con la estrategia de los precios. La atención se centra en la relación entre los precios y las operaciones logísticas. (p. 272).

2.2.1.10. Funciones de logística

Como plantean Bowersox, Closs y Cooper (2007), argumentan que:

En el contexto de la administración de una cadena de suministro, la logística existe para desplazar y posicionar el inventario con el fin de lograr los beneficios deseados de tiempo, lugar y posesión al costo total más bajo. El inventario tiene un valor limitado hasta que se posiciona en el momento correcto y en el lugar adecuado para apoyar la transferencia de la propiedad o la creación de valor agregado. Si una empresa no satisface con regularidad los requerimientos de tiempo y lugar, no tiene nada que vender. Para que una cadena de suministro materialice el beneficio estratégico máximo de la logística, debe integrarse el rango completo de trabajo funcional. Las decisiones en un área funcional afectarán el costo de todas las demás. Esta interrelación de funciones desafía la implementación exitosa de una administración logística integral. (p. 26).

2.2.1.11. Objetivos de la logística

De acuerdo con Mora (2016), expresa que:

El objetivo de la logística es aumentar las ventajas competitivas, captando y reteniendo clientes y generando un incremento en los beneficios económicos obtenidos por la comercialización y producción de los bienes y servicios; mediante la interacción de las actividades enumeradas anteriormente: distribución física, aprovisionamiento de materias primas, manejo de información, tiempos de respuesta, control del nivel de inventarios, estudio de la demanda, servicio al cliente. Todo ello se traduce en una tasa de retorno de la inversión más elevada, con un aumento de la rentabilidad. Otro de los objetivos primordiales de la logística es reducir costos y contribuir

sustancialmente a las utilidades de las compañías, mediante la racionalización y optimización de los recursos utilizados. (p. 27)

2.2.1.12. Sistema integral de compras

Como dice Mora (2016), menciona que:

En términos de gestión y control de operaciones relacionadas con los flujos físicos de materiales, las compras se constituyen en la primera función de la cadena de suministro. Esto debido a que el inicio de este importante proceso depende de las necesidades de materias primas y materiales de empaque identificadas para los procesos productivos; así como de los repuestos para las tareas de mantenimiento, recursos humanos necesarios, horas de montacargas requeridas en el centro de distribución, cantidad de papel para fotocopias, etc. Tal determinación de actividades nace de la planeación y pronóstico de la demanda que realice una determinada compañía. Sin embargo, la función de compras se integra a este proceso, al igual que al de innovación y desarrollo, como un agente conocedor de las fuentes de aprovisionamiento y, por ende, de aquellos actores capaces de satisfacer de manera óptima los requerimientos de adquisición de la empresa. (p. 42).

2.2.1.13. Dimensión: cadena logística del producto

Según Escudero (2017) indica:

Cuando compramos un artículo, la mayoría de las veces no somos conscientes de su origen: quién es su creador (fabricante), cómo ha llegado al establecimiento (punto de venta), por cuántos intermediarios o almacenes ha pasado, etc. El proceso logístico nos permite seguir la trazabilidad de un producto, conocer el camino o circuito que ha seguido desde su origen hasta que llega a nuestro carro de la compra. La logística, desde el punto de vista empresarial, consiste en aplicar un conjunto de técnicas para acortar tiempos, reducir costes de transporte/almacenamiento y conseguir que el producto llegue al destinatario final cuando lo necesita, en el lugar acordado y con plena satisfacción en calidad y cantidad. (p. 1).

Indicadores:

1) Logística empresarial

Según Escudero (2017), indica que:

La logística empresarial es una actividad que tiene como finalidad satisfacer las necesidades del cliente, proporcionando productos y servicios en el momento, lugar y cantidad que los solicita, y todo ello, al mínimo coste.

La logística, en el terreno empresarial, debe garantizar el diseño y la dirección de los flujos, de materiales y de información y financieros, desde sus fuentes de origen hasta sus destinos finales. Estos flujos se deben ejecutar de forma racional y coordinada con el objetivo de proporcionar al cliente productos y servicios en la cantidad requerida y la calidad exigida, en el plazo y lugar demandados, con elevada competitividad y garantizando la prevención del medio ambiente. (p. 2)

2) Agente de la cadena logística

Según Escudero (2017), indica que:

Como hemos visto, desde que un producto, natural o fabricado, sale del lugar de extracción o de fabricación hasta que llega al consumidor final pasa, generalmente, por muchas etapas, y en cada una de ellas hay una persona o empresa responsable de su cuidado y conservación. Estas personas o empresas son los intermediarios, los que enlazan cada uno de los eslabones de la cadena logística. Por ejemplo, analicemos a los distintos agentes que intervienen en un producto tan simple como una barra de pan:

- Los puntos de venta (panaderías o empresas del sector terciario-comercio) compran el pan para atender la demanda de sus clientes (consumidores).
- También podemos añadir otros agentes como supermercados, restaurantes, etc., que compran el pan congelado para prestar mejor servicio a sus clientes. (p. 7).

3) Almacén

Según Escudero (2017) indica que:

La palabra «almacén» se define como el edificio o lugar donde se guardan o depositan mercancías o materiales y donde, en algunas ocasiones, se venden artículos al por mayor. Los almacenes son centros reguladores del flujo de existencias estructurados y planificados para llevar a cabo funciones de almacenaje. Las principales actividades que se realizan en el almacén son:

- Recepción de mercancías: consiste en dar entrada a los artículos enviados por los proveedores. Durante el proceso de recepción se comprueba que la mercancía recibida (p. 22).

Dimensión: proceso de compras

Según Escudero (2017), cuando la empresa necesita comprar bienes o contratar servicios, tiene que realizar un estudio de mercado, localizar fuentes de aprovisionamiento, analizar las características técnicas y de calidad, comprar precios y servicios posventa, etcétera. Con una buena gestión de compras la entidad consigue ahorrar costes, satisfacer al cliente, en tiempo y cantidad, y obtener beneficios empresariales directos, pues la gestión de compras y aprovisionamiento son decisivas para que la compañía obtenga el éxito o el fracaso. (p. 91).

Indicadores:

1) Gestión de las compras

Según Escudero (2017), aprovisionar y comprar son dos términos con un significado muy parecido. Aprovisionar es «abastecer o adquirir lo necesario» y comprar significa «adquirir un bien», pero en el argot empresarial existen marcadas diferencias entre ambos términos y dentro del proceso logístico cumplen unas funciones específicas.

Las palabras clave del aprovisionamiento son «coste», «calidad» y «plazos». Por eso, las compras se deben programar en coordinación con los objetivos y estrategias de otras áreas funcionales de la empresa; es decir, se deben tener en cuenta:

- Los cálculos realizados por los responsables del inventario, o las existencias del almacén.
- Las ventas previstas por el responsable del departamento comercial. (p. 92).

2) Proceso de compras

Según Escudero (2017) indica que:

La compra es un proceso complejo que va más allá de la negociación y del trabajo burocrático. El personal de este departamento recibe las solicitudes de los materiales que se necesitan, busca y selecciona a los proveedores que los fabrican o venden, compara las ofertas recibidas, negocia la compra y realiza las gestiones necesarias (embalajes, transporte, rutas...) para que los productos adquiridos lleguen a los inventarios de la empresa.

El proceso de compras consta de las siguientes fases:

- Planificar las compras.
- Analizar las necesidades.
- Solicitar ofertas y presupuesto.
- Evaluar las ofertas recibidas.
- Seleccionar al proveedor. (p. 95)

3) Búsqueda de proveedores

Según Escudero (2017), indica que:

El departamento de compras se debe anticipar a las necesidades de la empresa. Generalmente, el personal encargado del aprovisionamiento debe planificar las compras antes de recibir el encargo; es decir, ha de mantener actualizado un fichero con las empresas cuyos productos y servicios puedan ser de interés. Los proveedores potenciales o fuentes de suministro se pueden encontrar en:

- Guías telefónicas, páginas web.
- Organismos oficiales.
- Asociaciones empresariales y profesionales.

- Prensa y revistas especializadas.
- Ferias y exposiciones del sector.
- Bases de datos, cedidas por empresas especializadas en estas gestiones. (p. 99).

Dimensión: costes de gestión de Inventarios.

Según Escudero (2017), indica que:

La función de los gestores del almacén consiste en controlar el stock físico almacenado. Dicha tarea se realiza mediante inventario permanente, anotando las entradas y las salidas en el momento en que se originan. No obstante, desde el punto de vista contable administrativo, el objetivo es conocer a cuánto asciende el valor de las existencias. Una buena gestión de inventarios debe proporcionar información al personal de ambos departamentos. Para ello, cuando se produce una entrada o salida de artículos, se realiza una doble anotación: registro en unidades físicas y su equivalente en unidades monetarias. Estos registros se deben contabilizar con los criterios de valoración que mejor reflejen la realidad, para evitar que la contabilidad refleje resultados ficticios. (p. 257).

Indicadores:

1) Control de existencia

Según Escudero (2017), indica que:

Para conocer las existencias de cada artículo que tenemos almacenado, podemos utilizar varios sistemas. Uno de ellos es el inventario permanente; consiste en registrar todos los movimientos (entradas y salidas) de todos los artículos, productos, lotes, palés, etcétera, que la empresa tiene almacenados. El proceso consiste en confeccionar una ficha para cada artículo o referencia; las unidades que entran se registran al cotejar la mercancía recibida con el albarán del proveedor y las salidas con la nota de expedición o entrega. Generalmente, las anotaciones se hacen con medios informáticos (terminales del ordenador, escáner o lector óptico del código de

barras); de esta forma podemos saber en todo momento el stock existente de cada artículo, modelo o referencia. (p. 258).

2) Ficha de existencia

Según Escudero (2017) indica que:

Esta ficha es el documento donde se registran los flujos que se producen en el almacén en unidades físicas y valor monetario; además facilita, después de cada movimiento, información sobre la inversión del stock almacenado. Los criterios de valoración que se utilizan para valorar los tres conceptos (entradas, salidas y existencias). (p. 261).

3) Clasificación ABC

Según Escudero (2017), indica que:

Con la clasificación ABC se establecen tres categorías de productos, con el fin de aplicar un tratamiento diferente a cada uno. Para llevar a cabo esta clasificación, se realiza un estudio del total del stock utilizando variables como las existencias medias, las ventas, el beneficio o la inversión, y se clasifican en categoría A, B y C.

- Los productos de la categoría A no superan el 20% de los artículos almacenados, pero su valor representa el 80% de la inversión total de los stocks inventariados. Estos artículos son los que poseen más peso específico (mayor valor, mayor rotación o que generan más beneficios); por eso su control debe ser prioritario dado que, supervisando estos productos, se tiene controlado casi la totalidad el valor del almacén.
- Los productos de la categoría B son de importancia relativa; suman el 30% de los artículos almacenados y representan el 15% del total de la inversión. Este grupo no necesita un control tan prioritario ni completo como los de categoría A.
- Los productos de la categoría C se consideran de escasa importancia. Aunque, en número, superan el 50% del total de referencias, su inversión

representa el 5% del stock total almacenado; el valor de estos artículos resulta muy pequeño y son los que menos interesa controlar. (p. 271).

2.2.2. Variable 02: desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones

Como expresa Machado (2020):

En la guerra se usa esta expresión: “El enemigo está fuera del alambre”. El alambre delimita nuestro propio territorio, es lo que separa a las fuerzas amigas de las enemigas. La pelea es de aquellos dentro del alambre contra los que están fuera. Energía que se consume en la competencia interna no puede utilizarse para lograr un resultado a costa de la competencia. Un equipo de alto desempeño tiende a minimizar estas pérdidas de energía por fricciones y roces que lo que único que hacen es desgastar los mecanismos internos, desenfocar y llevarnos a ceder terreno indirectamente. Un equipo de alto desempeño difícilmente logre mantenerse como tal si no busca permanentemente eliminar estas pérdidas de competitividad (p. 16).

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) indican:

Conforme a nuestra definición anterior, la satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refieren a la satisfacción laboral. (p. 285).

Según Dessler y Varela (2011) indican:

Se trata del proceso mediante el cual, las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales, e incluye prácticas por las cuales, el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y capacidades, y evalúa de manera continua su comportamiento dirigido a metas, y luego lo recompensa en una forma que —se espera— tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo. La idea consiste en garantizar

que dichos elementos sean consistentes en su interior y que todos tengan sentido en términos de lo que la compañía quiere lograr.

El enfoque de administración del desempeño actual refleja los intentos de los gerentes por reconocer de forma más explícita la naturaleza interrelacionada de los factores que influyen el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que en la actualidad ponen los gerentes al motivar esfuerzos dirigidos a metas de alto desempeño, en un mundo globalmente competitivo. (p. 222).

Como plantean Charles y Jones (2011) indican que:

Un punto final tiene que ver con el concepto de desempeño superior en el sector que no tiene fines de lucro. Por definición, las empresas sin fines de lucro, como las agencias gubernamentales, las universidades y las instituciones de caridad no están en el “negocio” para obtener beneficios económicos. No obstante, se espera que utilicen sus recursos y operen de manera eficiente, y sus directivos establezcan metas para medir su desempeño. La meta de desempeño para una escuela de negocios podría ser lograr que sus programas estuvieran clasificados como los mejores del país. La meta de desempeño de una institución de caridad podría ser prevenir enfermedades infantiles en países pobres. La meta de desempeño para una agencia gubernamental quizá sea mejorar sus servicios, pero mantenerse dentro de los límites de su presupuesto. Los gerentes de organizaciones sin fines de lucro necesitan planear estrategias para alcanzar estas metas. También deben comprender que las organizaciones sin fines de lucro, compiten entre sí por recursos escasos, tal como lo hacen las empresas” (pp. 8 – 9).

Según Mendoza (2020) indica que:

En la actualidad, el entorno es cada vez más competitivo por lo que las organizaciones buscan un excelente desempeño por parte de los colaboradores para mantenerse a la vanguardia en su sector; sin embargo, todos estos cambios requieren que las empresas profundicen y conozcan sus verdaderos principios para poder adaptar sus prácticas y así lograr el éxito. (pp. 667 – 678).

2.2.2.2. Los objetivos

Teniendo en cuenta a Machado (2020), indica que:

Los objetivos son el norte, son lo que enfoca al equipo. Los objetivos movilizan, generan movimiento; son los que crean el vacío entre el estado actual y el estado final que hay que conseguir. Ese vacío necesita ser llenado, tiene que mover a la acción. Cuando uno entiende la importancia de los objetivos, difícilmente puede volver a trabajar sin ellos. Para todas las organizaciones, los objetivos deberían cumplir un rol fundamental para el equipo. (p. 12).

2.2.2.3. Liderazgo

Según Machado (2020), refiere que:

El liderazgo aparece en el mismo momento en que un grupo de personas tiene que conseguir un determinado objetivo. El objetivo es el que exige que existan un liderazgo, un ordenamiento, una coordinación y una dirección. Estas funciones son responsabilidad del líder del equipo; es él quien tiene la responsabilidad de ordenar la ejecución para lograr el resultado, para ganar. (p. 13).

2.2.2.4. La autonomía

A juicio de Machado (2020) manifiesta:

La autonomía no se trata del método, sino del resultado. Cuando damos autonomía como líderes, debemos estar mucho más preocupados por entender el resultado de la acción y del método de decisión del colaborador, antes que preocuparnos por la acción en sí misma. Lo contrario es lo que se conoce como micro-management, en donde no solo el líder dice qué hay que hacer, sino cómo, cuándo, y dónde hay que hacerlo, con una frecuencia tal que ahoga a la persona cuando el colaborador tiene autonomía. (p. 30).

2.2.2.5. Vida personal y vida laboral

Según Machado (2020), da a conocer:

Con tanto tiempo invertido en la carrera laboral, es inevitable pensar que los sentimientos que uno tenga en su profesión no afecten la vida personal. Los humanos no son islas. Si el ambiente de trabajo es tóxico, difícilmente una persona que esté inmersa allí, no tome parte de esa toxicidad y la traslade, consciente o inconscientemente, a su vida personal. Si en el ambiente de trabajo están aceptadas la mentira y la deshonestidad como forma de conducirse, ¿cómo hace una persona que vive y respira ese ambiente de trabajo cuarenta horas semanales para mantenerse al margen, para no incorporar algunos de sus mecanismos? Por el contrario, un ambiente laboral positivo, que intenta generar un ambiente expansivo y de crecimiento, probablemente impulse a la persona a lo mismo fuera del horario laboral. (p. 195).

2.2.2.6. Esfuerzo

De acuerdo con Mendoza (2017), manifiesta:

En el trabajo lo que un buen jefe reconoce, es el liderazgo que sus trabajadores ejercen para lograr los objetivos establecidos, debido a esto lo primero que hay que hacer es desarrollar un estilo de liderazgo, esto es esencial para poder crecer en el ámbito laboral, por lo que debes identificarte con el estilo de liderazgo que naturalmente tienes.

Si tienes la idea de que un líder nace y no se hace, estas totalmente equivocado, hoy en día puedes desarrollar el liderazgo que más se acomode a tu personalidad con la preparación constante. La preparación profesional no es un requisito para tener éxito económico, pero en medida de que obtengas conocimiento por medio de la preparación profesional tu mente se abrirá a nuevas formas de ver la vida, conocerás gente nueva, harás cosas nuevas y te darás cuenta que la educación profesional es muy importante. (pp. 17 – 25).

2.2.2.7. Dedicación

En la opinión de, Mendoza (2017) indican que:

La dedicación es algo que jamás puedes dejar a tras si tu intención es crecer y ser mejor cada día, puyes nada se logra si no te dedicas de lleno lo suficiente.

Debes saber que la decisión de nacer con pocos recursos no es nuestra pero el crecer y vivir una vida con lujos hasta nuestro último día, si es algo que está en nuestras manos. Nosotros decidimos qué tanto nos queremos dedicar a una o varias actividades para generar dinero. Ser el mejor comerciante, el mejor trabajador, el mejor jefe, el mejor gerente, el mejor director, o el mejor empresario necesita de toda la dedicación que podamos dar.

La dedicación nos hace maestros, nos pasa de no saber nada o no saber hacer algo, a saber, todo o hacer cualquier cosa. Debemos tener en nuestra cabeza que si nos desesperamos jamás lograremos dominar un tema, información o una actividad. (pp. 77 – 85).

2.2.2.8. Participación en el trabajo

Según Robbins y Coulter (2014), indica que:

La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él, y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía. Los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y ocupan del tipo de trabajo que llevan a cabo. Su actitud positiva los lleva a contribuir a su trabajo de formas positivas. Se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo. (p. 287).

2.2.2.9. El desempeño organizacional

Citando a Robbins y Coulter (2014), indican que:

Es el resultado final de una actividad. Ya sea que en dicha actividad represente horas de práctica intensa antes de un concierto, o de una carrera, o llevar a cabo las responsabilidades laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible, el desempeño es lo que resulta de esa actividad.

Los gerentes se preocupan por el desempeño organizacional, es decir los resultados acumulados de todas las actividades laborales dentro de la organización. Es un concepto multifacético, pero los gerentes necesitan entender los factores que contribuyen al desempeño organizacional. (p. 403).

2.2.2.10. Sistema de trabajo de alto desempeño

Como afirman Dessler y Varela (2011), refieren que:

Es un conjunto integrado de políticas y prácticas de administración de recursos humanos que, de manera conjunta, fomentan empleados con un mejor desempeño.

En este caso, el objetivo principal consiste en establecer sistemas de recursos humanos (para reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración, por ejemplo), de manera que la empresa genere un mayor número de aspirantes a los puestos, elija a los candidatos eficazmente, brinde más y mejor capacitación, vincule el salario con el desempeño de manera más realista, y ofrezca un ambiente laboral con mayor seguridad. De esta manera, el equipo de recursos humanos es capaz de hacer una contribución medible para la empresa. (p. 18).

2.2.2.11. Diferencias en el desempeño de la industria

Como plantean Charles y Jones (2011), argumentan que:

Es importante reconocer que aparte de su modelo de negocio y sus estrategias asociadas, el desempeño de una empresa también está determinado por las características de la industria en la que compite. Las

diferentes industrias están caracterizadas por distintas condiciones competitivas. En algunas, la demanda está en rápido crecimiento; en otras, caracterizadas por su tecnología estable. En algunas industrias la alta rentabilidad de sus empresas puede inducir a nuevos participantes a ingresar en ella, por tanto, las empresas debutantes pueden deprimir los precios y las utilidades en la industria. En otras industrias, el ingreso puede ser difícil y los períodos de alta rentabilidad pueden persistir durante un lapso considerable. Por tanto, las diferentes condiciones competitivas que prevalecen en distintas industrias pueden ocasionar diferencias en la rentabilidad y el crecimiento de las utilidades. Por ejemplo, la rentabilidad promedio puede ser más alta en algunas industrias y más baja en otras, debido a que las condiciones competitivas varían de una industria a otra. (pp. 7 – 8).

2.2.2.12. Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

De acuerdo con Chiavenato (2011), expresa que:

El problema de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas en las organizaciones generó soluciones que se transformaron en métodos de evaluación muy populares. Se trata de los llamados métodos tradicionales de evaluación del desempeño. Estos métodos varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal, por ejemplo: sistema de evaluación de gerentes, de empleados por mes o por hora, de vendedores, etcétera. Cada sistema se sujeta a determinados objetivos específicos y a ciertas características del personal implicado. Se pueden emplear varios sistemas de evaluación del desempeño y estructurar cada uno de ellos en forma de método de evaluación adecuado para el tipo y las características del personal implicado. Esta adecuación es importante para que el método produzca buenos resultados.

La evaluación del desempeño es un medio, un método y una herramienta, pero no un fin en sí. Es un medio para recopilar información y datos que se

puedan registrar, procesar y canalizar para mejorar el desempeño humano en las organizaciones.

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

- 1) Método de escalas gráficas.
- 2) Método de elección forzada.
- 3) Método de investigación de campo.
- 4) Método de incidentes críticos.
- 5) Métodos mixtos. (p. 207).

2.2.2.13. Elaborar iniciativas estratégicas para mejorar el desempeño general de la corporación

Como dicen Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland III (2012), mencionan que:

El diagnóstico y las conclusiones que se desprenden de los cinco pasos de análisis precedentes fijan el programa para preparar iniciativas estratégicas que mejoren el desempeño general de una empresa diversificada. Las opciones de estrategias corporativas una vez que la empresa se diversifica se reducen a cuatro categorías amplias de acciones

- 1) Apegarse a la línea actual de negocios y buscar las oportunidades que presenten.
- 2) Ensanchar el alcance de negocios de la empresa haciendo nuevas adquisiciones en nuevas industrias.
- 3) Retirar inversiones en ciertos negocios y retraerse a una menor base de operaciones de negocios.
- 4) Reestructurar la línea de negocios de la empresa con una combinación de retiros de inversiones y nuevas adquisiciones para cambiar por completo la composición de negocios de la empresa. (p. 274).

2.2.2.14. Dimensiones

Dimensión 01: el equipo

De acuerdo con Machado (2020), sostiene que: el equipo es el principal factor determinante para el éxito. El equipo es quien tiene la capacidad de hacer que esa misión se vuelva realidad, de que esa misión impacte en la realidad. (p. 37).

Indicadores:

1) La estructura del equipo

Según Machado (2020), indica que:

La estructura de la organización o del equipo viene determinada por la estrategia. Cuando uno mira el organigrama de una organización, ese organigrama tiene mucha más información que la estructura jerárquica o que la simple indicación de quién hace qué. Si se utiliza correctamente, debe ser también un indicador de la estrategia. (p. 38).

2) Reclutamiento

Como señala Machado (2020), destaca que:

Saber contratar es una competencia clave para un líder efectivo. El largo camino de construir un equipo de alto desempeño a veces se ve facilitado cuando tenemos la posibilidad de contratar una persona de afuera, que puede ya venir con un estilo de desempeño similar al que estemos buscando construir. (p. 45).

3) Desarrollo

Desde el punto de vista de Machado (2020), manifiesta que:

Todo líder de una organización busca que la misma crezca. En el crecimiento se ven las variables de resultado —ventas, participación de mercado, ganancias, etc.—, pero es la consecuencia del desarrollo de sus factores de producción, es decir, de la mejora de la capacidad de generación de valor. Dicho desarrollo puede estar asociado al menos a tres dimensiones: a) a una

mejor tecnología, que permite extraer más valor, b) a un mejor trabajo en equipo, c) al desarrollo de los colaboradores. Cuando esto ocurre, la organización puede asumir mayores desafíos con el tiempo. (p. 53).

Dimensión 02: el desempeño del equipo

Dicho con las palabras de Machado (2020), propone que:

Desempeño se refiere al impacto del equipo en la realidad, al resultado de su esfuerzo. Toda organización busca generar un impacto en la forma de negocio, busca generar valor. Los equipos de la organización son los terminales a través de los cuales este impacto se materializa. Ahora, cuando uno profundiza en la noción de desempeño, entiende que hay distintos movimientos o momentos que lo componen; no todo puede ser ejecución ininterrumpida. (p. 70).

Indicadores

1) Planificación

En opinión de Machado (2020), manifiesta que:

La clave es entender que los momentos de ejecución son mucho más para asegurar resultados que para descubrir si uno es capaz de conseguirlos. La planificación debe asegurar los resultados antes de que la ejecución comience.

La primera ventaja competitiva que uno como líder puede crear es la que ocurre en la planificación, antes de empezar a ejecutar. Esto es algo que el mundo de las empresas tiene para envidiarle a los deportes y al ejército.

El tiempo de planificación cumple cuatro funciones específicas para el equipo:

- Priorizar
- Guionar
- Coordinar (interdependencias)
- Creer. (pp. 72 - 73).

2) Ejecución

De acuerdo con Machado (2020) sostiene que:

La ejecución es el momento en que el equipo se esfuerza para impactar en la realidad, cuando el esfuerzo se traduce en el progreso que el equipo va consiguiendo. La ejecución le permite ver al equipo sus capacidades puestas en juego.

Nuestras responsabilidades como líderes en los períodos de ejecución son fundamentalmente tres: focalizar, comunicar y remover obstáculos. Estas tres acciones son las que maximizan las probabilidades de progresar para el equipo. (pp. 81-82)

3) Análisis

Dicho en palabras de Machado (2020) destaca:

Esta es la esencia de la ventaja competitiva del período de análisis. Los equipos ganadores se desesperan por encontrar cómo mejorar porque no es fácil mantenerse en la cima. Los equipos que todavía no son ganadores pueden mirar el desempeño de los ganadores para entender cuáles son aún los propios puntos flacos. Los equipos ganadores, ¿a quién miran? Esa desesperación se tiene que volcar en la dedicación de un tiempo exclusivo para el análisis. El principal foco del mismo —el único objetivo— es aprender. (p. 108).

Dimensión 03: la cultura

Como plantea Machado (2020), deduce que

La cultura es sostén de los resultados y, por eso, en cuanto líderes, nos interesa.

Existen culturas organizacionales que contagian comportamientos positivos y expansivos y otras culturas en donde lo que se contagian son actitudes y acciones que van en contra del desarrollo, la colaboración, y la honestidad. (p. 165).

Indicadores

1) Estructura de la cultura

Como señala Machado (2020), declara que:

En esencia, la cultura es fruto del aprendizaje compartido, es producto de la historia compartida entre un grupo de personas. Cuanto mayor sea el tiempo compartido, más fuerte será la cultura. A veces oímos de emprendimientos o de fusiones de compañía que inmediatamente hablan de la generación de una cultura fuerte. La realidad de la cultura exige más que el discurso: se necesitan vivencias compartidas, se necesitan resultados que la forjen. Cuánto más intenso sea lo que se comparta, más fuerte será la cultura. (p. 166).

Elementos generados de la cultura

En la opinión de Machado (2020), expresa que: aquello a lo que los líderes le prestan atención, es aquello que comunica importancia a la organización, y por ello, es formador de cultura. (p. 169).

2) Valores culturales

Como afirma Machado (2020), refiere que:

Más allá de la impronta que cada líder le quiera a dar su organización, en mi opinión existen valores que contribuyen claramente a la formación de un equipo de alto desempeño, al punto de que todo líder debería lograr que sean parte constitutiva de la cultura. Entre ellos, destaco los siguientes:

- Honestidad
- Integridad
- Respeto
- Optimismo
- Sentido de urgencia. (p. 172).

2.3. Definición de términos básicos

Calidad. Es el producto, materia o servicio que cumple con todas las características requeridas y que es satisfecho nuestra cliente o nuestro consumidor.

Calidad de trabajo. Es la satisfacción del servicio ejecutado con nuestro cliente de las actividades ejecutadas.

Capacitación. Para mayor rendimiento y productividad se requiere la actualización del conocimiento de las cualidades personales.

Desempeño laboral. Es el reflejo del rendimiento laboral de la actividad ejecutada dentro de la organización como también es el resultado de la calidad laboral.

Empleo. Es realizar algún actividad o acción a cambio de salario.

Proceso. Conjunto de proceso de actividad estructurado que tiene objetivo específico en un espacio y tiempo que tiene inicio y fin.

Rendimiento. Hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el termino unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de una organización.

Trabajo en equipo. Número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

Administrado. Trabajador subordinado dentro de una organización que cumple una función administrativa en el cumplimiento de sus funciones bajo la supervisión de un jefe inmediato.

Adquisición. Un vocablo que proviene del término latino adquisitivo: la acción de conseguir una determinada cosa, la cosa en sí que se ha adquirido y la persona cuyos servicios o intervención están ampliamente valorados.

Análisis financiero. Es el estudio que se hace de la información contable, mediante la utilización de indicadores y razones financieras. Orientado al manejo del capital. Es aquel conjunto de métodos y técnicas que son usadas con el fin de

realizar un diagnóstico de la situación de la empresa para la toma de decisiones más convenientes, de acuerdo con los objetivos de la organización.

Asignación presupuestaria. Un presupuesto es un plan financiero para estimar los ingresos y gastos de un período específico de tiempo. Se trata de una herramienta de gestión y planificación, no sólo de un documento contable. Ayuda en la asignación de recursos. Asignación presupuestaria son componentes integrales a un plan anual financiero o presupuestario, de todas las organizaciones. Indican el nivel de recursos al que una organización promete a un departamento o programa. Sin límites de asignación, los gastos pueden superar los ingresos y dar lugar a déficits.

Financieros. Cualquiera que trabaje con los presupuestos debe entender cómo se utilizan y las limitaciones que ofrecen.

Balance. Es el estado financiero de una empresa en un momento determinado. Para poder reflejar dicho estado, el balance muestra contablemente los activos, los pasivos y la diferencia entre estos (el patrimonio neto). Es una especie de fotografía que retrata la situación contable de la empresa en una cierta fecha.

Calidad. Es la que compara las expectativas de los clientes con su percepción del servicio. El desarrollo de la industria de los servicios ha supuesto un desarrollo de una nueva óptica del concepto de calidad que se focaliza más hacia la visión del cliente.

Cantidad. Se denomina cantidad a todo aquello que es medible y susceptible de expresarse numéricamente, pues es capaz de aumentar o disminuir.

Confiable. La palabra confiable es el término que extendidamente empleamos en nuestro idioma para dar cuenta de aquella persona o cosa en la cual es posible confiar y depositar la confianza, básicamente, porque dispone de una trayectoria notable diciendo la verdad y no engañando. Obviamente la cualidad de confiable que alguien ostente se construirá con los años y con concretas demostraciones de decir la verdad y no engañar.

Decidir. La decisión es una determinación o resolución que se toma sobre una determinada cosa. Por lo general la decisión supone un comienzo o poner fin a una situación; es decir, impone un cambio de estado.

Evaluación. Se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto.

Flexible. Se entiende a la característica de flexible. Se trata de una palabra que permite resaltar la disposición de un individuo u objeto para ser doblado con facilidad, la condición de plegarse según la voluntad de otros y la susceptibilidad para adaptarse a los cambios de acuerdo con las circunstancias.

Financiera. Proviene del latín «*finis*» que significa acabar o terminar. Es un término cuyas implicaciones afectan tanto a individuos como a empresas, organizaciones y Estados porque tiene que ver con la obtención y uso o gestión del dinero.

Información. Es un recurso que otorga significado o sentido a la realidad, ya que, mediante códigos y conjuntos de datos, da origen a los modelos de pensamiento humano. Está constituida por un grupo de datos ya supervisados y ordenados, que sirven para construir un mensaje basado en un cierto fenómeno o ente. La información permite resolver problemas y tomar decisiones, ya que su aprovechamiento racional es la base del conocimiento.

Integral. Es un adjetivo que permite señalar a lo que es total o global.

Gastos. Es un egreso o salida de dinero que una persona o empresa debe pagar para acreditar su derecho sobre un artículo o a recibir un servicio. Siempre implicará el desembolso de una cantidad de dinero, ya sea en efectivo o por otro medio de pago, y llevará asociada una contraprestación.

Gestión financiera. Consiste en administrar los recursos que se tienen en una empresa para asegurar que serán suficientes para cubrir los gastos para que esta pueda funcionar.

Gestión. En el método de sistematización con conocimientos modernos en relación a los procesos de diseño, planeación, diagnóstico, control y ejecución.

Motivación. Es un proceso mediante el cual las personas, se sienta motivado para realizar determinadas actividades, ya que se siente confianza para alcanzar la meta u objetivo planeado.

Empleador. Es el personal de mando de la entidad que tiene personas a cargo con salario, sueldos mediante contrato de servicio o en planilla. Y está a disposición del empleador – entidad.

Empleo. Es el rol ocupacional social ejecutado en dignidad de un contrato concreto o, de hecho, por el que se recibe una remuneración o salario. Al personal trabajador se le denomina empleado y al personal contratante se le denomina empleador

Eficacia. El término de la calidad de cumplimiento con la capacidad para la transformación de los insumos, recursos financieros, gestión del talento humano, gestión financiera y materiales resultantes. Es la capacidad de una empresa para cumplir objetivos preestablecidos.

Control. Es un oficio de administrar que ayuda a verificar los faltas para tomar acciones correctivas inmediatas. Esto se hace para minimizar o descartar todas las desviaciones para cumplir con los estándares y garantizar que los objetivos planeados de la empresa se logren de la manera exitosa.

Capital laboral. Es una partida particular de efectivo que permite cubrir los desacuerdos entre ingreso y salida de la operación de un proyecto, y cuya cuantía dependerá de los días a cubrir, y de los montos de los costos generados por el proyecto.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG La gestión logística impacta en el desempeño laboral de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 La gestión logística impacta en el equipo de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021

HE 2 La gestión logística impacta en el desempeño del equipo de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021

HE 3 La gestión logística impacta en la cultura de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variables 01: gestión logística

Escudero (2017), define:

La logística tiene como objetivo principal satisfacer la demanda en las mejores condiciones de servicio, coste y calidad. Garantizar la calidad del producto y/o servicio es una ventaja competitiva y reducir costes permite aumentar el beneficio de la empresa; por ello, la logística se encarga de gestionar los medios necesarios (locales, medios de transporte, programas de gestión informática...) y movilizar los recursos humanos y financieros más (p.6).

Es decir, que la logística es de gran importancia para el desarrollo positivo de la empresa y debe ser monitoreado constantemente por parte del responsable de logística.

Variables 02: desempeño laboral

Según Dessler y Varela (2011) indican que:

El enfoque de administración del desempeño actual refleja los intentos de los gerentes por reconocer de forma más explícita la naturaleza interrelacionada de los factores que influyen el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que en la actualidad ponen los gerentes al motivar esfuerzos dirigidos a metas de alto desempeño, en un mundo globalmente competitivo (p. 222).

Es decir, que el desempeño laboral es influenciado por diversos factores ya sean estos internos o externos, esta influencia hace que la persona muestre un rendimiento diferente al habitual o realice una acción determinada en una situación que se presente.

3.2.2. Definición de operacionalización

Según Hernández, et al (2014), indica que: “es un conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable.” (p. 120).

En este punto nos indica que son para recolectar los datos respecto a un variable y realizar la medición de las existencias según sea necesario.

Variables 01: gestión logística

La variable gestión logística es del tipo cualitativo y está conformada por 3 dimensiones; cadena logística del producto, proceso de compras y costes de gestión de inventarios las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Variables 02: desempeño laboral

La variable desempeño laboral fue del tipo cuantitativo y está conformada por 3 dimensiones; el equipo, el desempeño del equipo y la cultura, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación aplicada

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) refieren que: la investigación se llama aplicada porque en base a las ciencias básicas, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida en la sociedad” (p.93).

Esta investigación aplicada de enfoque cuantitativo, puesto que para la aplicación se ha recurrido a hechos y datos reales que han permitido obtener resultados fiables acerca de la relación existente entre la gestión logística y el desempeño laboral de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C. de los cuales se brindan las recomendaciones con los cuales se ha logrado brindar las convenientes.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Hernández, et al (2014), indican: los estudios que son descriptivos buscan especificar las propiedades y características más importante del objeto de estudio de cualquier fenómeno que se analice (p. 92).

En este estudio el nivel fue descriptivo debido a que se orientó a obtener información con relación al objeto de estudio y se han detallado los aspectos más importantes que se refieren para determinar la relación entre nuestras variables.

Correlacional

Citando a Carrasco (2017) indica: que este estudio fue de tipo correlacional ya que investiga para establecer el grado de relación entre las variables que se estudia.

Se evaluaron los elementos para pronosticar la tendencia de la investigación de la variable gestión logística sobre la variable desempeño laboral de la empresa constructora.

Donde

M = muestra

V1 = Gestión logística

V2 = Desempeño laboral

r = relación entre las variables

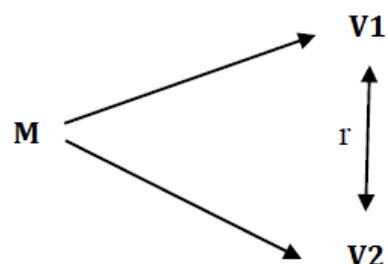


Tabla 1.

Valores de la prueba de correlación de rho Spearman

Valor	Descripción
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa mediana
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva mediana
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte

Nota: Según Hernández y Mendoza año 2018.

3.3.3. Método de Investigación

Hipotético deductivo

Santana (2016) menciona: en la tesis aplicó la metodología de diseño exploratorio de tipo aplicativo y el método hipotético - deductivo, las variables del estudio fueron la planificación estratégica y la gestión administrativa y la población

estaba conformado por 9 responsables del área de planificación dentro de cada municipio.

Se hizo uso del método hipotético ya que se realizaron pruebas en base a las hipótesis planteadas y de esta manera determinar la correlación entre las variables de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Hernández (2014) menciona: es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (p. 185).

Esta investigación fue no experimental ya que los datos que se han obtenido fueron evidentes, tomando en cuanto a la situación actual sin que esta sea rectificada.

3.4.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo

Hernández (2014) comentó que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Consiste en recolectar y para luego analizar los datos numéricos, este proceso se llevó a cabo con una herramienta matemática y estadística con el objetivo de cuantificar el problema de investigación.

Corte transversal

Hernández (2018) explica que el diseño de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único cuyo propósito es explicar variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 176).

El tipo de investigación nos ha dado información de una manera oportuna y en un tiempo prudente la recolección de datos.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que: es un grupo de sujetos o individuos que servirán como fuente de información para el estudio de una realidad en específico” (p. 198).

La población fue específica de las características que cumplió para la investigación, en este caso fueron a los trabajadores de la empresa.

La población de la presente investigación estuvo formada por 45 trabajadores de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C. ubicado en la sede Apurímac.

3.5.2. Muestra censal

Hernández (2018) considera a “la muestra como un subgrupo de un todo (población o universo) sobre el cual se recolectarán los datos convenientes, esta muestra deberá ser propia de la población” (p. 196).

Como nos indica, este método de muestra nos da a conocer a seleccionar un sector de una determinada población o un universo según requerimos para la investigación.

3.5.3. Muestreo

Según Vera, (2015), indica que se elige teniendo los criterios y capacidades del investigador. Se ha categorizado en dos ramas, muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas (p. 268).

Por lo mencionado, esta técnica es para seleccionar la muestra y población para estudiar las características de la población para un óptimo resultado de la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

De acuerdo con Trespalacios, Vázquez y Bello (2005) la encuesta es un método de investigación de mercado que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a personas para obtener información determinada mediante el uso de cuestionarios diseñados previamente (p. 16).

La técnica utilizada fue la encuesta, que se realizan a grupos de similitudes o características de la cuales que se desea obtener la información. En este caso nos demostró si la logística influye en el desempeño laboral de la compañía.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento: cuestionario

Hernández (2014) considera al cuestionario como un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. (p. 217).

Se ha utilizado el cuestionario para realizar las preguntas apropiadas respecto a las variables de la investigación. Para esta ocasión se utilizó la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento.

Tabla 2.
Alfa de Cronbach

Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.50	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Escala de Likert

Según Hernández, et al (2014), indica que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p. 218).

Es decir, que cada afirmación se presentó y se solicitó al sujeto eligiendo según a la reacción de las cinco escalas, a cada escala se asignó un valor numérico y al final la sumatoria de las puntuaciones obtenidas con relación a las afirmaciones de la encuesta.

Tabla 3.

Calificación y evaluación del cuestionario de Gestión de talento Humano

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

Validez del instrumento

Según Robles y Rojas citando a Escobar y Cuervo (2015) mencionan que la validación de juicio de expertos es un veredicto presentado por personas que cuentan con conocimiento sobre el tema, los cuales son reconocidos por otros como expertos calificados en éste; de tal manera que pueden brindar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Es decir que la validación de instrumento es de los expertos en la materia. Ellos permiten un análisis profundo por parte de los investigadores para que dé lugar a la toma de decisiones respecto a que modificar, eliminar o integrar.

Tabla 4.

Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Carlos Honorato, Eguiluz Rivera	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento

Hernández (2018) plantea que la confiabilidad del instrumento hace referencia al grado en el que, al momento de aplicar el instrumento al individuo, el resultado que produzca sea el mismo.

Asimismo, Hernández (2018) también menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición es definida mediante diferentes técnicas (pp. 228 - 229).

Mediante los valores presentados se podrá determinar si el instrumento que es utilizado para la recolección de datos es confiable o no.

Análisis de Fiabilidad:

Tabla 5.
Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los datos necesarios, se inició en primera instancia a realizar el cuestionario en la entidad investigada, luego de ello, los datos obtenidos fueron registrados en una hoja de Excel para proceder con su tabulación y de esa manera crear una base de datos con todos los resultados.

Se procedió al análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Para la presente investigación se contó con la autorización correspondiente de la gerencia del área de convenios de la entidad en la cual se estará realizando el estudio y recolección de datos. Asimismo, se mantendrá el anonimato de los trabajadores y el respeto que hacia su persona al momento de ser encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6.

Niveles de variable de gestión logística

		Gestión logística	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	37,8
	Medio	23	51,1
	Alto	5	11,1
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio

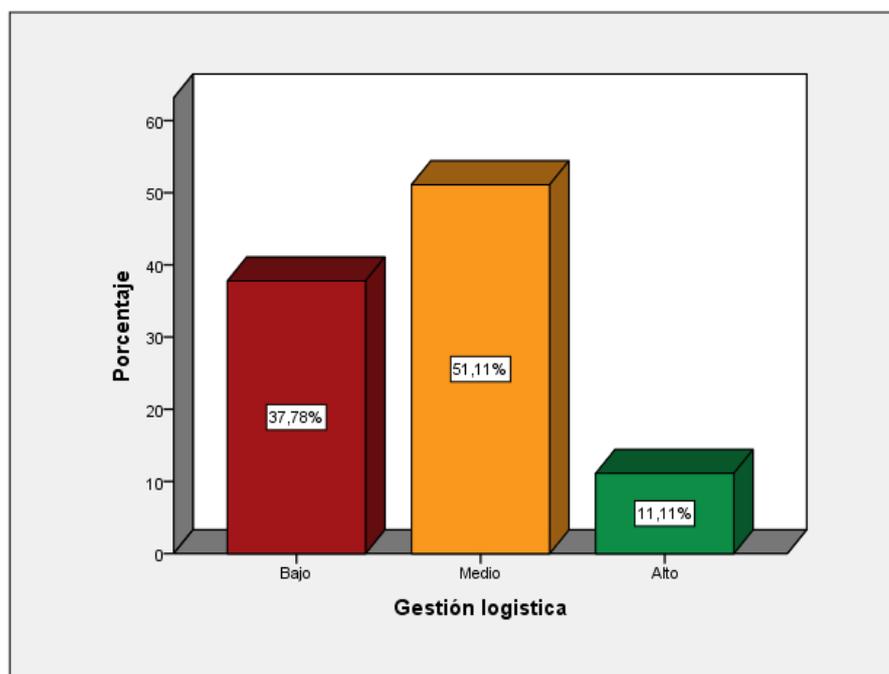


Figura 1. Niveles de gestión logística

En la tabla 6 y figura 1 se observa que, de los 43 trabajadores, 5 de ellos representan el 11.11% que manifiesta percibir niveles altos referente a la gestión logística, en contraste con 23 trabajadores que representan el 51.11% que indica percibir regular niveles en temas de gestión logística en la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 7.
Niveles de la variable del desempeño laboral
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	60,0
	Medio	12	26,7
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio

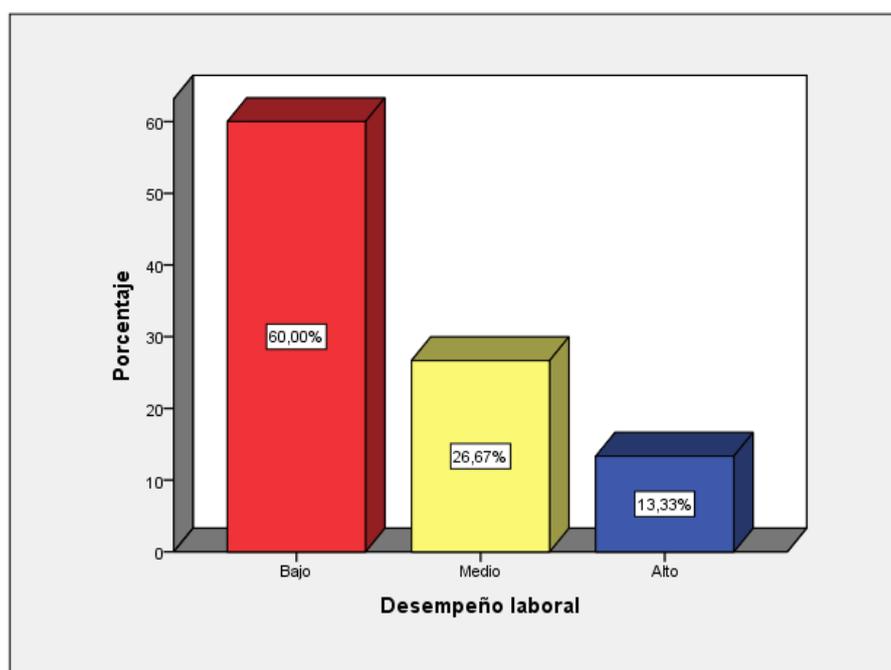


Figura 2. Niveles de desempeño laboral

En la tabla 7 y figura 2 se observa que, de los 45 trabajadores, 6 de ellos representan el 13.33% que manifiesta percibir niveles altos referente al desempeño laboral, en contraste con 27 trabajadores que representan el 60.00% que indica percibir bajos niveles en temas de desempeño laboral en la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 8.

Niveles de cadena logística de producto

Cadena logística del producto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	60,0
	Medio	14	31,1
	Alto	4	8,9
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio

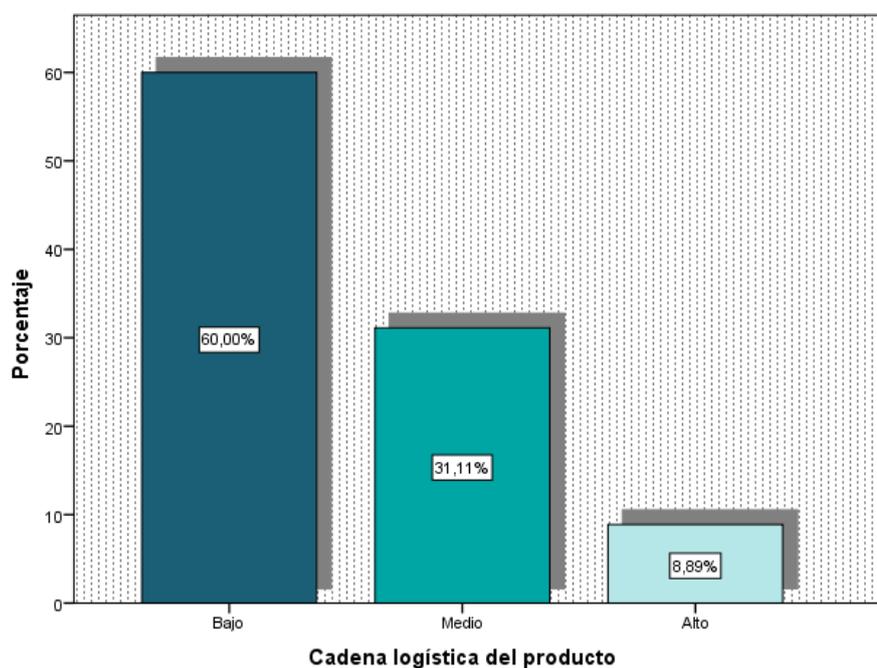


Figura 3. Niveles de cadena logística del producto

En la tabla 7 y figura 3 se observa, de los 45 trabajadores, 4 de ellos representan el 8.89% que manifiesta percibir niveles altos referente a la cadena logística del producto, en contraste con 27 trabajadores que representan el 60.00% que indica percibir bajos niveles en temas de cadena logística del producto en la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 9.
Niveles de proceso de compras

		Proceso de compras	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	42,2
	Medio	22	48,9
	Alto	4	8,9
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio

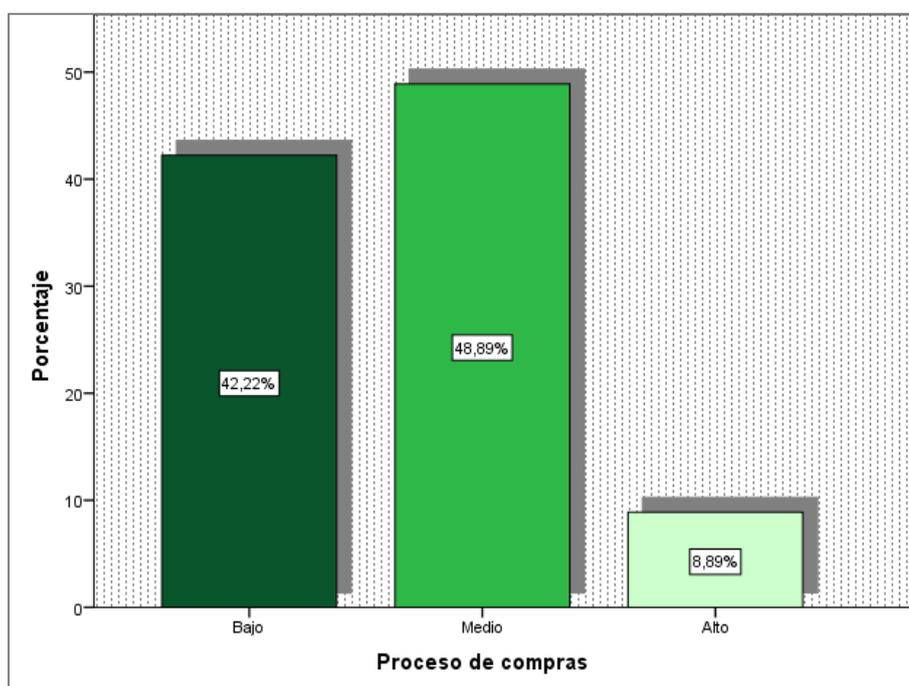


Figura 4. Niveles de proceso de compras

En la tabla 9 y figura 4 se observa, de los 45 trabajadores, 4 de ellos representan el 8.89% que manifiesta percibir niveles altos referente al proceso de compras, en contraste con 22 trabajadores que representan el 48.89% que indica percibir niveles regulares en temas de proceso de compras en la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 10.

Niveles de costes de gestión de inventario

Costes de gestión de inventarios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	53,3
	Medio	14	31,1
	Alto	7	15,6
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio

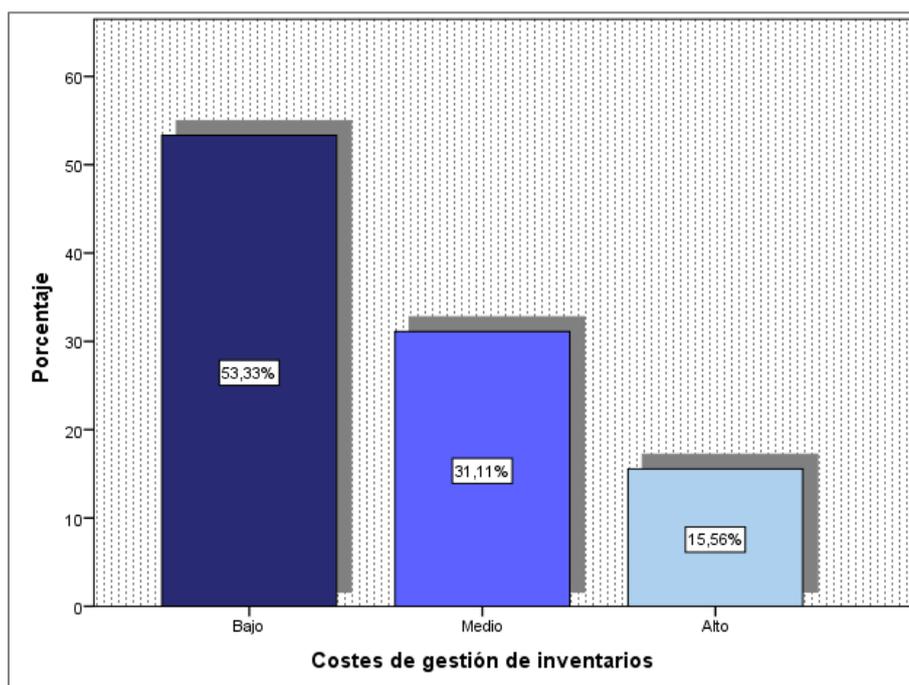


Figura 5. Niveles de costes de gestión de inventarios

En la tabla 10 y figura 5 se observa, de los 45 trabajadores, 7 de ellos representan el 15.56% que manifiesta percibir niveles altos referente al coste de gestión de inventarios, en contraste con 24 trabajadores que representan el 53.33% que indica percibir bajos niveles en temas de costes de la gestión de inventarios en la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

4.2. Prueba de confiabilidad

Tabla 11.

Nivel de confiabilidad de la variable gestión logística
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable gestión logística fue el alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 45 trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C., Apurímac, obteniendo 0,938, demostrando que la escala aplicada fue una prueba de fuerte confiabilidad.

Tabla 12.

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable desempeño laboral fue el alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 45 trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C., Apurímac, obteniendo 0,933, evidenciándose que la escala aplicada fue una prueba de fuerte confiabilidad.

4.3. Prueba de hipótesis.

4.3.1. Prueba de hipótesis general.

H0: La gestión logística no impacta en el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

H1: La gestión logística impacta en el desempeño laboral de la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 13.*Nivel de correlación y significancia de gestión logística y desempeño laboral***Correlaciones**

			Gestión logística	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión logística	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.924$, lo cual significa, que la gestión logística se correlaciona de manera fuerte con desempeño laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la gestión logística influye de manera directa con el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: La cadena logística del producto no impacta en el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

H1: La cadena logística del producto impacta en el desempeño laboral de la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 14.

Nivel de correlación y significancia de cadena logística del producto y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Cadena logística del producto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cadena logística del producto	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.839$, lo cual significa, que la cadena logística del producto se correlaciona de manera fuerte con desempeño laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la cadena logística del producto influye de manera directa con el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Hipótesis específica 2

H0: El proceso de compras no impacta en el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

H1: El proceso de compras impacta en el desempeño laboral de la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 15.*Nivel de correlación y significancia de proceso de compra y el desempeño laboral.***Correlaciones**

		Proceso de compras	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de compras	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,826**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.826$, lo cual significa, que el proceso de compras se correlaciona de manera fuerte con desempeño laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que proceso de compra impacta de manera directa con el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Hipótesis específica 3

H0: Los costes de gestión de inventarios no impactan en el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

H1: Los costes de gestión de inventarios de compras impactan en el desempeño laboral de la empresa UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

Tabla 16.

Nivel de correlación y significancia de costes de la gestión de inventario y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Costes de la gestión de inventario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Costes de la gestión de inventario	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 16, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.875$, lo cual significa, que el costes de la gestión de inventario se correlaciona de manera fuerte con desempeño laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el costes de la gestión de inventario impacta de manera directa con el desempeño laboral de la empresa de UNNA Transporte S.A.C., en la ciudad de Apurímac del año 2021.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Los resultados logrados en esta investigación de acuerdo con la solución de la estadística con la prueba de alfa de Cronbach, para comprobar que de las 36 preguntas, que se realizó a los 45 trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C., Apurímac – 2021, se argumenta como producto una conexión superior entre las variables gestión logística y desempeño laboral, obteniendo cada variable de 0.938 y 0.933, la cual ayuda como referencia, para hacer los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la ayuda de los estudios estadísticos se realizó una tabla general donde se compara la correlación con las dimensiones, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde las variables gestión logística. Sus 3 dimensiones: cadena logística del producto, proceso de compras, costes de gestión de inventarios, y la segunda variable con sus dimensiones: el equipo, el desempeño del equipo, la cultura, los cuales fueron un análisis en conclusión de los 45 trabajadores de la empresa UNNA Transporte S.A.C., Apurímac – 2021 en lo cual el estudio nos ha permitido comprobar la relación de las variables.

Citando a Escudero (2017), define:

La logística tiene como objetivo principal satisfacer la demanda en las mejores condiciones de servicio, coste y calidad. Garantizar la calidad del producto y/o servicio es una ventaja competitiva y reducir costes permite aumentar el beneficio de la empresa; por ello, la logística se encarga de gestionar los medios necesarios (locales, medios de transporte, programas de gestión informática...) y movilizar los recursos humanos y financieros más (p.6).

Considerando lo que manifiesta el principal autor el cual fue base y mis antecesores referenciales realizados para comprobar mi investigación, afirmo la importancia de la gestión logística dentro de la organización debido a que el encargado de la gestión logística apliqué adecuadamente las funciones,

compensando su esfuerzo y aporte a la compañía que conllevó a la empresa a cumplir el meta presentado y siga creciendo.

Según Machado (2020), sostiene:

Desempeño se refiere al impacto del equipo en la realidad, al resultado de su esfuerzo. Toda organización busca generar un impacto en la forma de negocio, busca generar valor. Los equipos de la organización son los terminales a través de los cuales este impacto se materializa. Ahora, cuando uno profundiza en la noción de desempeño, entiende que hay distintos movimientos o momentos que lo componen; no todo puede ser ejecución ininterrumpida. (p. 70).

La investigación realizada comprueba la importancia del desempeño laboral en la empresa para ello se debe obtener una buena gestión logística, el cual permita la implantación de los valores, cultura y compromiso a todos los miembros de la compañía con el propósito de que ellos desempeñen de manera eficaz los trabajos en la empresa demostrando la dedicación con el mismo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ($r=0.924$) siendo una correlación positiva entre la gestión logística y el desempeño laboral en la empresa UNNA transporte S.A.C., Apurímac – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05.
- Segunda.** Objetivo específico 1, se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ($r=0.839$) siendo una correlación positiva entre la cadena logística del producto y el desempeño laboral en la empresa UNNA transporte S.A.C., Apurímac – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Tercera.** Objetivo específico 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.826$) siendo una correlación positiva entre el proceso de compras y el desempeño laboral en la empresa UNNA transporte S.A.C., Apurímac – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Cuarta.** Objetivo específico 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r= 0.875$) siendo una correlación positiva entre los costes de gestión de inventarios y el desempeño laboral en la empresa UNNA transporte S.A.C., Apurímac – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al personal de mando de la empresa UNNA Transporte S.A.C. sede Apurímac; de acuerdo con el análisis, se recomienda darle importancia a la gestión logística ya que se puede definir como una de las columnas vertebrales de la empresa para un desarrollo de las actividades, por eso se debe aplicar un buen manejo de la gestión logística y así impactar en el desempeño laboral en forma garantizada y mayor productividad para la empresa.
- Segunda.** Asimismo, se le recomienda, tener en cuenta la cadena logística de los productos/materiales ya que en muchos casos se desconoce la procedencia de los materiales y se planifica sin tener en cuenta las actividades a realizar. Es por ello, se debe tomar en cuenta la cadena de gestión logística de los productos/ materiales, para un buen desempeño laboral; así tener planeado las actividades con conocimientos y habilidades para logra en equipo los objetivos.
- Tercera.** Es necesario revisar el proceso de compra para el proyecto ya que en la zona no es zona comercial de los materiales que se utiliza cotidianamente, y el tiempo de llegada por el tema de la accesibilidad del vial principal todo ello conlleva a una restricción en los trabajos planeados. Es por ello, por lo que es importante revisarlos, y tomar decisiones para el beneficio de la empresa.
- Cuarta.** Es importante que se tomen en cuenta los costos del inventario ya que la empresa carga los materiales que son inmovilizados y esto se define como costo adicional para la empresa. Es por ello, se recomienda que la gestión logística se aplique de forma correcta para que los materiales sean consumidos en su momento y así los niveles de competitividad, productividad siempre irán a la excelencia empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcedo, M. (2020). Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56675>.
- Baldeon, M. (2020). Toma de decisiones gerenciales y operaciones logísticas en la empresa Jevaro S.A.C., 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51458>.
- Bilancio, G., (2008). Marketing: Las ideas, el conocimiento y la acción (2da edición). México: Pearson.
- Chiavenato, I., (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9na edición). México: McGraw-Hill
- Cohen, S., y Altimirra, R. (2003). Claves de negociación con el corazón y la mente McGRAW-HILL
- Cuaresma, E., (2017). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20306>
- Donald, J. Bowersox, D., Closs, D., y Cooper, M. (2007). Administración y logística en la cadena de suministros (2da edición). McGraw-Hill - México.
- De la piedra, S., (2020). Modelo de gestión logística para mejorar la atención del usuario, programa Qaliwarma en la Institución Educativa Inicial N° 474 Lambayeque. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43245>.
- Dessler, G., (2009). Administración de recursos humanos. (11vo edición). México: Pearson.
- Dessler, G., y VARELA. R., (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (5ta edición). México- Pearson.
- Escudero, J., (2017). Hacia el alto desempeño Estrategias y tácticas de liderazgo (1ra edición).

- Ipinza, F., (2004). Administración y dirección de la producción: Enfoque estratégico y de calidad (2da edición). Pearson - Colombia.
- Johnston, M., y Marshall, G., (2009). Administración de ventas (9na edición). McGraw-Hill.
- Krajewski, L., Ritzman, L., y Malhotra, M. (2008). Administración de operaciones: Procesos y cadenas de valor (Octava edición - México. Pearson.
- Kotler, P., y Armstrong, G. (2012). Marketing. (14avo. edición). México: Pearson.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial. (14a edición). McGraw-Hill
- Machado, S., (2020). Hacia el alto desempeño Estrategias y tácticas de liderazgo.
- Mark W. Johnston, M. y Marshall G. (2009). Administración de ventas (9na edición). McGRAW-HILL - México.
- Mora, L., (2016). Gestión logística integral: las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento (2da edición).
- Molina, M., (2018). Diseño de un modelo de gestión de logística integral para corporaciones culturales, caso de estudio: "corporación cultural semanas musicales de frutillar". <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2018/bpmm722d/doc/bpmm722d.pdf>.
- Robbins, S., y Coulter, M., (2014). Administración (10mo edición). México: Pearson.
- Rengifo, J., (2019). Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56192>.
- Thompson, A., Peteraf, M., Strickland III, A., y Gamble, J., (2012). Administración estratégica (18a edición). McGraw-Hill
- Tamay, A., (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876>.
- Wheelen, T., y Hunger, D. (2007). Administración estratégica y política de negocios conceptos y casos (10ma edición). Pearson educación - México.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.				
Como la gestión logística impacta en el desempeño laboral de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021	Determinar como la gestión logística y el impacto en el desempeño laboral de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac – 2021	La gestión logística impacta en el desempeño laboral de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	Gestión logística	Cadena logística del producto	Logística empresarial	P1- P2	<u>Tipo de investigación</u> Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra de 45 colaboradores <u>Técnica</u> Encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24				
					Agente de la cadena logística	P3 -P4					
					Almacén de cadena logística	P5-P6					
				Proceso de compras	Gestión de las compras	P7-P8					
					Proceso de compras	P9-P10					
					Búsqueda de proveedores	P11-12					
				Costes de gestión de inventarios	Control de existencia	P13-14					
					Ficha de existencia	P15-16					
					Clasificación ABC(segmentación de producto)	P17-18					
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		Desempeño laboral	El equipo	La estructura del equipo	P19-20
				Como la gestión logística impacta en el equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	Determinar como la gestión logística impacta en el equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	La gestión logística impacta en el equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021				Reclutamiento	P21-22
										Desarrollo	P23-24
Como la gestión logística impacta en el desempeño del equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	Determinar como la gestión logística impacta en el desempeño del equipo en la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	La gestión logística impacta en el desempeño del equipo de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	Planificación				P25-26				
			Ejecución	P27-28							
			Análisis	P29-30							
Como la gestión logística impacta en la cultura de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	Determinar como la gestión logística impacta en la cultura de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	La gestión logística impacta en la cultura de la empresa de servicios UNNA TRANSPORTE S.A.C., sede Apurímac - 2021	La cultura	Estructura de la cultura	P31-32						
				Elementos generados	P33-34						
				Valores culturales	P35-36						

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable 01 Gestión logística

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Gestión logística	Para Ballou (2004) indico, “La logística es todo movimiento y almacenamiento que facilite el flujo de productos desde el punto de compra de los materiales hasta el punto de consumo, así como los flujos de información que se ponen en marcha, con el fin de dar al consumidor el nivel de servicio adecuado a un costo razonable” (p. 3)	La variable gestión logística es de naturaleza cualitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: cadena de logística del producto, proceso de compras y costes de gestión de inventario. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario	<p>1. Cadena logística del producto</p> <p>2. Proceso de compras</p> <p>3. Costes de gestión de inventario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logística empresarial - Agente de la cadena logística - Almacén de cadena logística - Gestión de las compras - Proceso de compras - Búsqueda de proveedores - Control de existencia - Ficha de existencia - Clasificación ABC (segmentación de producto). 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Fuente: Elaboración Propia

Operacionalización de la variable 02 Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Desempeño laboral	Para Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan (2014), “sostienen: El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización” (p. 166).	La variable desempeño laboral es de naturaleza cualitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: El equipo, el desempeño del equipo y la cultura. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario	1. El equipo 2. El desempeño del equipo 3. La Cultura	- La estructura del equipo - Reclutamiento - Desarrollo - Planificación - Ejecución - Desarrollo - Estructura de la cultura - Elementos generados - Valores culturales	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Instrumentos

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a la “Gestión logística y su impacto en el desempeño laboral de la empresa UNNA TRANSPORTE S.A.C.” A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variables 01. Gestión logística

Dimensión 01. Cadena logística del producto						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Logística empresarial						
1.	¿Considera usted que la logística es adecuada para los trabajos diarios en la empresa?					
2.	¿Cree usted que la gestión logística es oportuna para los trabajos presentados?					
Indicador 02. Agente de la cadena logística						
3.	¿EL personal encargado de logística es adecuado para la empresa?					
4.	¿Considera usted que los materiales solicitados a logística son adquiridos adecuadamente?					
Indicador 03. Almacen de cadena logística						
5.	¿Consideras que el almacenaje y el abastecimiento de materiales son oportunos para la ampliación en los trabajos?					

6.	¿Consideras que el área de almacén brinda soporte de la logística?					
Dimensión 02. Proceso de compras						
Indicador 01: Gestión de las compras						
7.	¿La compra de los insumos son considerados de acuerdo con el requerimiento del solicitante?					
8.	¿Las adquisiciones de materiales son coordinados con los solicitantes de la empresa?					
Indicador 02: Proceso de compras						
9.	¿Para cada compra del requerimiento son coordinados con el área afectado?					
10.	¿Cree usted que los procesos de compra es adecuado para la empresa?					
Indicador 03: Búsqueda de proveedores						
11.	¿Consideras que los proveedores son idóneos para la empresa?					
12.	¿Consideras en la compra de insumos de los proveedores son altos para la empresa?					
Dimensión 03. Costes de gestión de inventarios						
Indicador 01: Control de existencia						
13.	¿Cree que la existencia del inventario son los materiales sobrantes de los trabajos?					
14.	¿Consideras los materiales del inventario del almacén para la venta/transferencia?					
Indicador 02: Ficha de existencia						
15.	¿Consideras que el inventario debe manejarse con tarjetas de control o kardex?					
16.	¿Considera que el control del inventario es eficaz con el sistema utilizado actualmente por la empresa?					
Indicador 03: Clasificación ABC						
17.	¿Cree que el inventario del almacén está clasificado de acuerdo con la necesidad de la empresa?					
18.	¿Considera usted que la clasificación de materiales del inventario es pérdida de tiempo?					

Variables 02. Desempeño laboral

Dimensión 01. El equipo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. La estructura del equipo						
19.	¿Cree usted que es mejor brindar la información al exterior sobre el equipo que conforma la empresa donde labora?					
20.	¿Se identifica con el equipo de trabajo y con los objetivos de la empresa que labora?					
Indicador 02: Reclutamiento						
21.	¿Cree Ud. que el método de reclutamiento que emplea la empresa no es la adecuada para formar con el equipo de trabajo?					
22.	¿Considera que el personal seleccionado no es acorde a la necesidad del equipo laboral?					
Indicador 03: Desarrollo						
23.	¿Cree usted que el equipo laboral es el desarrollo de la empresa donde se labora?					
24.	¿Consideras que el desarrollo personal es formar parte del equipo de la empresa?					
Dimensión 02. El desempeño del equipo						
Indicador 01. Planificación						
25.	¿Usted siempre tienen conocimiento de la planificación de los trabajos de la empresa y así estar preparado para un buen desempeño laboral?					
26.	¿El jefe inmediato tiene conocimiento del plan y criterio para desempeñar el trabajo en equipo?					
Indicador 02: Ejecución						
27.	¿Cuándo se ejecuta satisfactoriamente un trabajo la empresa nos recompensa por el buen desempeño?					
28.	¿Consideras que el cumplimentó del trabajo es el resultado del desempeño en equipo?					
Indicador 03: Análisis						
29.	¿Cree que los jefes analizan adecuadamente el desempeño de los trabajos ejecutados?					
30.	¿Consideras que la empresa valora el desempeño laboral de cada colaborador?					

Dimensión 03. La cultura					
Indicador 01. Estructura de la cultura					
31.	¿Cree Usted que debemos identificarnos con la cultura de la empresa para ser valorados por los jefes?				
32.	¿Considera usted que las capacitaciones deban darse constantemente para un buen desempeño laboral en la empresa?				
Indicador 02. Elementos generados					
33.	¿Cree usted que la empresa motiva y premia por el buen desempeño laboral a los trabajadores de la empresa?				
34.	¿Consideras que sería fundamental la cultura de mejora continua para un buen desempeño laboral en la empresa?				
Indicador 03. Valores culturales					
35.	¿Consideras que la empresa promueve los valores culturales en sus proyectos donde ejecuta el trabajo?				
36.	¿Cree usted que los valores culturales son respetados por la empresa?				

Anexo 4. Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN LOGÍSTICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Gestión logística							
	DIMENSIÓN 1: Cadena logística del producto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que la logística es adecuada para los trabajos diarios en la empresa?	x		x		x		
2	¿Cree usted que la gestión logística es oportuna para los trabajos presentados?	x		x		x		
3	¿El personal encargado de logística es adecuado para la empresa?	x		x		x		
4	¿Considera usted que los materiales solicitados a logística son adquiridos adecuadamente?	x		x		x		
5	¿Consideras que el almacenaje y el abastecimiento de materiales son oportunos para la ampliación en los trabajos?	x		x		x		
6	¿Consideras que el área de almacén brinda soporte de la logística?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de compras	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La compra de los insumos son considerados de acuerdo con el requerimiento del solicitante?	x		x		x		

8	¿Las adquisiciones de materiales son coordinados con los solicitantes de la empresa?	x		x		x		
9	¿Para cada compra del requerimiento son coordinados con el área afectado?	x		x		x		
10	¿Cree usted que los procesos de compra es adecuado para la empresa?	x		x		x		
11	¿Consideras que los proveedores son idóneos para la empresa?	x		x		x		
12	¿Consideras en la compra de insumos de los proveedores son altos para la empresa?	x		x		x		
	DIMENSION 3: Costes de gestión de inventarios	Si	No	Si	No	Si		
13	¿Cree que la existencia del inventario son los materiales sobrantes de los trabajos?	x		x		x		
14	¿Consideras los materiales del inventario del almacén para la venta/transferencia?	x		x		x		
15	¿Consideras que el inventario debe manejarse con tarjetas de control o kardex?	x		x		x		
16	¿Considera que el control del inventario es eficaz con el sistema utilizado actualmente por la empresa?	x		x		x		
17	¿Cree que el inventario del almacén está clasificado de acuerdo con la necesidad de la empresa?	x		x		x		

18	¿Considera usted que la clasificación de materiales del inventario es pérdida de tiempo?	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Mg. Michel Jaime Mendez Escobar

MBA – Administracion

DNI: 10797162

Especialista del validador

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado Metodólogo

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

15 de septiembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: El equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que es mejor brindar la información al exterior sobre el equipo que conforma la empresa donde labora?	x		x		x		
2	¿Se identifica con el equipo de trabajo y con los objetivos de la empresa que labora?	x		x		x		
3	¿Cree Ud. que el método de reclutamiento que emplea la empresa no es la adecuada para formar con el equipo de trabajo?	x		x		x		
4	¿Considera que el personal seleccionado no es acorde a la necesidad del equipo laboral?	x		x		x		
5	¿Cree usted que el equipo laboral es el desarrollo de la empresa donde se labora?	x		x		x		
6	¿Consideras que el desarrollo personal es formar parte del equipo de la empresa?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: El desempeño del equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Usted siempre tienen conocimiento de la planificación de los trabajos de la empresa y así estar preparado para un buen desempeño laboral?	x		x		x		

8	¿El jefe inmediato tiene conocimiento del plan y criterio para desempeñar el trabajo en equipo?	x		x		x		
9	¿Cuándo se ejecuta satisfactoriamente un trabajo la empresa nos recompensa por el buen desempeño?	x		x		x		
10	¿Consideras que el cumplimentó del trabajo es el resultado del desempeño en equipo?	x		x		x		
11	¿Cree que los jefes analizan adecuadamente el desempeño de los trabajos ejecutados?	x		x		x		
12	¿Consideras que la empresa valora el desempeño laboral de cada colaborador?	x		x				
	DIMENSIÓN 3: La cultura	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree Usted que debemos identificarnos con la cultura de la empresa para ser valorados por los jefes?	x		x		x		
14	¿Considera usted que las capacitaciones deban darse constantemente para un buen desempeño laboral en la empresa?	x		x		x		
15	¿Cree usted que la empresa motiva y premia por el buen desempeño laboral a los trabajadores de la empresa?	x		x		x		
16	¿Consideras que sería fundamental la cultura de mejora continua para un buen desempeño laboral en la empresa?	x		x		x		

17	¿Consideras que la empresa promueve los valores culturales en sus proyectos donde ejecuta el trabajo?	x		x		x		
18	¿Cree usted que los valores culturales son respetados por la empresa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Mg. Michel Jaime Mendez Escobar

MBA – Administracion

DNI: **10797162**

Especialista del validador

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

formulado **Metodólogo**

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

15 de septiembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 GESTIÓN LOGÍSTICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Gestión logística							
	DIMENSIÓN 1: Cadena logística del producto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que la logística es adecuada para los trabajos diarios en la empresa?	x		x		x		
2	¿Cree usted que la gestión logística es oportuna para los trabajos presentados?	x		x		x		
3	¿EL personal encargado de logística es adecuado para la empresa?	x		x		x		
4	¿Considera usted que los materiales solicitados a logística son adquiridos adecuadamente?	x		x		x		
5	¿Consideras que el almacenaje y el abastecimiento de materiales son oportunos para la ampliación en los trabajos?	x		x		x		
6	¿Consideras que el área de almacén brinda soporte de la logística?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de compras	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La compra de los insumos son considerados de acuerdo con el requerimiento del solicitante?	x		x		x		

8	¿Las adquisiciones de materiales son coordinados con los solicitantes de la empresa?	x		x		x		
9	¿Para cada compra del requerimiento son coordinados con el área afectado?	x		x		x		
10	¿Cree usted que los procesos de compra es adecuado para la empresa?	x		x		x		
11	¿Consideras que los proveedores son idóneos para la empresa?	x		x		x		
12	¿Consideras en la compra de insumos de los proveedores son altos para la empresa?	x		x		x		
	DIMENSION 3: Costes de gestión de inventarios	Si	No	Si	No	Si		
13	¿Cree que la existencia del inventario son los materiales sobrantes de los trabajos?	x		x		x		
14	¿Consideras los materiales del inventario del almacén para la venta/transferencia?	x		x		x		
15	¿Consideras que el inventario debe manejarse con tarjetas de control o kardex?	x		x		x		
16	¿Considera que el control del inventario es eficaz con el sistema utilizado actualmente por la empresa?	x		x		x		
17	¿Cree que el inventario del almacén está clasificado de acuerdo con la necesidad de la empresa?	x		x		x		

18	¿Considera usted que la clasificación de materiales del inventario es pérdida de tiempo?	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Carlos Honorato Eguiluz Rivera

Magister en Administracion

DNI: 30833057

Especialista del validador

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

15 de septiembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: El equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que es mejor brindar la información al exterior sobre el equipo que conforma la empresa donde labora?	x		x		x		
2	¿Se identifica con el equipo de trabajo y con los objetivos de la empresa que labora?	x		x		x		
3	¿Cree Ud. que el método de reclutamiento que emplea la empresa no es la adecuada para formar con el equipo de trabajo?	x		x		x		
4	¿Considera que el personal seleccionado no es acorde a la necesidad del equipo laboral?	x		x		x		
5	¿Cree usted que el equipo laboral es el desarrollo de la empresa donde se labora?	x		x		x		
6	¿Consideras que el desarrollo personal es formar parte del equipo de la empresa?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: El desempeño del equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Usted siempre tienen conocimiento de la planificación de los trabajos de la empresa y así estar preparado para un buen desempeño laboral?	x		x		x		

8	¿El jefe inmediato tiene conocimiento del plan y criterio para desempeñar el trabajo en equipo?	x		x		x		
9	¿Cuándo se ejecuta satisfactoriamente un trabajo la empresa nos recompensa por el buen desempeño?	x		x		x		
10	¿Consideras que el cumplimentó del trabajo es el resultado del desempeño en equipo?	x		x		x		
11	¿Cree que los jefes analizan adecuadamente el desempeño de los trabajos ejecutados?	x		x		x		
12	¿Consideras que la empresa valora el desempeño laboral de cada colaborador?	x		x				
	DIMENSIÓN 3: La cultura	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree Usted que debemos identificarnos con la cultura de la empresa para ser valorados por los jefes?	x		x		x		
14	¿Considera usted que las capacitaciones deban darse constantemente para un buen desempeño laboral en la empresa?	x		x		x		
15	¿Cree usted que la empresa motiva y premia por el buen desempeño laboral a los trabajadores de la empresa?	x		x		x		
16	¿Consideras que sería fundamental la cultura de mejora continua para un buen desempeño laboral en la empresa?	x		x		x		

17	¿Consideras que la empresa promueve los valores culturales en sus proyectos donde ejecuta el trabajo?	x		x		x		
18	¿Cree usted que los valores culturales son respetados por la empresa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Mg. Carlos Honorato Eguiluz Rivera

Magister en Administracion

DNI: 30833057

Especialista del validador

Firma del Experto informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de septiembre del 2021

Anexo 5. Matriz de Datos

Base de datos de la variable gestión logística.

ITEM	GESTIÓN LOGÍSTICA																	
	Cadena logística del producto						Proceso de compras						Costes de gestión de inventarios					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador 01	1	1	2	2	3	4	1	2	4	2	3	3	2	2	1	2	2	3
Trabajador 02	3	3	3	3	5	4	2	1	3	4	4	5	4	2	1	2	1	3
Trabajador 03	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2
Trabajador 04	1	1	1	3	3	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	1
Trabajador 05	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3
Trabajador 06	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3
Trabajador 07	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 08	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
Trabajador 09	3	2	4	2	5	5	3	2	3	4	5	2	2	4	5	4	4	5
Trabajador 10	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	4	1	1	2
Trabajador 11	2	2	4	5	3	2	3	1	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador 12	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 13	2	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3
Trabajador 14	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3
Trabajador 15	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3
Trabajador 16	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	4	4
Trabajador 17	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2
Trabajador 18	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
Trabajador 19	5	4	4	4	2	1	3	3	2	4	4	1	2	4	4	3	3	2
Trabajador 20	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
Trabajador 21	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
Trabajador 22	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	3	2
Trabajador 23	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3
Trabajador 24	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2
Trabajador 25	3	5	2	3	5	5	3	3	5	3	5	4	2	5	3	5	3	4
Trabajador 26	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5
Trabajador 27	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	3
Trabajador 28	4	4	5	3	5	3	4	2	5	3	5	3	3	4	3	3	2	4
Trabajador 29	2	3	4	3	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2
Trabajador 30	1	1	3	1	3	3	1	1	5	1	4	3	2	3	3	1	3	3
Trabajador 31	3	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	4
Trabajador 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 33	3	2	4	4	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3
Trabajador 34	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 35	4	5	3	4	1	3	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	3	4
Trabajador 36	1	5	1	2	5	2	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	3	5
Trabajador 37	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3
Trabajador 38	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3
Trabajador 39	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
Trabajador 41	3	2	4	2	5	5	3	2	3	4	5	2	2	4	5	4	4	5
Trabajador 42	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	4	1	1	2
Trabajador 43	2	2	4	5	3	2	3	1	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador 44	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 45	2	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3

Base de datos de la variable desempeño laboral.

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL																	
	El equipo					El desempeño del equipo						La cultura						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador 01	4	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	5	1	1	3	4	2	5
Trabajador 02	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	4	3	2	1	4	2	5
Trabajador 03	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3
Trabajador 04	3	3	3	1	3	5	5	1	5	5	3	1	1	3	3	1	3	4
Trabajador 05	1	3	3	1	5	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	5	1	4
Trabajador 06	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1
Trabajador 07	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 08	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
Trabajador 09	2	4	5	3	3	4	5	4	5	5	2	5	2	3	4	5	4	4
Trabajador 10	3	1	1	1	4	2	3	1	2	1	3	2	3	1	4	1	2	3
Trabajador 11	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	2	3	2	2	2	5
Trabajador 12	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
Trabajador 13	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1
Trabajador 14	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
Trabajador 15	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2
Trabajador 16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3
Trabajador 17	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2
Trabajador 18	2	2	1	1	1	1	1	3	5	2	1	5	2	2	2	3	2	2
Trabajador 19	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
Trabajador 20	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	2	4	3	3	4
Trabajador 21	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Trabajador 22	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5
Trabajador 23	1	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3
Trabajador 24	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2
Trabajador 25	4	5	5	3	2	2	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3
Trabajador 26	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	5	2
Trabajador 27	3	3	4	1	5	5	4	4	5	5	2	1	1	4	1	1	1	5
Trabajador 28	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	1	2	3	4	1	3
Trabajador 29	2	2	3	2	4	4	4	2	4	5	3	4	2	2	4	3	2	2
Trabajador 30	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	4
Trabajador 31	3	1	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	4
Trabajador 32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 33	3	2	1	2	1	4	3	4	4	5	5	5	2	3	1	1	1	2
Trabajador 34	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2
Trabajador 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2
Trabajador 36	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	3	1	1	4
Trabajador 37	1	3	3	1	5	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	5	1	4
Trabajador 38	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1
Trabajador 39	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 40	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
Trabajador 41	2	4	5	3	3	4	5	4	5	5	2	5	2	3	4	5	4	4
Trabajador 42	3	1	1	1	4	2	3	1	2	1	3	2	3	1	4	1	2	3
Trabajador 43	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	2	3	2	2	2	5
Trabajador 44	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
Trabajador 45	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1

Anexo 6. Propuesta de Valor.

Propuesta de indicadores económicos de la empresa mejorar en el desempeño laboral de la empresa.

Introducción:

En la investigación de la empresa UNNA Transporte S.A.C., que se dedica a brindar servicios de Ingeniería e Infraestructura. Encontramos que nuestros colaboradores no están teniendo resultados razonables ni favorables para la empresa, por ende, que ahora buscamos implementar una estrategia para medir la productividad de cada trabajador a través de incentivos que los favorezcan a ellos. Por lo tanto, en la siguiente propuesta de valor se pretende que la empresa UNNA Transporte S.A.C. pueda mejorar el desempeño laboral en el ámbito de trabajo y con ello su rendimiento y el resultado que refleje de cada trabajador, así mismo también se espera poder incrementar la productividad y cumplir con los metas planteados y la competitividad eficaz para la empresa.

Justificación:

Se justifica realizar esta propuesta de valor dado que es necesario realizar indicadores económicos con el fin que los colaboradores logren optimizar los recursos y la productividad que la empresa que desea alcanzar por cada periodo. Con esta propuesta lograremos generar un desempeño laboral adecuado y la gestión logística que genere un reflejo positivo en la productividad de la empresa. Esperamos por ende que la empresa UNNA Transporte S.A.C. pueda tener como resultado de una mejor manera de alcanzar sus objetivos y de competitividad.

Objetivos:

1) Objetivo general

Implementar indicadores económicos en los colaboradores para mejorar el desempeño laboral y la gestión logística adecuado.

2) **Objetivos específicos**

- Establecer un sistema de recompensas el cual mejore la motivación de los colaboradores.
- Hacer actividades de inclusión entre los colaboradores para generar un mejor desempeño laboral.
- Mejorar la comunicación entre jefe y subordinados para generar los recursos de logística adecuadamente.
- Capacitar a los colaboradores sobre los recursos empleados de la empresa.

Estrategias:

Estrategia 1: Premiación con un bono extra que sería en % de su sueldo a quien alcance las metas de productividad semanal/mensual.

Plan de acción: Con el fin de mantener el desempeño y compromiso del colaborador se premiará con un bono extra que sería en % fuera de las comisiones o bonos que obtienen en base de haberes. Los encargados de los boletines informaras por correo y como noticia a todos los colaboradores para que así tengas conocimiento sobre esto.

Estrategia 2: Entrega de diplomas de reconocimiento al mejor trabajador de cada puesto por el cumplimiento de las metas establecidas.

Plan de acción: Se premiará al mejor colaborador de cada puesto con un diploma de honor en reconocimiento por su sobreesfuerzo y así demostrar a los colaboradores que su sobre esfuerzo es reconocido y valorado.

Estrategia 3: Promover reuniones entre los colaboradores para generar la inclusión y confianza entre jefes inmediatos y trabajadores en generales.

Plan de acción: Se establece una reunión trimestral para celebrar la amistad y el trabajo y sobre todo que logramos nuestras metas.

Estrategia 4: Implementar capacitaciones para los colaboradores sobre los recursos empleados de la empresa.

Plan de acción: Se creará una capacitación mensual para enriquecer y mantener a nuestros colaboradores al día sobre los recursos y logística de la empresa.