



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E
INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA
CIUDAD DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E
INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA
CIUDAD DE JULIACA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°420-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 19 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13215, presentado por **LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 2do. MIEMBRO | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 22 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 8:00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 768-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 31 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente **2025-CU-10242** de fecha 21 de octubre, del **Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** a al Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDra. Yenny Rosario Acero Apaza
DIRECTORA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**RESOLUCIÓN N° 595-2025-UI-FCA-UANCV-J**Juliaca, 19 de **setiembre** 2025**VISTOS:**

El Expediente: **2025-CU-7335** de fecha 03 de setiembre del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Puyé Choquehuanca
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BPC



LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA

GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:582406517

Fecha de entrega

23 abr 2026, 21:33 GMT-5

Fecha de descarga

24 abr 2026, 19:47 GMT-5

Nombre del archivo

T036_76792335_T.docx

Tamaño del archivo

12.6 MB

98 páginas

18.305 palabras

104.659 caracteres



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76792335
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8170-4256
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215

Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.478080 Longitud: -70.149854 https://maps.app.goo.gl/hCYJpx7JPGPGohVQ9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERES VELASQUEZ"

Dr. Leopoldo W. Conderi Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA, identificado con DNI

Nro. 76792335 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA

EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA,

2025

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Enero del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi madre Yanet Maritza Choquehuanca
Panclas por ser el pilar inquebrantable de mi vida,
por su amor incondicional, su sacrificio constante
y su ejemplo de fortaleza. Esta tesis es tanto mía
como suya.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad, a mi familia, a mi asesora Dra.Yenny Rosario Acero Apaza y a todos los que fueron mis docentes durante mi vida universitaria, gracias por su sabiduría y por su apoyo absoluto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Delimitación de la investigación	14
1.2.1. Delimitación espacial	14
1.2.2. Delimitación social.....	14
1.2.3. Delimitación temporal.....	14
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. Problema general.....	15
1.3.2. Problemas específicos	15
1.4. Justificación del estudio	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	17
2.2. Objetivos específicos.....	17



MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	18
3.1.1. A nivel internacional	18
3.1.2. A nivel nacional	19
3.1.3. A nivel local o regional	22
3.2. Bases teóricas	23
3.3. Marco conceptual	52

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	56
4.2. Hipótesis específica	56
4.3. Variables	56
4.4. Operacionalización de variables	57

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	58
5.2. Método aplicado a la investigación	58
5.3. Tipo de investigación	58
5.4. Nivel de investigación	59
5.5. Diseño de investigación	59
5.6. Población y muestra	59
5.6.1. Población	59



5.7. Técnicas e instrumentos	60
5.7.1. Técnica	60
5.7.2. Instrumento.....	60
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	60
5.8.1. Confiabilidad	60
5.8.2. Validez	61
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	61
5.10. Contrastación de hipótesis.....	62

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	66
6.2. Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	83
Matriz de consistencia	84
Matriz de datos.....	86
Instrumento.....	87
Validez de instrumento.....	89



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables desarrolladas	57
Tabla 2. Estadística de confiabilidad del instrumento	61
Tabla 3. Contraste de la hipótesis general	62
Tabla 4. Contraste de la hipótesis específica 1.....	63
Tabla 5. Contraste de la hipótesis específica 2.....	64
Tabla 6. Contraste de la hipótesis específica 3.....	65
Tabla 7. Resultados de la prueba de normalidad.....	66
Tabla 8. Niveles de correlación de Rho	67
Tabla 9. Correlación entre la gestión logística y la productividad laboral	67
Tabla 10. Correlación entre los costos logísticos y la productividad laboral	69
Tabla 11. Correlación entre el abastecimiento y la productividad laboral	70
Tabla 12. Correlación entre los canales de distribución y la productividad laboral.....	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la gestión logística y la productividad laboral	68
Figura 2. Diagrama de dispersión entre los costos logísticos y la productividad laboral	69
Figura 3. Diagrama de dispersión entre el abastecimiento y la productividad laboral	71
Figura 4. Diagrama de dispersión entre los canales de distribución y la productividad laboral	72



RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión logística y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario estructurado con 18 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos a una muestra censal de 15 trabajadores. La confiabilidad del instrumento fue comprobada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.915, lo que indicó una consistencia excelente. En cuanto a los resultados estadísticos, la prueba no paramétrica de Spearman demostró correlaciones positivas: la gestión logística presentó un $Rho = 0.778$ con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$. Este resultado deja claro que cuando los procesos logísticos dentro de la empresa se organizan con mayor eficiencia, los trabajadores logran desenvolverse con un mejor desempeño. Por ende, se concluyó que existe relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Palabras clave: Gestión logística, productividad laboral



ABSTRACT

The present research titled “Logistics Management and Work Productivity among the Employees of Procesos e Industrias San Francisco in the City of Juliaca, 2025” aimed to determine the relationship between logistics management and labor productivity among the employees of the company Procesos e Industrias San Francisco in the city of Juliaca, 2025. The study was developed under a quantitative approach, applying a structured questionnaire with 18 items on a five-point Likert scale to a census sample of 15 workers. The reliability of the instrument was verified through the Cronbach’s Alpha coefficient, reaching a value of 0.915, which indicated excellent internal consistency. Regarding the statistical results, the nonparametric Spearman test showed positive correlations: logistics management presented a $Rho = 0.778$ with a significance level of $p = 0.000 < 0.05$. These results clearly show that when the company’s logistics processes are organized more efficiently, workers perform better in their duties. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between logistics management and work productivity among the employees of Procesos e Industrias San Francisco in the city of Juliaca, 2025.

Keywords: Logistics management, work productivity



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones han tenido que adecuarse a una realidad cada vez más exigente, donde la manera en que se gestionan los recursos logísticos puede marcar la diferencia entre avanzar o quedarse estancado. En la ciudad de Juliaca, este reto se siente con más fuerza, porque las condiciones del entorno, la distancia con los grandes centros de distribución y los costos de transporte, hacen que cada decisión dentro de una organización cuente. En ese contexto, la empresa Procesos e Industrias San Francisco ha enfrentado dificultades propias de un entorno cambiante, donde la coordinación logística y el rendimiento del personal se vuelven factores esenciales para mantener su nivel de productividad.

Durante mucho tiempo se ha pensado que los problemas logísticos solo afectan a la parte operativa de una empresa, pero la experiencia demuestra que su impacto va mucho más allá. Una falla en el abastecimiento o un retraso en la entrega no solo genera pérdidas económicas, también desgasta al trabajador, lo obliga a improvisar y afecta directamente la calidad de su desempeño. Por eso, esta investigación buscó comprender cómo la gestión logística influye en la productividad laboral de los colaboradores de esta empresa, no desde la teoría fría de los números, sino desde la realidad concreta que se vive dentro del trabajo diario.

La presente investigación se estructuró de manera secuencial, abordando desde la formulación del problema hasta la exposición de los resultados y conclusiones. En la primera parte se presentó la problemática que motivó el estudio y los objetivos que orientaron su desarrollo. Posteriormente, se elaboró el marco teórico que sustentó conceptualmente la investigación, complementado con antecedentes relevantes y definiciones clave. En los capítulos siguientes se formularon las hipótesis y la matriz de operacionalización de variables, seguidas por la descripción detallada del enfoque metodológico empleado. Finalmente, se expusieron los resultados obtenidos, acompañados de su respectiva discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En países como México, la gestión logística es reconocida como un factor esencial para sostener la competitividad, pero también se ha demostrado que sus deficiencias afectan directamente al desempeño de los trabajadores. Retrasos en el abastecimiento, fallas en la cadena de suministros y sobrecostos en transporte no solo generan pérdidas económicas, sino también incrementan las cargas laborales, aumentan el estrés del personal y reducen la eficiencia individual. En muchas industrias manufactureras, la falta de planeación logística obliga a los empleados a trabajar con recursos insuficientes o en condiciones improvisadas, lo que repercute negativamente en la productividad laboral. Aunque en los últimos años se han impulsado políticas de modernización logística, estas aún no logran impactar de manera uniforme en la mejora de los contextos laborales dentro de las empresas (Cano et al., 2015).

En el contexto peruano, los problemas logísticos se vuelven todavía más evidentes. La deficiente infraestructura de transporte, los altos costos asociados a la distribución y la poca integración tecnológica entre proveedores y empresas, generan múltiples dificultades en el entorno laboral. Para los colaboradores, esto se convierte en mayores esfuerzos para cumplir metas, uso ineficiente de su tiempo y reducción en la calidad de sus resultados. Muchas veces, la falta de un sistema de abastecimiento ordenado obliga a realizar horas extra o a improvisar soluciones, lo que debilita la productividad laboral y afecta la motivación. Aunque se reconoce que la logística es esencial para la mejora empresarial, en la práctica todavía se le da un rol

secundario, y no se conecta de forma suficiente con la mejora del rendimiento de los colaboradores (Yaringaño y Flores, 2022).

En la ciudad de Juliaca, donde se encuentra la empresa Procesos e Industrias San Francisco, las limitaciones logísticas impactan de manera directa en la productividad laboral. Las dificultades de abastecimiento, los sobre costos en el transporte debido a las distancias hacia los grandes centros de distribución, y los problemas en la organización de los canales de comercialización, generan presión adicional sobre los trabajadores. Estos deben afrontar jornadas más intensas, duplicar esfuerzos para compensar retrasos y, en algunos casos, lidiar con la frustración que ocasiona la falta de insumos o de organización en los procesos internos.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló dentro de la empresa Procesos e Industrias San Francisco, ubicada en la ciudad de Juliaca, región Puno. Este espacio fue elegido porque representaba de manera real la problemática de la gestión logística y su impacto directo en la productividad de los trabajadores.

1.2.2. Delimitación social

El estudio estuvo enfocado en los colaboradores de la empresa, tanto administrativos como operativos, que formaban parte activa de los procesos logísticos y productivos. En total participaron quince trabajadores, quienes aportaron información valiosa sobre cómo las condiciones de la logística influían en su rendimiento y organización personal.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo durante el año 2025, abarcando un periodo comprendido entre el 24 de septiembre al 20 de octubre, etapa en la que se realizaron la recolección de datos, el procesamiento estadístico y la interpretación de los resultados.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?

1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica: La investigación se justifica en el aspecto teórico porque permitió ampliar la comprensión de cómo la gestión logística incide directamente en la productividad laboral dentro de un contexto regional como Juliaca. Si bien existen estudios internacionales y nacionales que relacionan la logística con la eficiencia empresarial, pocos trabajos han puesto la mirada en el trabajador como protagonista de la productividad. En este sentido, el estudio aporta un marco conceptual que ayuda a entender de qué manera dimensiones como los costos logísticos, el abastecimiento o los canales de distribución, no son solo cifras o procesos abstractos.



Justificación práctica: En el aspecto práctico, este estudio servirá como una herramienta de apoyo para la empresa Procesos e Industrias San Francisco y, en general, para las organizaciones que operan en la ciudad de Juliaca. Los resultados permitirán identificar cuáles son los puntos débiles en la logística que afectan la productividad de los trabajadores y, a partir de ello, diseñar mejoras concretas. Por ejemplo, optimizar los costos logísticos puede liberar recursos que faciliten mejores condiciones de trabajo; un abastecimiento más ordenado reduce la presión de los empleados y les evita trabajar con insumos incompletos.

Justificación metodológica: Metodológicamente, la investigación se justifica porque utiliza un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, lo que posibilita medir con precisión la conexión entre la gestión logística y la productividad laboral. Mediante encuestas estructuradas aplicadas a los trabajadores de la empresa, se recogieron datos confiables que luego fueron procesados con técnicas estadísticas para comprobar la existencia y la intensidad de dichas relaciones.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- Analizar la relación entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- Identificar la relación entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Rosales (2021) en su artículo “Revisión teórica de modelos de gestión logística para el sector artesanal Macanero en Gualaceo-Ecuador”. Este estudio tuvo como propósito analizar un modelo de gestión logística aplicado a la cadena de suministro textil artesanal. La metodología fue de tipo bibliográfica y documental. Entre los resultados se resalta el aporte de Velásquez (2003) quien planteó herramientas y estrategias para transformar PYMES tradicionales en empresas innovadoras, sin perder su carácter de economía social y solidaria. En conclusión, el trabajo sugiere que superar estas limitaciones requiere de una gestión logística eficiente y realista, apoyada en innovación tecnológica, capacitación constante y una mejor gestión de las cadenas de suministro.

Reyes (2024) en su tesis “Gestión logística para mejorar la productividad en una Empresa comercializadora de artículos para el hogar”. Este estudio tuvo como finalidad analizar cómo la gestión logística puede elevar la productividad. En cuanto a la metodología, se aplicó un enfoque mixto. Los resultados mostraron que existe un discernimiento generalizada sobre la relevancia del manejo en la productividad, destacando el rol de las TIC de hoy en día, por ejemplo, el automatizar y el seguimiento que se puede hacer en tiempo real para optimizar procesos. En conclusión, la investigación resalta que invertir en herramientas tecnológicas y capacitación del personal es esencial para implementar sistemas de control.

Lara y Tamayo (2023) en su artículo “La Gestión Logística y su incidencia en el crecimiento empresarial de la Avícola Braez, cantón Junín, provincia de Manabí”. Este estudio tuvo como objetivo analizar cómo la gestión logística influye en el crecimiento empresarial. La metodología se trabajó con un dirección cuantitativa, un muestreo de 42 trabajadores. Entre los resultados, se observó que la empresa ha mejorado su capacidad de respuesta frente a la demanda y cumple con la entrega puntual de productos, además, se observó una interrelación positiva muy fuerte ($Rho = 0.996$). En conclusión, se comprobó que la gestión logística es un elemento clave en el crecimiento sostenido de la organización.

Franco (2025) en su tesis “Gestión logística del franquiciado Disensa TyR, cantón Salinas provincia de Santa Elena, año 2024”. Este estudio tuvo como objetivo diagnosticar la gestión logística para identificar factores críticos que afectan su eficiencia y proponer estrategias de mejora. El método fue mixto. Los hallazgos revelaron obstáculos para abastecerse, dificultades en los inventarios e inadecuada digitalización, lo que limita la rentabilidad y competitividad de la empresa, reflejando también la realidad de muchas pymes ecuatorianas condicionadas por la falta de infraestructura logística. En conclusión, se plantearon estrategias como el optimizar pedidos, el favorecer de las conexiones con proveedores y la incorporación de nueva tecnología.

3.1.2. A nivel nacional

Vasquez (2021) en su tesis “Gestión logística y la productividad laboral de los efectivos del orden de una entidad pública en el contexto de pandemia”. Este trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la conexión entre la gestión logística y la productividad laboral. La metodología se enmarcó en un método cuantitativo; la muestra incluyó a 158 policías de 1,397 comisarías a nivel nacional y se aplicó como técnica la encuesta. Los resultados evidenciaron un Rho de 0.854, $p = 0.000 < 0.05$. En conclusión, se determinó que una apropiada gestión logística incide de forma directa en la productividad de los efectivos del orden.

Ogata y Quispe (2024) en su investigación “La gestión logística y la productividad de los trabajadores de la empresa Algovaro S.A.C en el Callao – Perú 2024”. Este estudio tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión logística y la productividad de los trabajadores. La metodología fue aplicada, con enfoque cuantitativo, trabajando con un muestreo censal de 50 trabajadores. Se utilizó como técnica la encuesta. Los datos fueron procesados con SPSS, obteniendo un Rho de Spearman de 0,828, con un nivel de significancia menor a 0.05. En conclusión, se determinó que la gestión logística influye directamente en la productividad laboral.

Ruiz (2024) en su tesis “Gestión logística y productividad de los trabajadores de Agroindustrial Huaral S.A.C., 2023”. El estudio realizado en Agroindustrial Huaral S.A.C., 2023 tuvo como objetivo conocer la conexión entre la gestión logística y la productividad de los colaboradores. La metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 169 trabajadores. Finalmente, la prueba de Rho denoto un valor de 0.779 con $p = 0.000$, lo que confirma una interrelación alta, concluyéndose que una mejor gestión logística significa una una mayor productividad laboral.

Carrizo (2022) en su tesis “Gestión logística y productividad laboral de los colaboradores de la subgerencia logística de la Municipalidad Distrital de Lince, Lima 2021”. Este estudio buscó determinar la relación entre la gestión logística y la productividad laboral. Se trabajó bajo la estrategia cuantitativa. La población fue de 70 colaboradores. El análisis en SPSS mediante la prueba de Rho arrojó $r = 0.880$, $p < 0.05$. En conclusión, los resultados muestran que cuando la gestión logística se implementa de manera adecuada y eficiente, repercute directamente en una mayor productividad laboral.

Cobos (2025) en su tesis “Gestión logística y productividad en los trabajadores de la Empresa Total Genius Iron Mining SAC, Tacna 2025”. Este estudio tuvo como propósito principal identificar la relación existente entre la gestión logística y la productividad laboral

dentro de dicha organización. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño básico y nivel correlacional, aplicándose el estudio a una muestra de 150 trabajadores pertenecientes a la empresa minera. Durante el análisis estadístico, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.852 y un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que evidenció una correlación alta y positiva entre las variables. En base a estos resultados, el autor concluyó que una gestión logística eficiente repercute directamente en la productividad del personal,

Guevara (2024) en su tesis “Gestión Logística y productividad laboral en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023”. Este estudio tuvo como objetivo analizar cómo incide la gestión logística en la productividad de los colaboradores. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, considerando una población de 458 trabajadores. Para recolectar los datos se aplicó una encuesta. Los resultados, procesados con la prueba de Rho de Spearman, arrojaron un coeficiente de 0,878 con un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$. Se concluyó que la gestión logística incide de manea directa en la productividad, siendo la dimensión de flujos de información la que mayor incidencia mostró, mientras que la de producción de servicios fue la de menor efecto.

Mamani et al. (2025) en su artículo “Gestión logística y productividad laboral de los colaboradores de un gobierno regional, Perú. El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión logística y la productividad laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, aplicándose un cuestionario a 28 trabajadores de las áreas de patrimonio y almacén. Los resultados estadísticos mostraron que la correlación Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.769 con $p < 0.001$. En conclusión, se confirmó que una adecuada gestión logística incide en la productividad, destacándose lo necesario de mejorar áreas críticas como la capacitación del personal, el desarrollo profesional y la optimización de procesos.

Rimey (2023) en su tesis “Efecto en la productividad de la gestión logística en una empresa de fabricación de envases de cartón”. Esta tesis tuvo como finalidad analizar de qué forma la implementación de la gestión logística afecta la productividad. La metodología se enmarcó en un diseño cuasi experimental, de tipo aplicado y nivel explicativo. En cuanto a los resultados estadísticos, se evidenció un aumento sustancial en la productividad, que pasó del 50% al 91% tras la aplicación de la gestión logística, confirmando la hipótesis planteada. En conclusión, la tesis demostró que implementar estrategias logísticas tiene un efecto altamente positivo, fortaleciendo no solo el desempeño operativo de la empresa, sino también la eficiencia general en la fabricación de envases de cartón.

3.1.3. A nivel local o regional

Canaza y Quispe (2024) en su artículo “Control Interno y su Relación con la Gestión Logística de Compras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, 2023”. Este estudio buscó analizar cómo los procesos y el control interno se interrelacionan con la gestión logística en el área de adquisiciones, aplicando una investigación de tipo básico con enfoque cuantitativo, sobre un muestreo de 70 colaboradores encuestados; se encontró una correlación sustancial de Rho 0.635 ($p < 0.05$); en conclusión, la investigación permite sostener que el control interno funciona como un eje clave que fortalece la gestión logística hospitalaria y optimiza los procesos de adquisiciones.

Apaza y Chura (2021) en su estudio “Gestión logística y su relación con la rentabilidad en la empresa Flores K&M Distribuciones del Sur E.I.R.L. Puno, periodo 2021”. Este estudio tuvo como objetivo determinar el vínculo entre la gestión logística y la rentabilidad, aplicando un diseño no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo; la muestra fue de 20 funcionarios, los hallazgos arrojaron un coeficiente de correlación de $r = 0.802$ con un $p = 0.000$, lo que posibilitó concluir que existe una relación positiva y fuerte, confirmando que una adecuada gestión logística favorece directamente a la rentabilidad.

Mamani et al. (2024) en su tesis “La gestión logística y su relación con la gestión administrativa de una empresa minera de la región de Puno – 2023”. La investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión logística y la gestión administrativa, bajo un método cuantitativo. La muestra se conformó por 60 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario. El coeficiente de correlación alcanzó un $r = 0.938$. Se concluye que la coordinación entre ambas áreas es fundamental, ya que donde se logran alinear esfuerzos, la empresa puede optimizar recursos, reducir fallos y alcanzar mayor eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión logística

La gestión logística puede entenderse como el conjunto de actividades que buscan organizar, coordinar y controlar el flujo de materiales, información y recursos desde el proveedor hasta el consumidor final. No se trata únicamente de mover mercancías, sino de hacerlo de la forma más eficiente posible, minimizando los tiempos y los costos, sin descuidar la calidad. En realidad, la logística es un sistema complejo que conecta diferentes áreas de una empresa, pues involucra planeación, compras, almacenamiento, transporte y distribución. Cuando la gestión logística es deficiente, surgen retrasos, pérdidas y desorganización; por el contrario, cuando está bien implementada, se convierte en un motor que impulsa la competitividad y la satisfacción de los clientes (Arango, 2024).

Según Arango (2024) la gestión logística puede traer ciertos beneficios a una empresa:

Reducción de costos:

Cuando la cadena logística se gestiona con criterio, los resultados se sienten rápido. Una de las primeras mejoras que se nota es la reducción de gastos innecesarios. Muchas veces las empresas pierden dinero sin darse cuenta, por errores de planificación, por compras

excesivas o por rutas de transporte mal diseñadas. Una buena logística ayuda a evitar todo eso. Al reducir esos costos, se libera presupuesto que puede usarse para invertir en innovación, en el personal o en mejorar el servicio. No es solo ahorrar por ahorrar, sino usar mejor cada sol invertido.

Optimización de los recursos disponibles:

Gestionar bien los recursos significa aprovecharlos al máximo. Cada herramienta, cada vehículo, cada minuto cuenta. En una logística eficiente no sobra nada, todo tiene un propósito. Se evitan duplicidades, se aprovechan los insumos y se busca que nada se desperdicie. Esto, además de mejorar los resultados, genera una sensación de orden y control dentro del equipo. No se trata de hacer más con menos solo por economía, sino de hacerlo mejor, con inteligencia y previsión.

Mayor flexibilidad y adaptabilidad:

En el mundo actual, donde todo cambia a gran velocidad, la capacidad de adaptarse ya no es una opción, es una necesidad. Una empresa con una logística bien estructurada puede reaccionar rápido ante cualquier imprevisto: una entrega retrasada, una falta de insumos o una variación repentina en la demanda. Tener un sistema flexible permite ajustar estrategias sin entrar en pánico, reorganizar tareas, cambiar proveedores o redistribuir recursos sin afectar la producción. Esa adaptabilidad es la que muchas veces marca la diferencia entre una empresa que se mantiene y una que se queda atrás.

Mejor calidad del servicio:

Cuando los procesos logísticos se coordinan con precisión, los clientes lo notan. Los pedidos llegan completos, en buen estado y en el momento acordado. Esa puntualidad genera confianza, y la confianza es la base de toda relación comercial. La excelencia del servicio no depende solo del producto, asimismo de cómo llega, de cómo se comunica y de cómo se

resuelven los inconvenientes. En ese sentido, una logística eficaz no solo entrega productos, también entrega satisfacción, credibilidad y una buena imagen de la empresa.

Fidelización de clientes:

Nada fideliza más a un cliente que la seguridad de que las cosas se harán bien. Cuando una empresa cumple con lo que promete, cuando entrega sin demoras y sin excusas, el cliente lo recuerda. Esa sensación de confianza lo lleva a volver, y a recomendar el servicio. La logística es una parte invisible de esa experiencia, pero es la que sostiene la promesa cumplida. Una entrega fallida puede arruinar meses de trabajo comercial, mientras que un servicio bien ejecutado puede convertir a un comprador ocasional en un cliente de toda la vida.

Mejor coordinación del equipo:

Una gestión logística eficiente también mejora el ambiente de trabajo. Cuando cada persona sabe qué debe hacer, cuándo hacerlo y cómo coordinarse con los demás, el estrés disminuye y la productividad aumenta. No hay confusiones, ni reproches, ni pérdida de tiempo en corregir errores. La comunicación fluye mejor entre los departamentos, y eso genera un clima de colaboración. En la práctica, una buena logística no solo organiza recursos, también organiza personas, y ese es un valor que muchas veces se subestima.

Evitar el desperdicio de materias primas:

El desperdicio es uno de los enemigos silenciosos de toda empresa. Se pierden materiales por mala planificación, por almacenamiento deficiente o por falta de control. La gestión logística, al mantener un seguimiento detallado de los procesos, ayuda a reducir esas pérdidas. Aprovechar bien los insumos no solo es bueno para la economía de la empresa, sino también para el medio ambiente. Cada materia prima que se cuida es un paso hacia una gestión más responsable y sostenible.

Mayor proactividad ante incidencias o crisis:

Las crisis son inevitables, pero la forma de enfrentarlas marca la diferencia. Una logística bien diseñada permite anticiparse a los problemas, detectar señales de alerta y actuar antes de que el daño sea grande. Ser proactivo no es tener suerte, es estar preparado. Una empresa con buena gestión logística puede reorganizar rutas, redistribuir inventarios o buscar soluciones alternativas sin detener su funcionamiento. En otras palabras, no espera que el problema explote: lo ve venir y lo afronta con calma y estrategia.

Arango (2024) menciona que la gestión logística puede aplicarse a distintas áreas en una empresa, algunas de estas son:

Gestión de logística de suministros:

Este ámbito se enfoca en que nunca falten los materiales ni los componentes necesarios para que la empresa funcione. Su tarea principal es asegurar que todo lo que se necesita llegue en el momento justo y en la cantidad correcta. Esto implica coordinar proveedores, evaluar tiempos de entrega y prevenir cualquier interrupción en la cadena de suministro. Una gestión descuidada en esta etapa puede paralizar toda la producción, mientras que una planificación cuidadosa garantiza que la empresa mantenga su ritmo sin desperdiciar recursos.

Logística de producción:

Aquí la atención se centra en los procesos de fabricación. La idea es que la producción se realice de manera fluida, sin cuellos de botella ni interrupciones innecesarias. Se busca que cada fase del proceso esté bien sincronizada, con los materiales listos, el personal disponible y los equipos funcionando correctamente. Una buena logística de producción no solo mejora la eficiencia, también afirma que la prestación dada tenga todos los estándares de excelencia. En otras palabras, es el puente que une la planificación con el resultado tangible.

Logística de última milla:

La llamada “última milla” es probablemente una de las etapas más visibles para el cliente. Es la que tiene por labor de que los productos lleguen desde el almacén o el centro de distribución hasta las manos del consumidor final. Aunque parezca un tramo pequeño, es uno de los más complejos, porque aquí intervienen factores externos como el tráfico, las distancias o la puntualidad del transporte. Una buena gestión en esta fase no solo perfecciona la satisfacción del consumidor, también hace mejor la reputación del ente, ya que una entrega puntual y segura deja una impresión duradera.

Logística de almacén:

La logística de almacén trata sobre cómo se organiza y controla todo lo que entra, se guarda y sale del depósito. No se trata solo de apilar cajas, sino de crear un orden que facilite el acceso rápido a los productos, evite pérdidas y optimice el espacio disponible. Incluye tareas como el control de inventarios, la clasificación de mercancías y la rotación de existencias. Cuando se maneja bien, se reducen los tiempos de búsqueda, se evita el desperdicio y se mejora el flujo de toda la operación. Un almacén desordenado puede parecer un detalle menor, pero en la práctica afecta a toda la cadena.

Logística de aprovisionamiento:

Este ámbito se centra en garantizar que los materiales, insumos y herramientas necesarias para la operación estén siempre disponibles. Va más allá de comprar lo que falta: implica planificar, negociar con proveedores, controlar presupuestos y prever necesidades futuras. Un buen sistema de aprovisionamiento evita los retrasos, equilibra los costos y da estabilidad al resto de los procesos. Es, de alguna forma, la base silenciosa sobre la cual se apoya la eficiencia de toda la empresa.

Logística inversa:

La logística inversa se ocupa del camino de regreso de los productos: cuando un cliente devuelve algo, cuando un material debe ser reciclado o cuando un producto falla y necesita reparación. Aunque muchas veces se pasa por alto, esta área tiene una importancia creciente, especialmente por razones ambientales y de sostenibilidad. Gestionar bien las devoluciones o los procesos de reciclaje no solo mejora la imagen de la empresa, también reduce pérdidas económicas.

Gestión de logística integral:

La logística integral es el punto donde todo se conecta. No se limita a una sola etapa, sino que cubre toda la cadena. Su enfoque es global, buscando que cada parte del proceso se comunique y funcione como un solo sistema. Este tipo de gestión requiere visión estratégica, coordinación entre departamentos y un conocimiento profundo de cada engranaje de la empresa. Una logística integral bien gestionada no solo ahorra costos y tiempo, sino que fortalece la competitividad del ente.

3.2.2. Costos logísticos

Son todos los gastos relacionados con las actividades de transporte, almacenamiento, manipulación de inventarios, embalaje, procesamiento de pedidos y, en general, a cualquier acción necesaria para que un producto llegue en condiciones óptimas al cliente. Aunque a primera vista pueden considerarse un gasto inevitable, en realidad constituyen un área clave de mejora. Reducir costos logísticos no significa simplemente gastar menos, sino gastar de manera inteligente (Santos, 2024).

De acuerdo con Santos (2024) los distintos costos logísticos de una empresa pueden dividirse en:

Costos logísticos de aprovisionamiento:

Este tipo de costo está relacionado con todo lo que implica conseguir los materiales o productos que la empresa necesita para funcionar. Aquí entran los gastos por la compra de materias primas, componentes y, por supuesto, el transporte que hace posible que esos insumos lleguen al lugar correcto. También se incluyen los costos de inspección y recepción, porque antes de aceptar cualquier entrega, hay que verificar su calidad y cantidad. A veces estos detalles parecen menores, pero una mala recepción o una compra mal planificada puede generar pérdidas mucho mayores más adelante.

Costos logísticos de distribución:

Estos gastos tienen que ver directamente con llevar los productos acabados hasta los consumidores. Incluyen el transporte, la gestión de pedidos, el embalaje y hasta las devoluciones. Se consideran uno de los costos más delicados, ya que impactan de forma directa en el precio final del producto y en la satisfacción del cliente. Si la distribución falla por demoras, mal manejo o ineficiencia, el daño no solo es económico, también afecta la reputación de la empresa. Una logística de distribución bien manejada es, en realidad, una estrategia de fidelización.

Costos logísticos de transporte:

Probablemente son los más evidentes y los que más pesan dentro del presupuesto total. Aquí se incluyen todos los gastos asociados a mover mercancías: desde el alquiler o la compra de vehículos hasta el combustible, los peajes y los sueldos de los conductores. Aunque parezcan inevitables, estos costos pueden reducirse con una buena planificación de rutas o con un mantenimiento preventivo de la flota. En el fondo, cada kilómetro mal calculado se traduce en dinero perdido.

Costos logísticos de almacenamiento:

El almacenamiento también tiene su precio, y no es pequeño. Implica los gastos relacionados con conservar y manejar los productos dentro de un almacén o depósito. Esto abarca desde el pago del espacio físico hasta el personal encargado, la energía eléctrica, la seguridad y el mantenimiento. Además, un mal manejo puede generar pérdidas por deterioro o caducidad. Mantener un control estricto del inventario y optimizar el uso del espacio es clave para evitar que los productos acumulados se conviertan en dinero inmovilizado.

Costos logísticos de inventario:

Estos costos están vinculados con tener existencias disponibles, algo necesario pero costoso si no se controla bien. Mantener productos en stock implica gastos financieros, riesgos de obsolescencia y, en algunos casos, pérdidas por rotura o exceso de inventario. Por ejemplo, un producto que se queda demasiado tiempo en el almacén termina ocupando espacio y perdiendo valor. La clave está en hallar proporción adecuada: tener lo bastante para responder a la demanda sin caer en el exceso.

Costos logísticos internacionales:

Son los más complejos, porque implican mover mercancías más allá de las fronteras. Aquí entran en juego los gastos de aduana, aranceles, seguros, documentación y transporte internacional. Además, factores como la distancia, los tiempos de tránsito y las regulaciones de cada país pueden aumentar considerablemente el costo. A pesar de su complejidad, dominar la logística internacional abre oportunidades enormes, sobre todo para empresas que buscan expandirse a nuevos mercados.

Además, Santos (2024) revela como existen algunas formas de reducir los distintos costes logísticos:

Analiza tus procesos logísticos:

Antes de pensar en recortar gastos, hay que entender en qué se está gastando. Analizar los procesos logísticos no es solo mirar números o planillas, sino observar cómo se trabaja en la práctica: dónde se pierden tiempos, qué tareas se repiten sin sentido, o qué errores se cometen una y otra vez. A veces, los mayores costos no están en los materiales, sino en la falta de comunicación o en la mala coordinación entre áreas. Tomarse el tiempo para revisar todo el flujo, desde la compra hasta la entrega, puede abrir los ojos a fallas que antes pasaban desapercibidas. Reducir no siempre es eliminar, sino mejorar lo que ya se tiene.

Implementa un sistema de gestión de inventario:

Tener un buen control del inventario es como tener el pulso de la empresa. Un sistema de gestión, ya sea digital o manual pero bien llevado, permite saber exactamente qué hay, qué falta y qué sobra. Esto evita gastos innecesarios en almacenamiento, pérdidas por productos caducados o roturas de stock. Además, ayuda a planificar mejor las compras y mantener una relación más fluida con los proveedores. Un inventario bien administrado no solo ahorra dinero, también da tranquilidad, porque todo está bajo control y no hay sorpresas desagradables a último momento.

Optimiza tus rutas de transporte:

El transporte suele ser uno de los gastos más altos en logística, y muchas veces se desperdicia dinero simplemente por no planificar bien las rutas. Con una buena organización, se puede reducir el recorrido, ahorrar combustible y aprovechar mejor el tiempo. Hoy existen herramientas que ayudan a trazar rutas más eficientes, tomando en cuenta factores como el tráfico, el clima o incluso el estado de las carreteras. Pero más allá de la tecnología, lo importante es tener criterio: planificar entregas por zonas, coordinar horarios y revisar constantemente los resultados. Cada kilómetro ahorrado es un costo menos, y eso, a la larga, se nota.

Negocia con tus proveedores:

Negociar no es solo pedir descuentos, es construir relaciones. Hablar con los proveedores, entender sus tiempos y necesidades, puede abrir puertas a acuerdos más favorables para ambas partes. Consolidar pedidos, aprovechar descuentos por volumen o pactar mejores condiciones de pago puede marcar una gran diferencia en los gastos logísticos. Además, un proveedor confiable vale más que uno barato. A veces pagar un poco más por puntualidad o calidad termina siendo una inversión, no un gasto. En este punto, la empatía y la comunicación clara son tan importantes como los números.

Automatiza tus procesos logísticos:

La automatización no significa reemplazar personas, sino ayudarlas a trabajar mejor. Muchas tareas repetitivas, como registrar pedidos o actualizar inventarios, pueden digitalizarse, reduciendo errores humanos y ahorrando tiempo valioso. Al automatizar, se logra que el personal pueda concentrarse en lo que realmente importa: analizar, planificar y resolver problemas. Además, los sistemas automatizados permiten tener información en tiempo real, lo cual facilita tomar decisiones rápidas y acertadas.

3.2.3. Abastecimiento

El abastecimiento se refiere al proceso en el cual una ente asegura el flujo continuo de insumos, materiales o recursos que necesita para operar. No se limita a la compra, sino que incluye el seleccionar proveedor, negociar condiciones, la evaluación de calidad y la planificación de cantidades y tiempos. Un abastecimiento inadecuado puede generar paros en la producción, pérdida de oportunidades de negocio y, lo más grave, desgaste en el personal que debe lidiar con la falta de recursos. Por ello, el abastecimiento no se debe ver solo como un trámite administrativo, sino como un eslabón estratégico que mantiene viva la dinámica de la organización (Jonker, 2023).

De acuerdo con Jonker (2023) los distintos tipos de abastecimiento son los siguientes:

Externalización de servicios (outsourcing):

Este tipo de abastecimiento consiste en delegar ciertas actividades o procesos a empresas externas especializadas. Por ejemplo, una compañía puede contratar a otra para encargarse del transporte, del almacenamiento o incluso de la producción de ciertos componentes. Esta práctica permite reducir costos, aprovechar la experiencia de otros y concentrarse en las actividades principales del negocio. Sin embargo, también implica confiar en terceros, por lo que se requiere una buena supervisión y comunicación constante.

Abastecimiento interno:

En este modelo, la empresa se encarga directamente de todas las tareas de abastecimiento. Es decir, gestiona por sí misma la compra, el control de inventarios, el transporte y el almacenamiento de materiales. Este tipo de abastecimiento da mayor control y autonomía sobre los procesos, pero también exige una infraestructura sólida y personal capacitado. Aunque pueda parecer más costoso en algunos casos, tener todo dentro de casa permite mantener estándares de calidad más altos y una comunicación más fluida entre las áreas.

Abastecimiento cercano (nearshoring):

El abastecimiento cercano se basa en trabajar con proveedores ubicados en regiones geográficamente próximas. Por ejemplo, una empresa peruana que decide comprar insumos en Chile o Colombia en lugar de hacerlo en Asia. Este enfoque permite reducir tiempos de entrega, minimizar riesgos logísticos y tener una comunicación más directa con los proveedores. Además, ofrece ventajas frente a situaciones imprevistas como crisis internacionales o aumentos en los costos de transporte. En otras palabras, el abastecimiento cercano busca equilibrio: precios competitivos sin sacrificar la rapidez ni la estabilidad.

Abastecimiento único (single sourcing):

Aquí la empresa depende de un solo proveedor para obtener un producto o servicio específico. Este tipo de abastecimiento tiene la ventaja de generar relaciones más estrechas y negociaciones más favorables, ya que ambas partes desarrollan confianza mutua. Sin embargo, también implica riesgos, pues cualquier problema con el proveedor retrasos, conflictos, fallos de producción puede afectar directamente la operación. Es una estrategia útil cuando se trata de materiales especializados o de alta calidad, pero requiere una evaluación constante para evitar depender completamente de un solo actor.

Abastecimiento global (global sourcing):

En este caso, la empresa busca proveedores en cualquier parte del mundo. El objetivo es encontrar los mejores precios, materiales o condiciones sin importar la ubicación. Este modelo se ha vuelto común en grandes corporaciones que buscan reducir costos o acceder a tecnologías que no están disponibles localmente. Pero también presenta desafíos: diferencias culturales, cambios en los tipos de cambio, barreras idiomáticas y tiempos de envío más largos. Aun así, cuando se gestiona con estrategia, el abastecimiento global puede abrir puertas a nuevas oportunidades y ventajas competitivas.

Empresas conjuntas (joint ventures):

En este tipo de abastecimiento, dos o más empresas se asocian para trabajar juntas en la producción, el suministro o la distribución de determinados bienes. Es una forma de colaboración donde ambas partes comparten riesgos, costos y beneficios. Este modelo resulta útil cuando se busca ingresar a nuevos mercados o combinar recursos y conocimientos. Por ejemplo, una empresa local puede asociarse con una extranjera para producir insumos a menor costo o con tecnología más avanzada.

Además, Jonker (2023) hace mención de algunos pasos esenciales para una adecuada estrategia de abastecimiento:

Establecimiento de objetivos:

Antes de comenzar cualquier estrategia, lo primero es tener claro a dónde se quiere llegar. No se puede hablar de eficiencia si no hay un objetivo que la guíe. En este punto, las empresas suelen definir metas concretas como decrecer costos, mejorar la excelencia del producto o fortalecer la gestión de riesgos con los proveedores. También se fijan indicadores de desempeño (KPI) que permitan medir si realmente se está avanzando. En palabras simples, es como preparar un viaje: antes de salir, hay que saber qué camino seguir y qué señales mirar para no perderse.

Análisis de las actividades actuales de abastecimiento:

El segundo paso consiste en mirar hacia adentro, analizar lo que ya se hace y detectar dónde están los puntos débiles. Revisar los datos históricos de compras, los procesos internos y el desempeño de los proveedores ayuda a entender qué funciona bien y qué no. Muchas veces se descubren gastos innecesarios o tareas duplicadas que inflan los costos sin aportar valor. Este análisis no se trata de buscar culpables, sino de aprender del pasado para tomar decisiones más inteligentes hacia adelante.

Evaluación del mercado:

Conocer el mercado es fundamental. Las empresas no operan en un vacío; dependen de tendencias económicas, tecnológicas y hasta geopolíticas que pueden cambiar de un día para otro. Por eso, investigar cómo se comporta la competencia, qué demandan los consumidores y cuáles son las buenas prácticas del sector permite diseñar estrategias más realistas y sostenibles. A veces, entender el mercado también implica aceptar que hay que adaptarse: cambiar de proveedor, ajustar precios o diversificar fuentes para no depender de un solo canal.

Verificación y selección de proveedores:

Elegir bien a los proveedores es casi tan importante como elegir bien a los socios. No basta con que ofrezcan un buen precio; también deben ser confiables, transparentes y compartir los mismos valores. En esta etapa, las empresas suelen aplicar distintos métodos de evaluación: entrevistas, solicitudes de propuestas (RFP), solicitudes de cotización (RFQ), o cuadros de mando que comparan calidad, tiempos y costos. Lo ideal es construir relaciones a largo plazo, basadas en confianza mutua, donde ambas partes crezcan juntas.

Evaluación continua del rendimiento de los proveedores:

Una buena estrategia de abastecimiento no termina cuando se firma un contrato; ahí, en realidad, recién empieza. Es necesario hacer un seguimiento constante, mediante auditorías, revisión de indicadores y comunicación fluida. Evaluar el desempeño de los proveedores permite corregir a tiempo los errores y fortalecer las alianzas que realmente funcionan. Además, escuchar los comentarios tanto del equipo interno como de los consumidores puede dar pistas valiosas sobre cómo mejorar.

3.2.4. Canales de distribución

Son las vías mediante las cuales un producto llega al consumidor.

Estos llegan a ser directo cuando el ente lo entrega al consumidor o de forma indirecta cuando se usan otras empresas como mayoristas, minoristas o distribuidores especializados. La deliberación de los canales no es un asunto trivial: condiciona la rapidez con la que se atienden los pedidos, el costo de llegar a ciertos mercados y hasta el discernir que el consumidor podría tener del producto. Un canal mal diseñado puede ocasionar pérdidas económicas y tensiones en la cadena de suministro, mientras que un canal eficiente permite ampliar el alcance y mejorar la experiencia del consumidor (Pursell, 2023).

De acuerdo con Pursell (2023) los canales de distribución cuentan con los siguientes elementos:



Productor:

El productor es el punto de partida de todo. Es la empresa o persona que fabrica o crea el producto que después llegará al mercado. Puede ser una gran compañía industrial o un pequeño taller artesanal, pero en ambos casos el rol es el mismo: transformar materias primas en algo útil, algo que despierte interés en los consumidores. El productor no solo fabrica, también planifica cómo colocar su producto, qué imagen quiere proyectar y qué tipo de distribución necesita. En el fondo, es el que da vida al proceso, el que pone la primera pieza en movimiento.

Consumidor final:

El consumidor final es quien da sentido a toda la cadena. Es la persona que compra el producto no para revenderlo, sino para usarlo o disfrutarlo. Todo el esfuerzo logístico, publicitario y de distribución gira en torno a él. Sus gustos, sus hábitos y hasta su poder adquisitivo influyen directamente en las decisiones del productor y de los intermediarios. Sin el consumidor final, ningún canal tendría razón de existir. En pocas palabras, es el destino de todo el recorrido, pero también el punto de partida para futuras mejoras, porque sus opiniones y su satisfacción definen si el ciclo se repite o no.

Mayorista:

El mayorista actúa como un gran puente dentro del sistema. Son empresas o distribuidores que compran productos en grandes cantidades directamente al productor. Gracias a su capacidad de almacenamiento y distribución, pueden hacer llegar esos productos a distintos puntos del mercado, como tiendas o minoristas. Su función es esencial, ya que ayudan a que los productos circulen más rápido y lleguen a más lugares sin que el productor tenga que encargarse de todo.

Minorista:

El minorista es, muchas veces, el rostro visible ante el cliente. Son las tiendas, bodegas o pequeños negocios que venden el producto directamente al consumidor final. Aunque compran en menor volumen que los mayoristas, su papel es clave porque son quienes mantienen el contacto directo con las personas. Ellos escuchan las quejas, reciben los comentarios y conocen las preferencias reales de los compradores. En cierto modo, el minorista es el eslabón más humano del canal de distribución: traduce las grandes estrategias del mercado en experiencias cotidianas, cercanas y accesibles para el público.

Pursell (2023) menciona algunas razones por las cuales es imprescindible el seleccionar canales de distribución en una empresa:

Posibilitan más ventas:

Contar con varios canales de distribución amplía las oportunidades de llegar a distintos tipos de clientes. Cuantos más puntos de venta existan, mayores serán las probabilidades de que los consumidores conozcan, prueben y compren los productos. No se trata solo de estar “en más lugares”, sino de estar en los lugares adecuados: donde realmente se encuentra el público objetivo. Una empresa que diversifica sus canales por ejemplo, vendiendo tanto en tiendas físicas como en línea logra adaptarse mejor a los nuevos hábitos de consumo y mantiene sus ventas activas, incluso cuando el mercado cambia.

Favorece la logística:

Elegir un canal de distribución eficiente también facilita el manejo logístico de la empresa. Los distribuidores suelen contar con almacenes, vehículos y personal capacitado que permiten mantener un flujo constante y ordenado de los productos. Esto ayuda a reducir errores, controlar inventarios y garantizar entregas puntuales, tanto a nivel local como nacional o internacional. Además, muchas redes de distribución trabajan con socios estratégicos en distintas zonas, lo que amplía la cobertura sin necesidad de aumentar los costos propios.

Brindan ventaja frente a la competencia:

En un mercado tan saturado, ser visible y accesible marca la diferencia. Los consumidores de hoy no compran de una sola forma: algunos prefieren visitar tiendas, otros hacen sus pedidos en línea o buscan experiencias más personalizadas. Por eso, una empresa que combina varios canales de distribución como ferias, supermercados, tiendas digitales o mensajería directa tiene más posibilidades de llegar a todos esos públicos. Esa flexibilidad no solo aumenta las ventas, sino que posiciona a la marca como una opción moderna, cercana y confiable.

Te hacen visible:

Finalmente, un buen canal de distribución también es una forma de construir reputación. Al colocar tus productos en espacios estratégicos como tiendas especializadas, supermercados reconocidos o plataformas en línea de prestigio, la marca gana presencia y credibilidad. Estar al lado de otras marcas consolidadas genera confianza en el consumidor y fortalece la percepción de calidad. En cierto modo, cada punto de venta se convierte en un escaparate que habla de la empresa, de su alcance y de su profesionalismo.

3.2.5. Productividad laboral

Se define como la capacidad que tiene un colaborador, un grupo o entes para crear resultados correspondientes con los recursos empleados, principalmente tiempo y esfuerzo. No se trata únicamente de producir más en menos tiempo, sino de lograr un equilibrio entre cantidad, calidad y condiciones de trabajo. De hecho, la productividad laboral está estrechamente vinculada al bienestar del empleado: cuando este dispone de recursos adecuados, claridad en sus tareas y un entorno organizado, su desempeño mejora de manera natural. Al contrario, cuando existen trabas, falta de insumos o descoordinación, el rendimiento se ve disminuido aunque el trabajador ponga mayor esfuerzo (Savia, 2023).

Según Savia (2023), es imprescindible medir la productividad en el trabajo debido a que permite:

Conocer en profundidad tanto a la empresa como a los empleados:

Medir la productividad ayuda a descubrir cómo realmente funciona la empresa desde dentro. Permite ver qué áreas están avanzando y cuáles se están quedando atrás, pero también muestra cómo se siente el personal, si está motivado o si necesita apoyo. Es una especie de radiografía organizacional que deja al descubierto lo que a veces no se nota a simple vista: los pequeños detalles que marcan las diferencias entre el éxito y el posible fracaso.

Mejorar la eficiencia y calidad de los procesos:

Cuando una empresa mide lo que hace, se da cuenta de cuánto tiempo se invierte en cada tarea y si realmente vale la pena. Este análisis lleva a hacer ajustes que mejoran la eficiencia y elevan la calidad del trabajo. No se trata de trabajar más, sino de trabajar mejor, eliminando pasos innecesarios y aprovechando mejor los recursos. En el fondo, medir la productividad es un ejercicio de autocrítica que impulsa la mejora continua.

Reducir los costes de producción:

Uno de los efectos más visibles de controlar la productividad es la reducción de costos. Al identificar procesos duplicados o recursos mal empleados, la empresa puede optimizar su gasto y aumentar su rentabilidad. Cada mejora en la eficiencia repercute directamente en los resultados económicos, sin necesidad de exigir más al personal. En otras palabras, medir la productividad es también una forma inteligente de ahorrar.

Comprobar la eficacia de las diferentes estrategias y políticas empleadas:

Toda empresa implementa estrategias para crecer, pero sin medir su impacto, es imposible saber si realmente funcionan. Evaluar la productividad permite ver si las políticas internas, los métodos de trabajo o los cambios recientes están dando frutos. Es una manera

práctica de validar decisiones y de corregir el rumbo a tiempo si algo no está resultando como se esperaba.

Identificar situaciones no rentables o improductivas:

Medir la productividad también sirve para detectar a tiempo los “cuellos de botella”: esas actividades o procesos que consumen mucho esfuerzo pero aportan poco. Reconocer estas situaciones permite pronosticar los inconvenientes antes de que sean pérdidas mayores. En pocas palabras, ayuda a prevenir en lugar de lamentar.

De acuerdo con Savia (2023) existen formas bastante prácticas para medir la productividad dentro de una empresa o institución, pero antes de lanzarse a usar una fórmula es importante tener claro qué se quiere medir y con qué propósito. Pero antes de hacerlo se deben tener en cuenta:

Definir los objetivos:

El primer paso es saber con precisión qué se busca evaluar. No todos los trabajos apuntan al mismo tipo de resultado: en unos puede ser aumentar las ventas, en otros mejorar la excelencia del servicio o reducir los tiempos de entrega. Los objetivos sirven como punto de referencia para entender qué significa “buen rendimiento” dentro de un contexto determinado.

Elegir los indicadores o unidades de medida:

Después, hay que decidir qué indicadores se van a usar para medir el progreso. Pueden ser horas trabajadas, cantidad de productos terminados, número de ventas realizadas o incluso métricas más cualitativas, como los niveles de complacencia del consumidor. Lo importante es que estos indicadores reflejen la realidad del trabajo y permitan comparar resultados de forma justa.

Definir el periodo de tiempo:

La productividad también depende del momento en que se mida. No es lo mismo evaluar el rendimiento de una semana que el de un trimestre o un año completo. Por eso, conviene establecer con claridad cuál será el periodo de análisis, de modo que los resultados tengan coherencia y sirvan para tomar decisiones concretas.

Priorizar la calidad por encima de la cantidad:

Finalmente, algo que nunca debe olvidarse: producir más no siempre significa hacerlo mejor. A veces, la prisa por aumentar la cantidad puede afectar la calidad del trabajo. Por eso, al calcular la productividad, hay que incluir el factor de calidad como parte del resultado. No basta con medir cuántas tareas se cumplen, sino también cómo se cumplen.

3.2.6. Autogestión laboral

La autogestión laboral hace referencia a la capacidad de un trabajador para organizar su tiempo, recursos y tareas sin depender en exceso de la supervisión constante. Supone un nivel de responsabilidad, autonomía y compromiso con el de las metas. Un empleado con alta autogestión sabe priorizar, busca soluciones por iniciativa propia y evita caer en la pasividad frente a los problemas. Sin embargo, la autogestión no significa trabajar en soledad ni sin reglas, sino tener la capacidad de actuar dentro de los lineamientos de la organización, aportando independencia que se traduce en eficiencia y creatividad (Florencia, 2025).

Según Florencia (2025) algunos ejemplos de autogestión consisten en:

Puntualidad:

Puede parecer algo básico, pero llegar a tiempo sigue siendo una de las muestras más claras de autogestión. No se trata solo de cumplir con el horario, sino de demostrar compromiso, respeto por el trabajo y por los demás. Ser puntual es, en cierta forma, una manera de decir “estoy preparado”. No todas las personas lo logran fácilmente, sobre todo cuando hay

factores externos o falta de organización, pero quienes dominan este hábito suelen destacar por su responsabilidad y constancia.

Regulación del estrés:

Saber controlar el estrés no es cosa sencilla. Implica conocerse a uno mismo, saber cuándo hace falta una pausa o cuándo es mejor pedir ayuda antes de que la situación se vuelva insostenible. Los trabajadores que se gestionan bien emocionalmente suelen mantener la calma en momentos críticos, evitando decisiones impulsivas. No es que no se estresen, sino que han aprendido a reconocer los signos antes de llegar al límite. Esa autorregulación es una fortaleza silenciosa que mejora la productividad y el ambiente laboral.

Fiabilidad:

Ser una persona confiable vale oro dentro de cualquier equipo. Un empleado que cumple lo que promete, que entrega a tiempo y mantiene la palabra, crear confianza con sus colegas y fejes. La fiabilidad no es construida en el corto plazo, es el resultado de coherencia y compromiso. En un entorno donde todos cumplen con lo que se espera, el trabajo fluye mejor, hay menos conflictos y más respeto mutuo.

Adaptabilidad:

Los cambios son inevitables en cualquier organización, y quienes se saben adaptar tienen una ventaja enorme. Ser adaptable no significa aceptar todo sin cuestionar, sino tener la capacidad de ajustarse a nuevas circunstancias sin perder el rumbo. Un empleado adaptable aprende rápido, busca soluciones y se mantiene positivo incluso cuando las cosas no salen como se esperaba. En empresas donde la tecnología o los procesos cambian constantemente, esta habilidad puede marcar la diferencia entre avanzar o quedarse atrás.

Autoconciencia:

La autoconciencia es ese espejo interno que permite reconocer los propios límites y fortalezas. Una persona con buena autoconciencia sabe cuándo pedir apoyo, cuándo puede dar más y cuándo es necesario detenerse. No se trata de hacerlo todo solo, sino de actuar con equilibrio. Cuando se combina la autoconciencia con la autogestión, se crea un perfil de trabajador completo: alguien que no solo sabe lo que hace, sino que entiende por qué lo hace y cómo puede hacerlo mejor. Esa combinación no solo mejora el rendimiento personal, sino también la colaboración dentro del equipo.

Según Florencia (2025) los empleados de un ente pueden mejorar su autogestión con los siguientes consejos:

Priorizar el autocuidado:

Aunque algunos lo vean como una moda moderna o un término exagerado, el autocuidado es una necesidad real. El estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional son causas muy frecuentes de ausentismo laboral. Y no se trata de hacer yoga o tomarse un baño de burbujas cada noche (aunque si ayuda, bienvenido sea), sino de cuidar lo básico: dormir bien, comer mejor y mantenerse hidratado. A veces, solo descansar un poco más o desconectarse del trabajo fuera del horario laboral puede marcar una gran diferencia.

Centrarse en las fortalezas:

Cada persona tiene algo que hace bien, y reconocerlo es clave para una buena autogestión. En lugar de compararse o enfocarse en las debilidades, conviene potenciar las fortalezas. Cuando uno sabe en qué destaca, puede organizar mejor su trabajo y aportar más al equipo. Ser consciente de lo que se hace bien también ayuda a enfrentar con más confianza los desafíos y a mejorar las áreas que necesitan refuerzo, sin frustrarse.

Desarrollar la inteligencia emocional:

No basta con ser hábil en el trabajo; también hay que aprender a manejar las emociones.

La inteligencia emocional ayuda a entender cómo influyen los estados de ánimo en el rendimiento y las relaciones laborales. Quien sabe reconocer sus emociones y las de los demás puede actuar con más calma y empatía. Este tipo de autogestión emocional fortalece la comunicación y la toma de decisiones. Al final, entenderse a uno mismo es la base para entender mejor a los demás.

Tomarse descansos:

Puede sonar contradictorio, pero parar un momento también es parte de ser productivo. Trabajar sin pausas termina agotando la mente y reduciendo la calidad del trabajo. Tomarse breves descansos ayuda a despejar las ideas, recuperar energía y volver con más claridad. Reflexionar un poco sobre los avances o simplemente respirar fuera de la rutina mejora el enfoque. La autogestión no significa estar ocupado todo el tiempo, sino saber cuándo avanzar y cuándo frenar.

Establecer metas personales y profesionales:

Tener objetivos claros es una de las maneras más eficaces de conservar la dirección. No se trata de grandes metas inalcanzables, sino de pequeños pasos que lleven a un progreso real. Cuando uno sabe qué quiere lograr, es más fácil organizar el tiempo y priorizar tareas. Las metas personales ayudan a mantener la motivación, mientras que las profesionales fortalecen el sentido de propósito dentro del trabajo.

3.2.7. Eficiencia operativa

La eficiencia operativa está relacionada con la forma en que los trabajadores utilizan los recursos disponibles para conseguir los resultados esperados con el menor desperdicio posible. No se trata únicamente de velocidad, sino de aprovechar lo que se tiene equipos, tiempo, insumos de manera inteligente. Una mayor eficiencia significa que se logra más con menos esfuerzo o menos recursos. Cuando la eficiencia es baja, el trabajador dedica más horas o consume más materiales para obtener un mismo resultado, lo cual genera sobrecargas y reduce la competitividad. Por eso, mejorar la eficiencia no solo beneficia a la organización, sino también al trabajador, pues le permite enfocarse en tareas de mayor valor (Bakić, 2024).

De acuerdo con Bakić (2024) desarrollar la eficiencia operativa en una empresa es importante por las siguientes razones:

Reducir el desperdicio innecesario:

El desperdicio no siempre se mide en dinero o materiales. A veces se trata de tiempo, energía o talento mal aprovechado. En muchas empresas, por ejemplo, los empleados pueden pasar horas haciendo tareas repetitivas o reuniones sin sentido, que no aportan al resultado final. Reducir ese tipo de desperdicio no significa eliminar todo lo que no sea facturable o medible, sino distinguir lo que realmente genera valor.

Agilización de procesos:

Ser eficiente no es sinónimo de correr más rápido, sino de trabajar con orden y claridad. Agilizar los procesos implica revisar cómo se hacen las cosas y encontrar maneras de hacerlas más simples y efectivas. A veces basta con mejorar la comunicación entre equipos, eliminar pasos innecesarios o implementar herramientas digitales que faciliten la coordinación. Cuando los flujos de trabajo son más claros y el equipo colabora sin fricciones, los resultados no solo llegan más rápido, sino también con mejor calidad.

Obtener una ventaja competitiva:

En un mercado donde todos compiten por la atención del cliente, la eficiencia se convierte en una ventaja clave. Una empresa que logra ofrecer un servicio más rápido, de mejor calidad y a menor costo tiene mucho terreno ganado. Pero esa ventaja no surge de la nada: se construye combinando experiencia, tecnología y un equipo bien preparado. Aprovechar las herramientas digitales, capacitar continuamente a los empleados y fomentar un ambiente donde el talento quiera quedarse son formas reales de mantener esa ventaja.

Además, Bakić (2024) menciona algunas estrategias para mejorar la eficiencia operativa:

Comprender los objetivos empresariales:

Antes de mejorar cualquier cosa, hay que tener claro qué se quiere lograr. Muchas veces las empresas se llenan de tareas, pero no todas aportan al propósito central. Entender los objetivos empresariales es como tener un mapa: permite saber hacia dónde se va y qué caminos son los más adecuados. Esto también ayuda a que los equipos trabajen con una dirección común, evitando esfuerzos dispersos o metas contradictorias.

Establecimiento de objetivos realistas:

No hay nada más desmotivador que perseguir metas imposibles. Establecer objetivos alcanzables no significa ser conformista, sino estratégico. Los objetivos realistas mantienen la moral alta, generan compromiso y permiten medir avances concretos. Además, ayudan a detectar si las estrategias realmente están funcionando o si hace falta ajustar el rumbo. La eficiencia no surge de presionar más, sino de planificar con inteligencia.

Gestión de indicadores clave de rendimiento (KPI):

Son como señales en el camino que muestran si la empresa está avanzando o si algo se está desviando. Pero no se trata de llenar planillas con números sin sentido, sino de elegir los

indicadores que realmente reflejan lo importante: productividad, tiempos de entrega, satisfacción del cliente o uso de recursos. Un buen seguimiento de los KPI permite tomar decisiones basadas en datos, no en suposiciones, y eso es clave para una eficiencia sostenida.

Automatización de procesos:

Es uno de los pilares modernos de la eficiencia. Repetir las mismas tareas una y otra vez no solo consume tiempo, también agota al personal. Implementar sistemas automáticos para tareas rutinarias como el control de inventarios, la facturación o la gestión de pedidos libera tiempo para actividades más estratégicas. Además, reduce los errores humanos y mejora la precisión en los resultados. La idea no es reemplazar a las personas, sino darles herramientas que las ayuden a enfocarse en lo que realmente importa.

Gestión de recursos humanos:

Una empresa no puede ser eficiente si su equipo no lo es. La gestión del talento humano es el corazón de todo ente, porque son las personas quienes hacen que las estrategias funcionen. Cuidar la motivación, ofrecer capacitación continua y crear un ambiente laboral saludable no son lujos, son necesidades. Un trabajador comprometido produce más, se adapta mejor y resuelve los problemas con creatividad. La eficiencia empieza por la gente, no por las máquinas.

Optimización del seguimiento del tiempo:

El tiempo es uno de los recursos más valiosos, y también uno de los más desperdiciados. Aprender a medir y gestionar el tiempo ayuda a identificar cuellos de botella, tareas duplicadas o actividades que no aportan valor. No se trata de controlar cada minuto del personal, sino de entender cómo se distribuye el esfuerzo y dónde se pueden hacer mejoras.

3.2.8. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral comprende el nivel de desempeño de un colaborador al ejecutar sus funciones. Se mide a través de la calidad de sus resultados, el cumplimiento de plazos y la capacidad de contribuir a los objetivos colectivos. No depende únicamente de la habilidad individual, sino también del entorno en el que se desenvuelve: un trabajador con condiciones adecuadas y apoyo logístico suele rendir mejor que aquel que se enfrenta a obstáculos constantes. El rendimiento laboral, entonces, refleja tanto el esfuerzo personal como la efectividad de la organización para dar soporte a su gente (Paloma, 2024).

Paloma (2024) menciona que el rendimiento laboral es esencial para las empresas debido a diversas razones:

Éxito de la organización:

Cuando los empleados rinden bien, la organización lo siente. No solo en las cifras o en la producción, sino en la forma en que el equipo se mueve, en cómo se resuelven los problemas y en la confianza que se genera en los clientes. Un alto rendimiento permite que la empresa sea más productiva, ofrezca mejores resultados y mantenga su competitividad. Cada trabajador que da lo mejor de sí se convierte en una pieza vital del éxito colectivo, porque al final, ninguna organización crece si su gente no crece con ella.

Desarrollo de los empleados:

El rendimiento laboral también es un espejo del desarrollo personal. Cuando una persona se esfuerza, se reta y cumple con sus tareas de manera eficiente, va ganando experiencia, seguridad y habilidades nuevas. En ese proceso, no solo mejora su desempeño, sino que también se prepara para asumir mayores responsabilidades o nuevos retos. Podría decirse que el rendimiento es como una escalera: cada logro, por pequeño que parezca, es un peldaño más hacia el crecimiento profesional.

Compromiso y satisfacción de los empleados:

Un trabajador que se siente valorado y reconocido por lo que hace, inevitablemente se compromete más con su trabajo. Cuando la empresa reconoce el esfuerzo y no solo los resultados, la motivación se fortalece. Ese reconocimiento genera satisfacción, y la satisfacción impulsa nuevamente el rendimiento, creando un ciclo positivo. En cambio, cuando el esfuerzo pasa desapercibido, el rendimiento tiende a decaer.

Colaboración y moral del equipo:

El rendimiento individual influye directamente en el rendimiento colectivo. Un equipo donde todos se esfuerzan y trabajan con responsabilidad tiende a ser más colaborativo, más unido. Cuando los empleados se apoyan, comparten ideas y celebran los logros, el ambiente de trabajo se vuelve más humano y motivador. Esa energía positiva se contagia, mejora la moral y crea un entorno donde trabajar se siente menos como una obligación y más como un propósito compartido.

Eficiencia organizacional:

Cuando todos dentro de la organización hacen bien su parte, el engranaje completo funciona mejor. El rendimiento laboral eficiente permite reducir errores, optimizar recursos y aprovechar mejor el tiempo. Esto impulsa la productividad, asimismo, crea un entorno laboral en el cual, las cosas fluyen sin tanto estrés ni improvisación. Una empresa eficiente no es la que trabaja más rápido, sino la que trabaja con sentido, aprovechando cada talento al máximo.

Y por último, Paloma (2024) alude que mejorar el rendimiento laboral no es algo que se logre de la noche a la mañana. Es un proceso que requiere claridad, apoyo y una cultura organizacional que valore el crecimiento constante. A continuación, se explican algunas estrategias para mejorarlo:

Establecer expectativas claras:

Nada afecta más el rendimiento que la confusión. Cuando un trabajador no tiene claro qué se espera de él, difícilmente podrá cumplir con lo que la empresa necesita. Por eso, comunicar de manera directa los objetivos, responsabilidades y estándares de desempeño es fundamental. No se trata solo de dar órdenes, sino de orientar, de explicar el porqué de cada tarea. Cuando las metas son claras y alcanzables, el empleado puede organizarse mejor, priorizar su tiempo y sentirse parte del propósito común.

Ofrecer formación y desarrollo:

El aprendizaje continuo es el corazón del buen rendimiento. Un trabajador que recibe oportunidades de capacitación no solo mejora sus habilidades, también siente que la empresa cree en él. Los talleres, cursos o programas de actualización no deben verse como un gasto, sino como una inversión. Además, la formación fortalece la confianza, despierta la creatividad y ayuda a mantener la motivación alta. Un equipo bien preparado no solo cumple con su trabajo: lo mejora.

Fomentar un liderazgo efectivo:

Los buenos líderes no se imponen, inspiran. Un liderazgo efectivo tiene la capacidad de guiar, escuchar y reconocer el esfuerzo del equipo. Cuando los supervisores comunican con empatía, brindan apoyo y delegan responsabilidades con confianza, los empleados se sienten valorados. Un jefe que lidera desde el ejemplo impulsa un ambiente positivo donde todos quieren rendir mejor. En cambio, un liderazgo autoritario o distante puede apagar la motivación más rápido de lo que se imagina.

Realizar evaluaciones de rendimiento:

Evaluar el desempeño no debe ser un trámite burocrático, sino una oportunidad para conversar y crecer. Las evaluaciones ayudan a identificar fortalezas, detectar áreas de mejora y establecer nuevos retos. Lo importante es que la retroalimentación sea constructiva, centrada

en el progreso y no solo en los errores. Reconocer lo que se hace bien motiva, y corregir con respeto genera compromiso. Un sistema de evaluación bien aplicado puede ser una herramienta poderosa para elevar el rendimiento general.

Promover la colaboración:

El trabajo en equipo es una de las fuentes más grandes de productividad y satisfacción. Cuando los empleados se comunican abiertamente, comparten ideas y se apoyan entre sí, el ambiente laboral se vuelve más humano y eficiente. La colaboración permite que los talentos se complementen y que los objetivos se alcancen más rápido. Además, fomenta un sentido de pertenencia que fortalece la moral y la motivación.

Ambiente de trabajo colaborativo y de confianza:

Un ambiente de trabajo colaborativo y de confianza no se construye de la noche a la mañana, sino con pequeños gestos y actitudes constantes. Se trata de crear un espacio donde cada persona pueda expresarse sin miedo, donde las ideas circulen libremente y donde el respeto sea la base de toda interacción. Cuando hay confianza, el trabajo en equipo fluye de manera natural: los errores se corrigen sin culpas, las diferencias se conversan y los logros se celebran juntos.

Dotar de recursos y herramientas adecuadas:

Dar a los trabajadores los medios necesarios para hacer bien su labor no es un lujo, es una obligación de toda organización responsable. Contar con la tecnología, la infraestructura y los materiales adecuados permite que las tareas se realicen con mayor eficiencia y menos frustración. Cuando los empleados tienen las herramientas correctas, su productividad crece y también su motivación, porque sienten que la empresa confía en ellos y apoya su desempeño. En cambio, cuando faltan recursos, el trabajo se vuelve pesado y el talento se desperdicia.

3.3. Marco conceptual

Administración:

Es ese proceso constante y algo complejo mediante el cual una organización busca coordinar sus recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos para alcanzar metas de forma ordenada y eficiente. No se trata solo de mandar o dirigir, sino de planificar, organizar, ejecutar y controlar todo lo que pasa dentro de la empresa. A veces se cree que administrar es solo cuestión de papeles o jerarquías, pero en realidad tiene mucho que ver con saber tomar decisiones acertadas, anticipar problemas y mantener la armonía entre las personas y las tareas (Certus, 2023).

Calidad:

Es una percepción que nace de la experiencia del cliente. Cuando decimos que un producto o servicio tiene calidad, hablamos de que cumple o incluso supera las expectativas de quien lo recibe. En las organizaciones modernas, la calidad no se limita al producto final: incluye también la atención, la rapidez, el trato, la presentación y hasta los pequeños detalles que hacen que el usuario se sienta satisfecho. Alcanzarla requiere compromiso, constancia y una mirada crítica hacia los propios procesos, buscando siempre mejorar lo que se hace, aunque parezca que ya está bien (Castañeda, 2024).

Cadena de suministro:

Es como un engranaje que conecta cada parte del proceso productivo, desde el proveedor que entrega la materia prima hasta el consumidor que recibe el producto final. Cada eslabón tiene su importancia, porque si uno falla, todo el sistema puede colapsar. Involucra transporte, almacenamiento, distribución, control de inventarios y, sobre todo, comunicación fluida entre quienes participan. Administrarla bien significa lograr que los productos lleguen en el momento justo, con la calidad esperada y al menor costo posible, algo que parece simple pero exige mucha coordinación y visión estratégica (Castillo, 2024).

Competitividad:

Es la capacidad que tiene una empresa para mantenerse firme frente a los demás actores del mercado. No basta con sobrevivir; se trata de destacarse por algo: calidad, innovación, precios, servicio o confianza. Una organización competitiva es aquella que sabe adaptarse, aprender de los cambios y mejorar constantemente. También implica tener una mentalidad abierta, invertir en tecnología y en su gente, y no conformarse con hacer las cosas “como siempre”. En un entorno tan cambiante, la competitividad se vuelve una especie de motor que empuja a las empresas a reinventarse (Ibarra et al., 2017).

Comunicación organizacional:

Es el hilo invisible que une a todas las partes de una empresa. A través de ella circulan las ideas, las decisiones, los objetivos y también las emociones. Una buena comunicación no solo evita errores, sino que crea un ambiente de confianza y colaboración. En cambio, cuando falla, aparecen los malentendidos, los conflictos y el desánimo. No se trata únicamente de enviar correos o dar órdenes, sino de escuchar, de comprender y de hacer que cada persona sepa que su voz cuenta dentro del grupo. Sin comunicación, una organización simplemente no funciona (Bernal y Muñiz, 2022).

Desempeño organizacional:

Refleja qué tan bien está haciendo las cosas una empresa en su conjunto. No se mide solo en números o ganancias, sino también en productividad, eficiencia, satisfacción del personal y cumplimiento de objetivos. Es el resultado de muchas pequeñas decisiones y esfuerzos que se suman día a día. Un buen desempeño se nota cuando los procesos fluyen, las personas se sienten comprometidas (Barradas et al., 2021).

Motivación laboral:

Es ese impulso interno que lleva a una persona a dar lo mejor de sí en el trabajo. Puede venir del reconocimiento, del sueldo, del ambiente o simplemente del gusto por lo que se hace. Cada trabajador tiene su propia fuente de motivación, y entenderla es clave para que la empresa crezca. Cuando el empleado se siente valorado y sabe que su esfuerzo cuenta, su energía y compromiso se multiplican. En cambio, la falta de motivación puede apagar incluso el talento más brillante. Es un aspecto humano, emocional y necesario, que va más allá de los incentivos materiales (Dolores et al., 2023).

Recursos humanos:

Son literalmente, el corazón de toda organización. Detrás de cada número o máquina hay personas con ideas, emociones y aspiraciones. Gestionar bien este recurso implica mucho más que contratar o pagar sueldos: significa formar, motivar, escuchar y hacer que cada individuo encuentre sentido en lo que hace. Cuando los trabajadores se sienten parte de algo más grande, su desempeño mejora y la organización se fortalece. En definitiva, los recursos humanos no son un “recurso” más, son el alma que da vida a la empresa (Coll, 2024).

Sostenibilidad empresarial:

Es una forma de gestionar con conciencia. No busca solo el beneficio económico, sino también el equilibrio con el entorno social y ambiental. Significa producir sin destruir, crecer sin excluir y ganar sin abusar. Las empresas sostenibles piensan a largo plazo: entienden que su éxito depende también del bienestar de la comunidad y del planeta. Es un enfoque que requiere responsabilidad, innovación y empatía, porque cada decisión tiene un impacto que va más allá del momento presente (Ruiz R., 2023).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

4.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- Existe relación significativa entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- Existe relación significativa entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

4.3. Variables

V1. Gestión logística.

V2. Productividad laboral.

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1*Operacionalización de las variables desarrolladas*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1. Gestión logística (Arango, 2024).	Costos logísticos	• Control de gastos en transporte. • Optimización de recursos logísticos. • Reducción de costos operativos.	Ordinal
	Abastecimiento	• Regularidad en la provisión de insumos. • Cumplimiento en tiempos de entrega. • Diversificación de proveedores.	
	Canales de distribución	• Eficiencia en la entrega de productos. • Coordinación en la distribución. • Cobertura de mercado alcanzada.	
V2. Productividad laboral (Savia, 2023).	Autogestión laboral	• Organización personal del trabajo. • Cumplimiento autónomo de tareas. • Responsabilidad en la gestión del tiempo.	
	Eficiencia operativa	• Aprovechamiento de recursos disponibles. • Rapidez en la ejecución de actividades. • Minimización de desperdicios.	
	Rendimiento laboral	• Calidad en los resultados obtenidos. • Nivel de cumplimiento de metas. • Contribución al trabajo en equipo.	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables seleccionadas.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque manejado fue el cuantitativo.

Este enfoque parte de la premisa de que todo fenómeno puede ser representado con datos concretos, medibles y comparables. Se construye a partir de la observación sistemática de hechos y su posterior transformación en cifras que permiten identificar relaciones y comportamientos. Más que limitarse a contar, el enfoque cuantitativo busca comprender la realidad a través de patrones numéricos que, una vez interpretados, revelan aspectos significativos del objeto de estudio (Jain, 2023).

5.2. Método aplicado a la investigación

El método aplicado fue el deductivo.

La lógica deductiva sigue un camino que va desde lo general hacia lo específico. Parte de principios amplios o teorías conocidas y las aplica a contextos particulares para confirmar si se cumplen. Es un método que da estructura al pensamiento científico, ayudando a conectar la teoría con la realidad de forma razonada y coherente, sin perder de vista la consistencia entre lo que se espera y lo que se encuentra (Narvaez, 2024).

5.3. Tipo de investigación

Esta tesis fue de carácter básico.

La investigación básica surge de una necesidad esencial: explorar el conocimiento por el simple hecho de entender. No persigue resolver un problema urgente ni intervenir en la práctica diaria, sino adentrarse en las raíces de un fenómeno y aportar claridad sobre su estructura o naturaleza. Sus hallazgos suelen enriquecer el marco teórico de una disciplina, alimentando futuras investigaciones que sí puedan generar cambios concretos (Velázquez, 2024).

5.4. Nivel de investigación

El nivel aplicado fue el correlacional

Un estudio de este nivel no busca probar que una cosa cause otra, sino averiguar si dos elementos están conectados de algún modo. Examina si, al cambiar una variable, también lo hace la otra, aunque sin afirmar que una sea consecuencia de la otra. Es una herramienta clave para entender cómo los fenómenos se relacionan entre sí, ofreciendo pistas para interpretaciones más profundas o investigaciones posteriores (Ríos, 2017).

5.5. Diseño de investigación

El diseño fue el no experimental

Cuando se opta por este diseño, se elige mirar la realidad tal cual se presenta, sin intervenir en ella. El investigador actúa como un observador atento que recopila información sin alterar el entorno, permitiendo que los hechos se expresen con naturalidad. Este enfoque es ideal cuando lo que se busca es comprender dinámicas reales en escenarios auténticos, donde cualquier intervención podría distorsionar la información (Ríos, 2017).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población de la presente investigación fue conformada por los 15 empleados que laboran en la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca. Este grupo

representa la totalidad de los colaboradores vinculados de manera directa con las actividades administrativas y operativas de la organización.

5.6.2. Muestra

La muestra de la investigación será de carácter censal, quedando conformada igualmente por los 15 empleados de la empresa Procesos e Industrias San Francisco. Se ha optado por un muestreo censal debido a que la población total es pequeña y accesible, lo que hace viable incluir a todos los colaboradores en el levantamiento de datos. De esta manera, se garantiza que no existan sesgos derivados de la selección muestral y se asegura la representatividad absoluta de los resultados.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, ya que permitió recoger de manera directa las percepciones de los trabajadores sobre la gestión logística y su relación con la productividad laboral. Este método resultó adecuado porque facilitó obtener información clara, práctica y medible, ajustada al enfoque cuantitativo del estudio.

5.7.2. Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario estructurado, compuesto por dieciocho preguntas cerradas con escala tipo Likert de cinco puntos. Este cuestionario fue diseñado para recoger opiniones sinceras y directas sobre cada dimensión de las variables estudiadas.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, técnica estadística que permitió evaluar la consistencia interna de las respuestas.

Tabla 2*Estadística de confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	18

Nota. Esta tabla denota la confiabilidad alcanzada.

Interpretación:

La tabla 2 muestra un valor de 0.915, este resultado demuestra que el instrumento usado en esta investigación tuvo una confiabilidad excelente.

5.8.2. Validez

La validez del instrumento se comprobó a través del juicio de un experto, quien evaluó cada ítem considerando su claridad, pertinencia y coherencia con los objetivos de la investigación.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El tratamiento de los datos se llevó a cabo mediante el programa SPSS versión 25, que permitió procesar la información de manera ordenada y confiable. Primero, se ingresaron los datos obtenidos de las encuestas en una base estructurada; luego se aplicaron pruebas de consistencia y se calcularon los coeficientes de correlación para comprobar las hipótesis. Finalmente, los resultados se interpretaron considerando la relación existente entre la gestión logística y la productividad laboral.

5.10. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de la hipótesis general:

- H0: No existe relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- H1: Existe relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Nivel de alfa:

0.05.

Prueba estadística:

Tabla 3

Contraste de la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,591	,131	4,353	,000
N de casos válidos		15			

Nota. Los resultados de esta tabla muestran la significancia estadística alcanzada.

Decisión:

En la tabla 3, se obtuvo una significancia estadística de 0.000, valor inferior al nivel alfa de 0.05. Este resultado permitió aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que existe una relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

- H0: No existe relación significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- H1: Existe relación significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Nivel de alfa:

0.05.

Prueba estadística:

Tabla 4

Contraste de la hipótesis específica 1

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,569	,133	4,127	,000
N de casos válidos		15			

Nota. Los resultados de esta tabla muestran la significancia estadística alcanzada.

Decisión:

En la tabla 4, también se registró un valor de significancia de 0.000, menor que el nivel de 0.05, lo que llevó igualmente a aceptar la hipótesis alterna. Esto demuestra que los costos logísticos guardan una relación significativa con la productividad laboral. Dicho de forma sencilla, cuando la empresa optimiza sus gastos, los trabajadores pueden realizar sus tareas con menos presión y mayor claridad.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

- H0: No existe relación significativa entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- H1: Existe relación significativa entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Nivel de alfa:

0.05.

Prueba estadística:

Tabla 5

Contraste de la hipótesis específica 2

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,571	,146	3,705	,000
N de casos válidos		15			

Nota. Los resultados de esta tabla muestran la significancia estadística alcanzada.

Decisión:

En la tabla 5, el análisis arrojó nuevamente una significancia estadística de 0.000, menor al nivel alfa establecido, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y confirmar que existe relación significativa entre el abastecimiento y la productividad laboral. Este resultado deja ver que el flujo constante y oportuno de insumos tiene un efecto directo sobre el rendimiento de los trabajadores.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

- H0: No existe relación significativa entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.
- H1: Existe relación significativa entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

Nivel de alfa:

0.05.

Prueba estadística:

Tabla 6

Contraste de la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,655	,128	4,500	,000
N de casos válidos		15			

Nota. Los resultados de esta tabla muestran la significancia estadística alcanzada.

Decisión:

Finalmente, en la tabla 6, se obtuvo una significancia estadística de 0.000, también menor a 0.05, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que los canales de distribución mantienen una relación significativa con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa. Este hallazgo refleja que una buena organización en la distribución de productos influye positivamente en la eficiencia de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión logística	,948	15	,492
Productividad laboral	,958	15	,015

Nota. Esta tabla revela la normalidad de las variables desarrolladas.

Interpretación:

Para el análisis de los datos se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que la muestra no superó los 15 sujetos y se buscó comprobar la normalidad de las variables. Los resultados mostraron cierta disparidad en los valores de significancia: en la primera variable se obtuvo un valor de 0.492, mayor que 0.05, lo que indicó que seguía una distribución normal; mientras que la segunda variable alcanzó 0.015, menor que 0.05, evidenciando que no presentaba normalidad. Debido a esta diferencia, se decidió trabajar con estadísticas no paramétricas, utilizando las pruebas Tau-b de Kendall y Rho de Spearman, que se adaptan mejor a muestras pequeñas y datos que no siguen una distribución uniforme. Este enfoque permitió analizar la relación entre las variables de manera más real y cercana a los datos obtenidos.

Tabla 8

Niveles de correlación de Rho

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. El contenido mostrado en esta tabla pertenecen a Martínez y Campos (2015).

Tabla 9

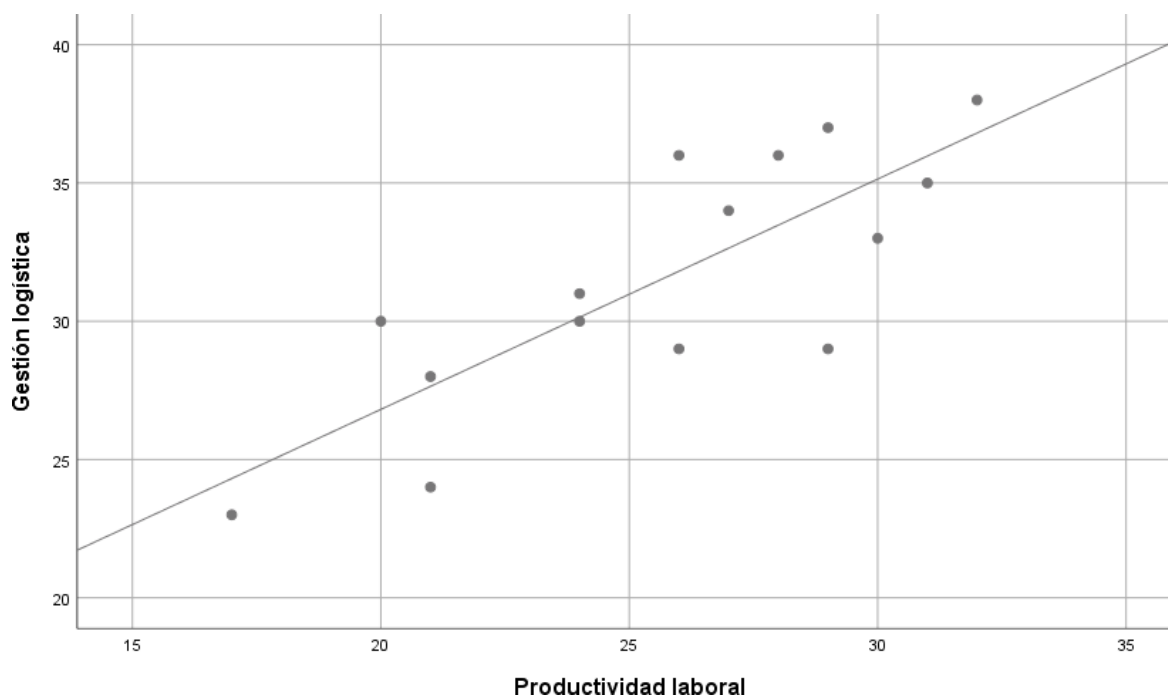
Correlación entre la gestión logística y la productividad laboral

		Gestión logística	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	15	15

Nota. Los resultados de esta tabla denotan una correlación positiva

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la gestión logística y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 9.

Interpretación:

Según lo mostrado en la tabla 9, se evidenció que la gestión logística mantiene una correlación positiva alta con la productividad laboral, alcanzando un coeficiente de $Rho = 0.778$. Este resultado deja claro que cuando los procesos logísticos dentro de la empresa se organizan con mayor eficiencia, los trabajadores logran desenvolverse con un mejor desempeño. Este hallazgo confirma que una buena gestión logística no solo favorece a la empresa en términos operativos, sino también impulsa la motivación, la eficiencia y la calidad del trabajo realizado por cada colaborador.

Tabla 10

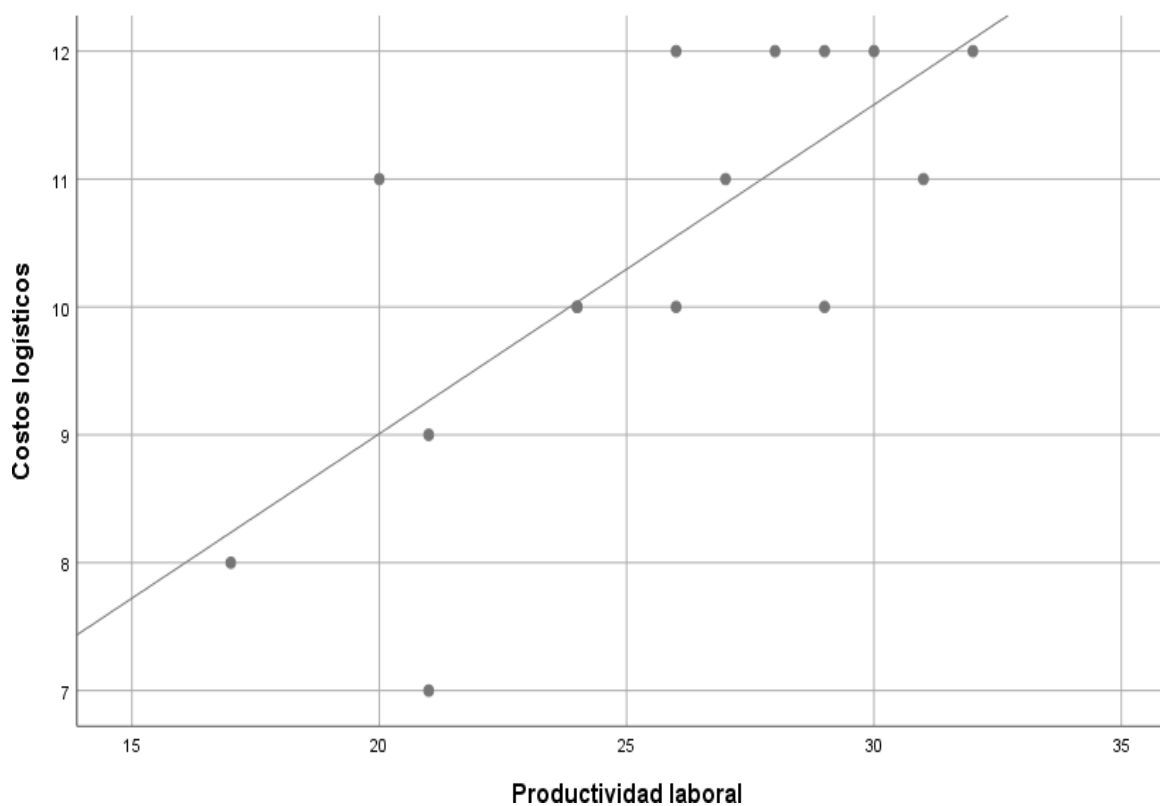
Correlación entre los costos logísticos y la productividad laboral

		Costos logísticos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	15	15

Nota. Los resultados de esta tabla denotan una correlación positiva

Figura 2

Diagrama de dispersión entre los costos logísticos y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 10.

Interpretación:

Por su parte, de acuerdo con la tabla 10, se observó que los costos logísticos presentan una correlación positiva moderada con la productividad laboral, obteniéndose un valor de $Rho = 0.692$. Esto significa que los gastos relacionados con transporte, almacenamiento o manejo de materiales influyen de forma considerable en el rendimiento de los trabajadores. Es decir, cuando la empresa logra controlar mejor sus costos y evita el desperdicio de recursos, los empleados pueden realizar sus labores con mayor fluidez y menos presión.

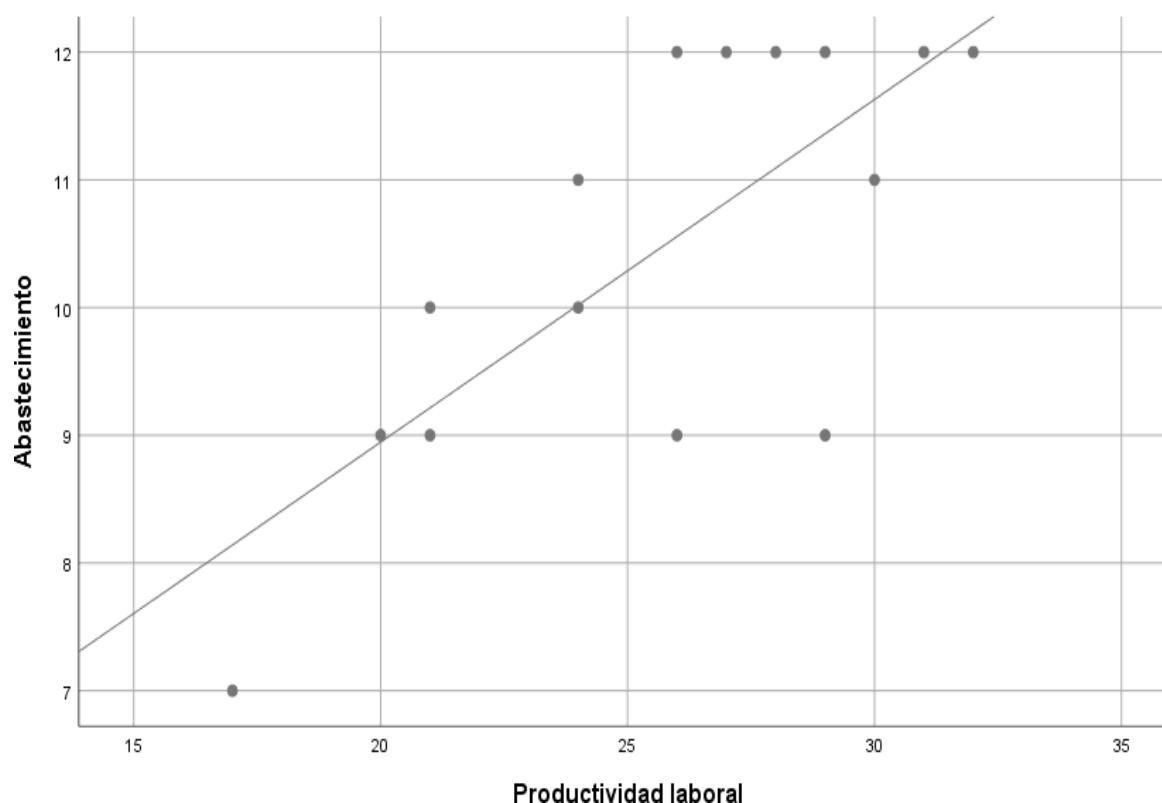
Tabla 11*Correlación entre el abastecimiento y la productividad laboral*

		Abastecimiento	Productividad laboral	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,674**
	Abastecimiento	Sig. (bilateral)	.	,006
		N	15	15

Nota. Los resultados de esta tabla denotan una correlación positiva

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el abastecimiento y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 11.

Interpretación:

En cuanto a la tabla 11, se determinó que el abastecimiento tiene una correlación positiva moderada con la productividad laboral, con un valor de $Rho = 0.674$. Este resultado indica que el flujo constante y oportuno de insumos, materiales o herramientas incide de forma directa en la capacidad de los empleados para cumplir sus tareas con eficacia. Cuando el abastecimiento se retrasa o no se cumple con la regularidad esperada, el personal experimenta interrupciones, pérdida de tiempo y desgaste físico y emocional. Por el contrario, cuando los insumos llegan a tiempo y en buenas condiciones, los trabajadores pueden concentrarse plenamente en sus actividades sin necesidad de improvisar o buscar soluciones temporales.

Tabla 12

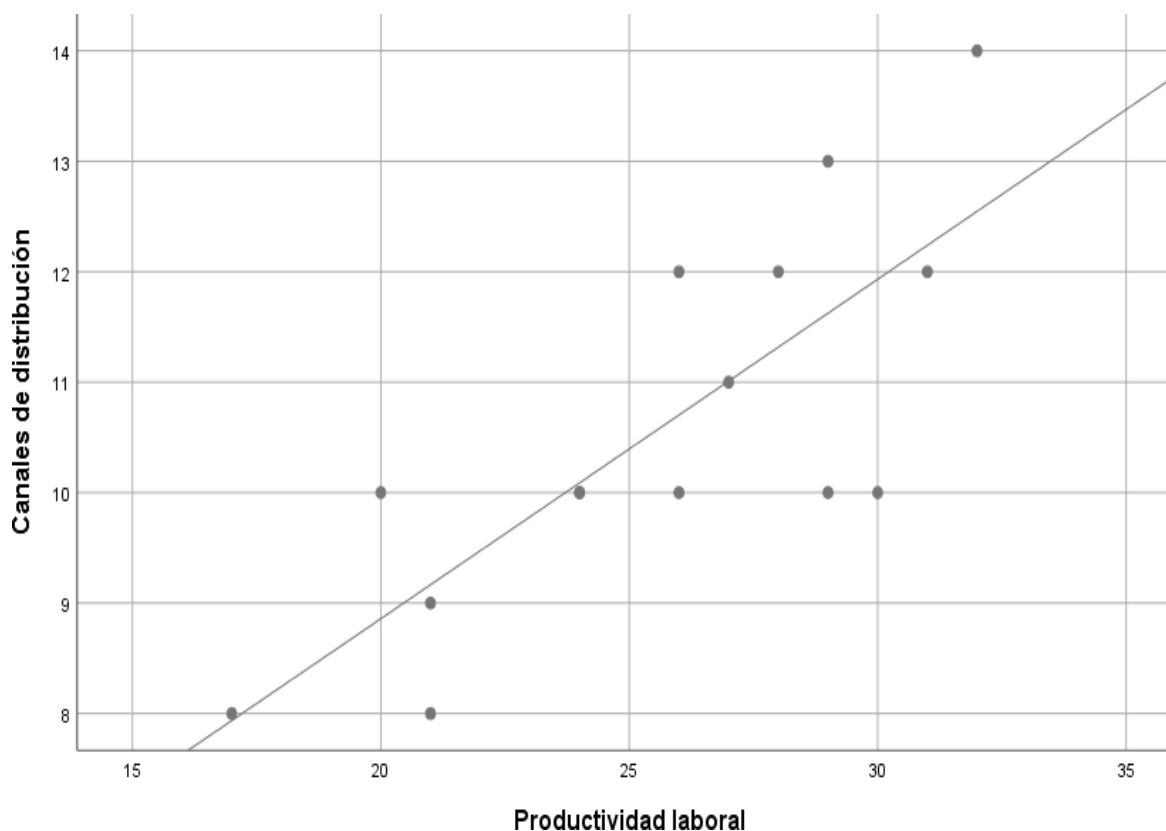
Correlación entre los canales de distribución y la productividad laboral

		Canales de distribución	Productividad laboral
Rho de Spearman	Canales de distribución	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	15

Nota. Los resultados de esta tabla denotan una correlación positiva

Figura 4

Diagrama de dispersión entre los canales de distribución y la productividad laboral



Nota. Los resultados de esta figura provienen de la tabla 12.

Interpretación:

Finalmente, la tabla 12 mostró que los canales de distribución mantienen una correlación positiva alta con la productividad laboral, con un valor de $Rho = 0.758$. Esto revela que cuando la empresa organiza correctamente las rutas, los puntos de entrega y la coordinación con los clientes o distribuidores, los trabajadores logran ejecutar sus funciones con mayor orden y rapidez. La eficiencia en los canales de distribución no solo reduce demoras, sino que también mejora la percepción del trabajo bien hecho entre los empleados. Este resultado permite entender que una estructura de distribución clara y bien planificada reduce la carga operativa, fomenta la colaboración interna y, en consecuencia, incrementa el rendimiento general del equipo.

6.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación confirman que existe una relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca. El valor de Rho de Spearman (0.778 , $p = 0.000$) demostró una correlación positiva alta, además el valor de p fue de 0.000 . Lo que evidencia que cuando la empresa organiza adecuadamente sus procesos logísticos, los trabajadores logran desempeñarse con mayor eficiencia.

Este hallazgo se alinea con lo planteado por Vásquez (2021) quien encontró una relación muy fuerte ($Rho = 0.854$, $p = 0.000$) entre la gestión logística y la productividad en efectivos policiales, destacando que una buena planificación y control logístico fortalece directamente el rendimiento del personal. De forma similar, Ogata y Quispe (2024) obtuvieron una correlación positiva de 0.828 , lo que respalda la idea de que una adecuada administración de los recursos logísticos no solo facilita el trabajo, sino que además genera condiciones más favorables para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este mismo sentido, los resultados de Ruiz (2024) ($Rho = 0.779$ $p = 0.000$) coinciden con los de esta investigación, mostrando que la gestión logística tiene un efecto directo y positivo en la productividad de los trabajadores del sector agroindustrial. Dichos valores, cercanos al obtenido en el presente estudio, refuerzan la conclusión de que una gestión logística eficiente no es solo una cuestión de organización técnica. Asimismo, Carrizo (2022) encontró una correlación aún más alta ($r = 0.880$) al estudiar el caso de una entidad pública, concluyendo que la implementación sistemática de procesos logísticos eficientes genera un impacto inmediato en la productividad del personal.

Este resultado respalda lo encontrado en la empresa San Francisco, donde los trabajadores mostraron un mejor rendimiento cuando los procesos logísticos funcionaban sin interrupciones. Por otro lado, Cobos (2025) también halló una correlación alta ($Rho = 0.852$) en una empresa minera, lo que demuestra que esta relación se mantiene constante incluso en sectores con características diferentes, reforzando el argumento de que la logística es un eje transversal para la mejora del desempeño laboral.

En la misma línea, Guevara (2024) evidenció una relación significativa ($Rho = 0.878$. $p = 0.000$) en la empresa Blue Marlin Beach Club S.A., señalando que la gestión logística incide directamente en la productividad, sobre todo a través de la optimización de los flujos de información y la reducción de tiempos operativos. Este resultado se asemeja al contexto de la empresa estudiada, donde la mejora de la comunicación y la coordinación entre áreas logísticas permitió un incremento notable en la eficiencia del personal.

En conjunto, la evidencia empírica nacional y los resultados obtenidos coinciden en que la gestión logística es un componente esencial del desarrollo organizacional. Cuando se logra articular una logística eficiente desde la planificación hasta la distribución, los trabajadores no solo cumplen mejor sus tareas, sino que también se sienten más motivados, valorados y partícipes de un sistema ordenado.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0.778$; $p = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula **y se** acepta la hipótesis alterna, determinándose que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

SEGUNDA. Se concluye que, según los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0.692$; $p = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que existe una relación directa, positiva y significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

TERCERA. Se concluye que, según los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0.692$; $p = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que existe una relación directa, positiva y significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

CUARTA. Se concluye que, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0.758$; $p = 0.000 < 0.05$), **se** rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose que existe una relación directa, positiva y significativa entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda al gerente de la empresa Procesos e Industrias San Francisco fortalecer su sistema de gestión logística mediante una planificación más estructurada y continua, priorizando la coordinación entre las áreas de producción, transporte y almacenamiento. Es necesario que se revisen los procesos internos para identificar retrasos o duplicidades, buscando siempre la eficiencia sin sobrecargar al personal. Además, sería ideal que la empresa implemente reuniones periódicas entre los responsables logísticos y los operarios, de modo que se generen espacios de diálogo donde se compartan dificultades y propuestas reales de mejora.

SEGUNDA. Se recomienda al gerente de la empresa Procesos e Industrias San Francisco establecer un control más riguroso de sus costos logísticos, implementando herramientas simples de seguimiento y evaluación de gastos en transporte, combustible y almacenamiento. No se trata únicamente de reducir costos, sino de usar los recursos con inteligencia, evitando desperdicios y priorizando inversiones que realmente aporten valor al trabajo del personal

TERCERA. Se recomienda al gerente de la empresa Procesos e Industrias San Francisco mantener un calendario de provisión bien definido, asegurando que los insumos lleguen de forma oportuna y suficiente. Es importante fortalecer la relación con los proveedores locales y diversificar las fuentes de suministro para evitar quiebres de stock o dependencias excesivas. También sería conveniente implementar un sistema de registro de entradas y salidas de materiales, aunque sea en formato digital sencillo, para prevenir pérdidas o confusiones.

CUARTA. Se recomienda al gerente de la empresa Procesos e Industrias San Francisco revisar y optimizar sus rutas de entrega, coordinación interna y tiempos de distribución. Una buena comunicación entre las áreas de producción, logística y ventas podría evitar confusiones o retrasos que terminan afectando el rendimiento del equipo.



REFERENCIAS

- Apaza, L., y Chura, M. (2021). *Gestión logística y su relación con la rentabilidad en la empresa Flores K&M Distribuciones del Sur E.I.R.L. Puno, periodo 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad Jose Carlos Mariátegui). Repositorio institucional. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1253>
- Arango, A. (2024). *Gestión logística. ¿Qué es y para qué sirve?* <https://logistiko.es/blog/gestion-logistica-que-es-y-para-que-sirve/>
- Bakić, L. (2024). *¿Qué es la eficiencia operativa? Ejemplos y estrategias*. <https://productive.io/blog/what-is-operational-efficiency/>
- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(28), 21 - 40. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bernal, Á., y Muñiz, J. (2022). *Comunicación organizacional y productividad laboral de los empleados de la empresa Dulcenac*. (Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí). Repositorio institucional. <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4525>
- Canaza, J., y Quispe, A. (2024). Control Interno y su Relación con la Gestión Logística de Compras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, 2023. *Revista Multidisciplinaria Sobre Desarrollo Sostenible*, 3(1), 83-100. <https://prismaods.latindes.org/index.php/pods/article/view/53>
- Cano, P., Orue, F., Martínez, J., Mayett, Y., y López, G. (2015). Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México. *Contaduría y administración*, 60(1),



181-203. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000100008

Carrizo, S. (2022). *Gestión logística y productividad laboral de los colaboradores de la subgerencia logística de la Municipalidad Distrital de Lince, Lima 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101417>

Castañeda, S. (2024). *¿Qué es la calidad de servicio? Así puedes medirla y mejorarla*. <https://www.tiendanube.com/blog/calidad-de-servicio/>

Castillo, A. (2024). La cadena de suministro: Una revisión de la literatura 2018-2023. *Revista Científica Disciplinarias*, 3(1). <https://doi.org/10.71727/disciplinarias.v3i1.151>

Certus. (2023). *¿Cuál es la importancia de la administración en las empresas?* <https://www.certus.edu.pe/blog/cual-es-la-importancia-de-la-administracion-en-las-empresas/>

Cobos, R. (2025). *Gestión logística y productividad en los trabajadores de la Empresa Total Genius Iron Mining SAC, Tacna 2025*. (Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui). Repositorio institucional. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/3727>

Coll, F. (2024). *Recursos humanos: ¿Qué son y funciones principales?* <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

Dolores, E., Salazar, J., y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>



- Florencia, A. (2025). *¿Por qué es importante la autogestión en el trabajo?*
<https://mo.work/insights/why-is-self-management-important/>
- Franco, S. (2025). *Gestión logística del franquiciado Disensa TyR, cantón Salinas provincia de Santa Elena, año 2024.* (Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena). Repositorio institucional.
<https://repositorio.upse.edu.ec/items/d9b7e863-6ccf-48c7-8f43-64e0ca9ab06a>
- Guevara, V. (2024). *Gestión Logística y productividad laboral en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes). Repositorio institucional.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/0445501d-c8b1-4803-90ba-ae5b9015eb7b>
- Ibarra, M., González, L., y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>
- Jain, N. (2023). *¿Qué es el diseño de investigación cuantitativa? Definición, tipos, métodos y buenas prácticas.* <https://ideascale.com/es/blogs/disenio-de-investigacion-cuantitativa/>
- Jonker, A. (2023). *¿Qué es el abastecimiento?* <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/sourcing>
- Lara, M., y Tamayo, C. (2023). La Gestión Logística y su incidencia en el crecimiento empresarial de la Avícola Braez, cantón Junín, provincia de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(4), 208–235. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.208-235>
- Mamani, J., Mamani, M., Cornejo, L., y Aguilar, H. (2025). Gestión logística y productividad laboral de los colaboradores de un gobierno regional, Perú. *Revista Científica Estelí*, 13(52), 115–129. <https://doi.org/10.5377/esteli.v13i52.19984>



- Mamani, T., Callasaca, M., y Quispe, R. (2024). *La gestión logística y su relación con la gestión administrativa de una empresa minera de la región de Puno - 2023*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión). Repositorio institucional. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/9aa2d1ac-1bc2-4c74-8da3-8f903e7a4433>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Narvaez, M. (2024). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
- Ogata, A., y Quispe, E. (2024). *La gestión logística y la productividad de los trabajadores de la empresa Algovaro S.A.C en el Callao – Perú 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/11593>
- Paloma, A. (2024). *Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo*. <https://www.gaddexapp.com/blog/rendimiento-laboral>
- Pursell, S. (2023). *Canales de distribución para posicionar tu marca (con ejemplos)*. <https://blog.hubspot.es/marketing/canales-distribucion>
- Reyes, C. (2024). *Gestión logística para mejorar la productividad en una Empresa comercializadora de artículos para el hogar*. (Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil). Repositorio institucional. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2414>



- Rimey, G. (2023). *Efecto en la productividad de la gestión logística en una empresa de fabricación de envases de cartón*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5919>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rosales, M. (2021). Revisión teórica de modelos de gestión logística para el sector artesanal Macanero en Gualaceo-Ecuador. *ConcienciaDigital*, 4(3.2), 19-47. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i3.2.1842>
- Ruiz, C. (2024). *Gestión logística y productividad de los trabajadores de Agroindustrial Huaral S.A.C., 2023*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10374>
- Ruiz, R. (2023). *Sostenibilidad Empresarial – Qué Es, Definición Y Concepto*. <https://www.segurosyfinanzashoy.com/sostenibilidad-empresarial-que-es-definicion-y-concepto/#:~:text=La%20sostenibilidad%20empresarial%20se%20refiere%20a%20la%20capacidad,cuidado%20del%20medio%20ambiente%20y%20el%20bienestar%20social.>
- Santos, A. (2024). *Costes logísticos: Definición, tipos y consejos para reducirlos*. <https://logistiko.es/blog/costes-logisticos/>
- Savia. (2023). *Productividad laboral: ¿qué es y cómo afecta al trabajo?* <https://www.saludsavia.com/blog/productividad-laboral-que-es-y-como-afecta-al-trabajo>



Vasquez, M. (2021). *Gestión logística y la productividad laboral de los efectivos del orden de una entidad pública en el contexto de pandemia*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70731>

Velázquez, A. (2024). *Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Yaringaño, A., y Flores, V. (2022). *Gestión Logística y Productividad Laboral en la Empresa Comercial Jhicama de la Provincia de Huancayo; Periodo 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes). Repositorio institucional.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4354?locale-attribute=es>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre la gestión logística y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.	VARIABLE 1: Gestión logística DIMENSIÓN: Costos logísticos: INDICADORES: - Control de gastos en transporte. - Optimización de recursos logísticos. - Reducción de costos operativos. DIMENSIÓN: Abastecimiento: INDICADORES:	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Básico.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Establecer la relación entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre los costos logísticos y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San	- Regularidad en la provisión de insumos. - Cumplimiento en tiempos de entrega. - Diversificación de proveedores. DIMENSIÓN: Canales de distribución: INDICADORES: - Eficiencia en la entrega de productos. - Coordinación en la distribución. - Cobertura de mercado alcanzada.	Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental.



Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025? ¿Cuál es la relación entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025? ¿Cuál es la relación entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025?	Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025. Analizar la relación entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025. Identificar la relación entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.	Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025. Existe relación significativa entre el abastecimiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025. Existe relación significativa entre los canales de distribución y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Procesos e Industrias San Francisco de la ciudad de Juliaca, 2025.	VARIABLE 2: Productividad laboral DIMENSIÓN: Autogestión laboral: INDICADORES: • Organización personal del trabajo. • Cumplimiento autónomo de tareas. • Responsabilidad en la gestión del tiempo. DIMENSIÓN: Eficiencia operativa: INDICADORES: • Aprovechamiento de recursos disponibles. • Rapidez en la ejecución de actividades. • Minimización de desperdicios. DIMENSIÓN: Rendimiento laboral: INDICADORES: • Calidad en los resultados obtenidos. • Nivel de cumplimiento de metas. • Contribución al trabajo en equipo.	Muestra: 15 empleados. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
--	---	--	--	--

Nota. Elaboración propia.

Matriz de datos

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Herramientas	Aplicaciones	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alimentación	Medida	Rol
1	VAR00001	Número	8	0	¿Se controlan adecuadamente los gastos relacionados con el transporte de materiales?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Número	8	0	¿Considera que los recursos logísticos se utilizan de manera eficiente en la empresa?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Número	8	0	¿Los procesos internos permiten reducir los costos operativos de forma constante?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Número	8	0	¿La provisión de insumos se realiza de manera regular y oportuna?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Número	8	0	¿Los tiempos de entrega de los materiales suelen cumplirse según lo planificado?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Número	8	0	¿Existe una diversidad de proveedores que asegure el abastecimiento continuo?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Número	8	0	¿Los productos llegan a los clientes de manera eficiente y dentro de los plazos esperados?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Número	8	0	¿Se mantiene una adecuada coordinación en las actividades de distribución?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Número	8	0	¿Los canales de distribución utilizados permiten alcanzar una cobertura amplia del mercado?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Número	8	0	¿Organiza de forma autónoma sus tareas diarias en el trabajo?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Número	8	0	¿Cumple con las responsabilidades asignadas sin necesidad de supervisión constante?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Número	8	0	¿Administra adecuadamente su tiempo para cumplir con las actividades laborales?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Número	8	0	¿Aprovecha al máximo los recursos disponibles en el desempeño de sus funciones?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Número	8	0	¿Realiza sus actividades laborales con rapidez y eficacia?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Número	8	0	¿Muestra errores o desperfectos en el desarrollo de su trabajo?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Número	8	0	¿La calidad de los resultados de su trabajo es consistente y satisfactoria?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Número	8	0	¿Cumple regularmente con las metas establecidas en su puesto de trabajo?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Número	8	0	¿Actúa de manera efectiva al trabajar en equipo dentro de la empresa?	(1, Nunca)	Ninguno	8	Directa	Ordinal	Entrada
19	V1	Número	8	0	Gestión logística	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
20	V2	Número	8	0	Productividad laboral	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
21	D1	Número	8	0	Costos logísticos	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
22	D2	Número	8	0	Abastecimiento	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
23	D3	Número	8	0	Canales de distribución	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
24	D4	Número	8	0	Autogestión laboral	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
25	D5	Número	8	0	Eficiencia operativa	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
26	D6	Número	8	0	Rendimiento laboral	Ninguno	Ninguno	10	Directa	Escala	Entrada
27											

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Herramientas Aplicaciones Ventana Ayuda																								
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2				
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3						
5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2					
6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3					
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4						
8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3					
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2					
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3					
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3					
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3					
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4						
14	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2					
15	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3					
16																								



Instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

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

ÍTEMS		Escala de valoración				
Vr. 1. Gestión logística	Dimensión 1. Costos logísticos					
	1. ¿Se controlan adecuadamente los gastos relacionados con el transporte de materiales?					
	2. ¿Considera que los recursos logísticos se utilizan de manera eficiente en la empresa?					
	3. ¿Los procesos internos permiten reducir los costos operativos de forma constante?					
	Dimensión 2. Abastecimiento					
	4. ¿La provisión de insumos se realiza de manera regular y oportuna?					
	5. ¿Los tiempos de entrega de los materiales suelen cumplirse según lo planificado?					
	6. ¿Existe una diversidad de proveedores que asegure el abastecimiento continuo?					
	Dimensión 3. Canales de distribución					
	7. ¿Los productos llegan a los clientes de manera eficiente y dentro de los plazos esperados?					
	8. ¿Se mantiene una adecuada coordinación en las actividades de distribución?					
	9. ¿Los canales de distribución utilizados permiten alcanzar una cobertura amplia del mercado?					



	Dimensión 1. Autogestión laboral					
Vr. 2. Productividad laboral	10. ¿Organiza de forma autónoma sus tareas diarias en el trabajo?					
	11. ¿Cumple con las responsabilidades asignadas sin necesidad de supervisión constante?					
	12. ¿Administra adecuadamente su tiempo para cumplir con las actividades laborales?					
	Dimensión 2. Eficiencia operativa					
	13. ¿Aprovecha al máximo los recursos disponibles en el desempeño de sus funciones?					
	14. ¿Realiza sus actividades laborales con rapidez y eficacia?					
	15. ¿Minimiza errores o desperdicios en el desarrollo de su trabajo?					
	Dimensión 3. Rendimiento laboral					
	16. ¿La calidad de los resultados de su trabajo es consistente y satisfactoria?					
	17. ¿Cumple regularmente con las metas establecidas en su puesto de trabajo?					
	18. ¿Aporta de manera efectiva al trabajo en equipo dentro de la empresa?					

Validez de instrumento

Validez de instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS: Gestión Logística y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Procesos e Industrias San Francisco de la Ciudad de Juliaca, 2025.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. en Adm.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☒ 0.96
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha:

Firma del experto
DNI N° 02526831
N° celular: 912645614



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 27-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUIS ENRIQUE VERA CHOQUEHUANCA

Dirección: Jr. ILAVE 633 BARRIO CENTRAL - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76792335

Teléfono: 982387476

email: enriqueveracap@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN LOGÍSTICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA

EMPRESA PROCESOS E INDUSTRIAS SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión logística, productividad laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (531 1 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

27

- 01 - 2026

Fecha