



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La gestión de compras y la productividad laboral en la Corporación
Cimmsa S.A., Ate, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Fernandez Gutierrez, Jenifer Ruth (orcid.org/0000-0001-5447-9545)

ASESOR:

Dr. Alva Arce, Rosel César (orcid.org/0000-0002-4210-3046)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por estar siempre apoyándome incondicionalmente y ser el ejemplo de que lo imposible no existe y que todo se logra con esfuerzo y dedicación, por otro lado, a mis hermanos que fueron el motor para seguir progresando y nunca caer ante cualquier dificultad.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a dios por su bendición y ayuda para lograr mis objetivos y metas propuestas. Así mismo, al asesor metodológico por su apoyo en cada momento para culminar satisfactoriamente la presente investigación. Además, a mi familia por su apoyo y motivación en cada paso de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1 Categorización de los instrumentos	20
Tabla 2 Validación de juicio de expertos	20
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	21
Tabla 4 Datos de los expertos.....	22
Tabla 5 Confiabilidad de Alfa de Cronbach entre las variables de Gestión de Compras y Productividad Laboral	22
Tabla 6 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable de Gestión de Compras	22
Tabla 7 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable de Productividad Laboral	23
Tabla 8 Resultado estadístico descriptivo de Gestión de Compras y Productividad Laboral	25
Tabla 9 <i>Resultado estadístico descriptivo de la Planificación de Compras y Productividad Laboral.....</i>	26
Tabla 10 <i>Resultado estadístico descriptivo de la Búsqueda y Selección de Proveedores y Productividad Laboral.....</i>	28
Tabla 11 <i>Resultado estadístico descriptivo de las Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral</i>	29
Tabla 12 <i>Resultado estadístico descriptivo de la Evaluación de la Oferta y Productividad Laboral.....</i>	31
Tabla 13 <i>Resultado estadístico descriptivo del Seguimiento y Control de la Compra y Productividad Laboral.....</i>	32
Tabla 14 <i>Prueba de normalidad de las variables Gestión de Compras y Productividad Laboral.....</i>	34
Tabla 15 <i>Correlación entre las variables Gestión de Compras y Productividad laboral</i>	35
Tabla 16 <i>Correlación entre la Planificación de Compras y la Productividad Laboral</i>	36

Tabla 17 <i>Correlación entre la Búsqueda y Selección de Proveedores y la Productividad Laboral</i>	37
Tabla 18 <i>Correlación entre las Negociaciones y Realización de los pedidos y la Productividad Laboral</i>	38
Tabla 19 <i>Correlación entre la Evaluación de la Oferta y la Productividad Laboral</i>	39
Tabla 20 <i>Correlación entre el Seguimiento y Control de la compra y la Productividad Laboral</i>	40

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño no experimental	16
Figura 2: Relación entre el Gestión de Compras y Productividad Laboral	25
Figura 3: Relación entre la Planificación de Compras y Productividad Laboral ...	27
Figura 4: Relación entre la Búsqueda y Selección de Proveedores y Productividad Laboral	28
Figura 5: Relación entre las Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral.....	30
Figura 6: Relación entre la Evaluación de la Oferta y Productividad Laboral	31
Figura 7: Relación entre el Seguimiento y Control de la Compra y Productividad Laboral	33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. La investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Además, la muestra fue censal conformada por 40 trabajadores, quienes fueron objeto de estudio para la recolección de datos. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento fue cuestionario. Por lo tanto, se aplicó la validación de instrumento la cual obtuvo como resultado de 77% por la calificación de juicio de expertos y para el análisis se utilizó el programa SPSS 23, donde el resultado de Alfa de Cronbach fue de 0.887 demostrando que fue un instrumento altamente confiable para la investigación. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,721, es decir, una correlación positiva considerable; la cual el nivel de significancia fue de 0,000; quiere decir menor a 0.05 lo que indica que existe relación significativa entre la Gestión de compras y la productividad laboral en la corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Por consiguiente, se deduce que, si la empresa emplea una correcta gestión de compras, los trabajadores podrán lograr una mejor productividad laboral permitiendo alcanzar los resultados esperados en la organización.

Palabras clave: Gestión de compras, Productividad laboral, resultados.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to analyze the relationship between purchasing management in labor productivity in Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. The research carried out was of a quantitative approach, of an applied type, of a correlational level and of a non-experimental design of cross-section. In addition, the sample was census made up of 40 workers, who were studied for data collection. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire. Therefore, the validation of the instrument was applied, which obtained as a result of 77% due to the qualification of expert judgment and for the analysis the SPSS 23 program was obtained, where the result of Cronbach's Alpha was 0.887, demonstrating that it was a highly reliable instrument for research. Likewise, a Spearman's Rho of 0.721 was obtained, that is, considerable positive confirmation; which the level of significance was 0.000; means less than 0.05, which indicates that there is a significant relationship between Purchasing Management and labor productivity in the Cimmsa S.A. corporation, Ate, 2022. Therefore, it follows that, if the company uses correct purchasing management, the workers will be able to achieve better labor productivity, achieving the expected results in the organization.

Keywords: Purchasing management, labor productivity, results.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas de fabricación de máquinas y equipos de refrigeración se rigen mucho por establecer y mantener un orden y puntualidad a la hora de realizar su gestión de compras; puesto que, tener toda la materia prima en el momento preciso, contribuirá a que todos los procesos se ejecuten con normalidad y finalmente conllevará a que la productividad de los colaboradores sea óptima.

La problemática en el ámbito internacional, las empresas mexicanas se han propuesto la misión de ser competentes en el manejo del dinero, medios y tiempo mediante la idoneidad de técnicas a mejoras continuas y utilización de tecnología con apoyo de los operarios, comprador y proveedores, con una finalidad en común que permite perfeccionar la sucesión de las compras (Sicha, 2020). Además, las organizaciones empresariales de la industria manufacturera buscan alcanzar sus objetivos, eficiencia, calidad y utilidades; mediante métodos y procedimientos que permitan mejorar la gestión de compras para agilizar y perfeccionar el periodo, así efectuar las actividades; con ello, generar mayor productividad laboral en la empresa. Por ello, en México el sector económico más importante es la industria manufacturera; puesto que, en 2015, llegó el 17.2% del PIB nacional, sin embargo, el nivel de productividad laboral en las manufacturas mexicanas fue desfavorable debido a la falta de implementos en procesos de innovación. Por tanto, se requiere ejecutar métodos de innovación para afrontar el bajo rendimiento que se está observando (García et al, 2019). Asimismo, en América latina se ha observado que la gestión de compras se ha vuelto más subjetiva, puesto que no cuenta con técnica concreta para la correcta gestión del contacto con los proveedores lo cual accede reducir los problemas al instante de adquirir la mercadería por parte de la compañía. Por lo tanto, para solucionar dichos problemas que vienen enfrentando distintas empresas del sector industrial, primero se debe de mejorar los costos para poder incrementar la rentabilidad; sin embargo, los costos se pueden reducir si se obtiene una buena negociación con los proveedores idóneos (Espinoza, 2018).

Mientras en el panorama nacional, la logística está presentando dificultades que ponen en riesgo la competencia del precio de mercadería como las deficiencias en el departamento logístico, logrando resultados desfavorables en el desarrollo y participación de las empresas. Por lo cual, es sugerible que al momento de realizar los costos se pueda evaluar de la mejor manera, permitiendo tener los costos históricos y los costos presupuestados que consideran informaciones de años anteriores como del presente, facilitándonos la noción de cómo se llevará la reciente gestión de compras (Chambi et al, 2019). No obstante, se considera que el manejo de adquisición como la productividad de los trabajadores van a reflejar su compromiso con sus clientes, puesto que, al realizar las actividades de manera óptima, se está logrando satisfacer las exigencias del comprador y con ello conseguir los logros de la entidad. (Barrios, 2019). Puesto que, en algunas empresas de Piura se ha observado que la gestión de compras afecta elocuentemente en dos aspectos; en el procedimiento al realizar las compras y al negociar productos; este último aspecto es importante, ya que en el costo de las adquisiciones de productos y servicios también deben incluir el valor del transporte. (Changanaqui et al, 2018).

En cuanto al punto de vista local, la Corporación Cimmsa S. A. empresa que se dedica por más de 25 años en fabricar y comercializar equipos de refrigeración, se encuentra ubicado en la Calle 3 Mz. LL Lt. 21- Parque Industrial El Asesor, Lima-Ate; dicha empresa está abarcando diferentes problemas respecto a la inadecuada gestión de compras de su materia prima; en consecuencia, de que no se está efectuando de manera correcta la calidad en la elección de proveedores; por lo cual, no se está estableciendo el tiempo de entrega de los materiales, y esto conlleva a que se retrase los diferentes procesos de la elaboración del bien, alargando así el tiempo de entrega del producto final hacia los clientes, originando una insatisfacción en ellos. Por ello, los trabajadores están presentando un nivel bajo de productividad obstaculizando el crecimiento de la empresa, por lo cual, es necesario que cada trabajador este identificado con los objetivos de la entidad, asimismo, que este cómodo en su área donde labora y que tenga a disposición los materiales necesarios para que logren sus funciones de manera óptima.

La presente investigación desarrolló la formulación del problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022?. Asimismo, se presenta los problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona la planificación de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022? 3. ¿Cómo se relaciona las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022? 4. ¿Cómo se relaciona la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022? 5. ¿Cómo se relaciona el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022?.

En cuanto a la justificación teórica del presente análisis, buscó contribuir mediante teorías de gestión de compras, por ello se fundamentó con autores que permitió obtener la información más relevante del tema. La investigación contó con indagaciones teóricas, puesto que permitió constatar conocimientos por medio de la recopilación de antecedentes internacionales y nacionales, lo cual permitió confrontar los resultados hallados y compararlos con lo real de la empresa, permitiendo obtener mejorías para el logro de las metas en la compañía. Así mismo, el estudio tuvo relevancia práctica, puesto que, permitió mejorar la productividad laboral en la corporación Cimmsa S.A., la cual se utilizó distintas herramientas competentes que permitieron obtener información relevante para comprender en su totalidad el problema y de esa manera identificar posibles soluciones de mejora. Por tanto, se solicitó que la corporación entienda la importancia que tiene la gestión de compras respecto a la productividad laboral para generar trabajadores más eficientes dentro de la empresa. Con respecto a la justificación social, esta investigación sirvió como referencia para un correcto manejo de la gestión de compras en la Corporación Cimmsa S.A. Debido a que, es de suma importancia promover e implantar conceptos precisos, orientados en la mejora de la empresa para prevenir demora en la productividad laboral, y que las demás áreas no salgan perjudicadas. Por ende, esta investigación fue de gran utilidad para las organizaciones que presentan la misma problemática presentada. De acuerdo a la metodológica, la investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de

nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal, asimismo, la investigación tuvo significación en cuanto al desarrollo científico, sucesión de las variables, método y análisis de datos, para expresar los motivos, por el que una correcta gestión de compras produce una alteración en la variable productividad laboral mediante la extracción de información, para esto se empleó un instrumento de medida para las variables del estudio, de la cual, se empleó a un total de 40 trabajadores, accediendo ofrecer resultados de mejora en la empresa.

De la misma manera, se planteó como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. También, se resaltan los objetivos específicos como: 1. Identificar la relación entre la planificación de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. 2. Determinar la relación entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. 3. Precisar la relación entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. 4. Describir la relación entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. 5. Establecer la relación entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

Por otro lado, se presentó como hipótesis general: Hi Existe relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Del mismo modo, se establecen las hipótesis específicas del estudio: Hi1 Existe relación entre la planificación de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Hi2 Existe relación entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Hi3 Existe relación entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Hi4 Existe relación entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022. Hi5 Existe relación entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales, Gómez (2021) en su tesis *El coaching y su efecto en la productividad laboral en un centro de autoaprendizaje*, tuvo como objetivo de investigación analizar el impacto del coaching en la productividad laboral. Presentó una metodología de tipo de estudio descriptivo transversal y de diseño no experimental; aplicado a una población conformado por 18 personas; se utilizó la encuesta para procesar dichos datos. Se hallaron los siguientes resultados que, ambas variables se encuentran relacionadas con un (0.83) aceptando la H_1 ; y llegando a la conclusión que se comprueba la hipótesis en el centro de autoaprendizaje, por lo cual, los trabajadores deben de recibir apoyo para que puedan potencializar sus capacidades y asimismo entender la importancia que tiene el coaching en relación a la productividad.

Erraes y Cuesta (2020) en su artículo científico *Relación entre comercio y productividad laboral a nivel global: Un análisis con datos de panel*, Universidad Nacional de Loja, Ecuador, tuvo como objetivo examinar si se relaciona el comercio con la productividad laboral. Presentó una metodología de nivel descriptivo correlacional; se utilizó una población de 113 países; se ha recopilado datos del banco mundial para el procesamiento de la información. Se obtuvieron como resultados, que existe correlación moderada con un (0.54) entre dichas variables del estudio; y llegando a la conclusión que el comercio está generando un desarrollo efectivo en relación a la productividad laboral a nivel mundial.

García y Sierra (2020) en su tesis *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*, la investigación tuvo como objetivo de investigación precisar los componentes determinantes del bajo nivel de productividad percibida a un grupo de trabajadores. Presentó una metodología de tipo cualitativa; aplicado a la totalidad de 10 colaboradores del área comercial; se determinó la técnica del análisis documental para procesar dichos datos. Se obtuvo como efecto que todos los individuos concierten de igual forma las consecuencias de la disminución del rendimiento al grado institucional, aceptando que perjudica el logro de la entidad, por lo cual, la no obtención en donde la no consecución del buen resultado y propósitos anuales,

conllevara de manera personal a prescindir de las labores de los trabajadores del área y de esta manera ejercer penalidades, incrementando las obligaciones de la cual no replica de la misma manera por lo mencionado antes, y obteniendo como conclusión que se halló distinguir por el mayor número de integrantes, la poca formación en cuanto a sus gestiones y la mala obtención de los objetivos del área.

Vásquez (2018) en su tesis Motivación intrínseca y productividad laboral, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo de investigación analizar si se relaciona la motivación intrínseca con la productividad laboral. Presentó una metodología de tipo cuantitativa y de diseño descriptivo; aplicado a una población conformado por 42 agentes; se aplicó la técnica del análisis documentario para procesar la información. Se obtuvieron como resultado que el 40% si está de acuerdo con los recursos que poseen para su productividad mientras que el 17% está en desacuerdo; y logrando como conclusión que hay conexión en dichas variables con una correlación positiva.

Vargas et al (2018) en su tesis La satisfacción laboral y su influencia en la productividad, tuvo como objetivo analizar si se relaciona la satisfacción laboral con la productividad. Presentó una metodología de enfoque mixto y de diseño exploratorio secuencial, se aplicado a una población conformado por 50 trabajadores; se aplicó el análisis documentario para procesar la información. Se obtuvieron como resultados que el 72% señalan que hay una actitud positiva porque se les brinda los recursos necesarios para sus labores, mientras que el 18% manifiestan insatisfacción en relación a los materiales que les entregan; teniendo como conclusión que, hay correlación significativa en dichas variables del análisis.

Vázquez (2018) en su artículo científico Cambio estructural y productividad laboral en la industria: Un análisis global, tuvo como objetivo de investigación calcular la productividad de los trabajadores al grado más dispersado posible de distintos entornos geográficos. Presentó una metodología tipo experimental; aplicado a una población de 150 actividades en 28 países; se aplicó la técnica de tipo shift-share para el procesamiento de la información. Se obtuvieron como resultados que en Holanda cuatro categorías de la fabricación metalmecánica y de la industria de maquinaria, poseen una contribución de un valor alto a 140% del aumento en la productividad zonal; y concluyendo que demuestran una mayor

eficacia de los procesos productivos en la manera de crecimiento, como deducción de la no colocación de las labores vinculadas con la elaboración de la capital de las entidades, en lineamiento con menor costo salariales.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Bazan (2022) en su tesis Gestión de compras y el costo de los insumos de empaque en la empresa Procesadora Perú S.A.C., Chiclayo, tuvo como finalidad identificar si se relaciona la gestión de compra con el costo de los insumos de empaque. Presentó una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental; aplicado a un total de 9 colaboradores de las áreas de compras, ventas, producción, almacén y administración; se aplicó el análisis documental para procesar dicha información. Se obtuvieron los resultados siguientes, que el 77.8% de los trabajadores se encuentran en un nivel bueno, en tanto el 22.2% de trabajadores es muy bueno; y llegando a la conclusión, se evaluó la posición real de la gestión de adquisición en dicha empresa, observando que se encuentra en un nivel bueno, existiendo la magnitud de la dimensión de acompañamiento y verificación de la transición en la que se debe laborar.

Quijano y Rey (2021) en su tesis Gestión de compras y el servicio al cliente de pequeñas empresas del sector comercio en el distrito de Calleria, 2021, tuvo como objetivo de investigación identificar si la gestión de compras se relaciona con el servicio al cliente. Presentó una metodología de tipo básica, con una línea correlacional; aplicado al total de 1780 empresas; se aplicó la técnica del análisis documental para procesar la información. Se obtuvieron los resultados siguientes que el 76.1% señalan que hay una muy buena conexión entre el plan de compras y el servicio al cliente y el 13% indican una baja relación; y llegando a la conclusión que, arrojó un valor de 0.033, la cual significa que hay correlación en estas variables.

Condor (2019) en su tesis El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018, tuvo como objetivo precisar si el empowerment se relaciona con la productividad laboral. Presentó una metodología de alcance descriptivo correlacional; aplicado a una población constituida por 60 participantes en dicha organización; se empleó la encuesta para analizar los datos. Se obtuvo como resultado que, el 46,7%

mencionan un grado medio a la productividad, mientras que, el 30% indican un bajo nivel; a su vez el 23,3% sostienen que en la empresa hay un alto nivel de productividad; y llegando a la conclusión que, según el $Rho=0.812$, indicando que si se relaciona las variables.

Leonardo (2018) en su tesis La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz- 2018, tuvo como objetivo identificar si la satisfacción laboral se relaciona con la productividad laboral. Presentó una metodología de tipo aplicada y nivel correlacional; aplicado a una población conformado por 50 colaboradores de la entidad mencionada; se empleó la encuesta para el procesamiento dicha información. Se obtuvieron los resultados siguientes, que el 52% aseguran que hay una alta productividad laboral, en tanto, el 2% manifiestan que un nivel bajo de productividad en la empresa; y teniendo como conclusión que se comprobó la correlación en estas variables mencionadas.

Suyon (2018) en su tesis Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC. Chiclayo, tuvo como objetivo de investigación implementar un proyecto de incentivos para mejorar la productividad laboral. Presentó una metodología de diseño no experimental – propositiva; aplicado a una población conformado por 6 colaboradores de la entidad anteriormente mencionada; se empleó la encuesta y cuestionario para el procesamiento de información. Alcanzando dichos resultados que, el 67% de los trabajadores poseen una producción de nivel medio, en tanto, el 33% realizan una producción menor; y teniendo como conclusión, que todos los trabajadores de dicha entidad realizan una producción media.

Gutiérrez (2022) en su tesis Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021, tuvo como objetivo analizar si el empowerment se relaciona con la productividad laboral en un restaurante. Presentó una metodología de tipo aplicada y de diseño correlacional; aplicado a un total de 53 colaboradores de dicha empresa anteriormente mencionada; se empleó la encuesta para procesar dichos datos. Se obtuvieron los resultados siguientes, que el 54.72% indican que existe una escala regular de productividad en los trabajadores, en cuanto el 28.30% manifiestan un nivel bajo; y teniendo como conclusión, que hay conexión significativa en estas variables con un ($Rho=0,799$).

Vilca (2022) en su tesis Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021, tuvo como objetivo analizar si el compromiso organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral. Presentó una metodología aplicada, de nivel correlacional; aplicado a una población establecido por 52 colaboradores de dicha empresa anteriormente mencionada; se empleó la encuesta para procesar los datos. Se alcanzó los siguientes resultados que, el 51.92% indican que existe una escala regular en cuanto a la productividad del personal y el 25% señalan que existe un nivel alto de productividad laboral; y llegando a la conclusión, que hay conexión en estas variables de estudio con un ($Rho=0,858$).

Chang y De la Cruz (2021) en su tesis Teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Southcargo Perú, Magdalena, 2021, tuvo como objetivo analizar si se relaciona el teletrabajo con la productividad laboral. Presentó una metodología aplicada y de nivel correlacional; aplicado a una población establecido por 50 colaboradores de dicha empresa anteriormente mencionada; se utilizó la encuesta con el fin de analizar los datos. Se obtuvieron los resultados siguientes, que el 20,8% indican que existe una escala alta con respecto a la productividad del personal y el 64,6% manifiestan un nivel regular; y teniendo como conclusión, que hay correlación en estas variables con un $Rho=0,714$.

Erique y Quispe (2021) en su tesis Motivación y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Grau Logística Express S.A. - Callao 2020, tuvo como objetivo analizar si la motivación se relaciona con la productividad laboral. Presentó un método aplicado, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional; aplicado a una población constituido por 25 trabajadores de dicha empresa anteriormente mencionada; se empleó la encuesta para procesar dicha información. Se obtuvo como resultado que, el 48% manifiestan un bajo rendimiento y el 12% señalan una buena productividad laboral; como conclusión se determinó que si se relaciona ambas variables con un $Rho=0,553$, la cual significa que se rechazó la H_0 , aceptando la hipótesis alterna.

Julca y Sánchez (2021) en su tesis Gestión de compras y la cadena de suministros en la EMPRESA ARPERMIGA E.I.R.L. Jaén, 2021, tuvo como objetivo analizar si la gestión de compras se relaciona con la cadena de suministros.

Presentó una metodología aplicada, de tipo descriptivo no experimental, correlacional; aplicado a un total de 18 participantes de dicha empresa anteriormente mencionada; se empleó la encuesta con el propósito de procesar dicha información. Se pudo obtener los siguientes resultados, que el 66.6% indican que existe un nivel regular en la gestión de compras y el 27.78% señalan que existe un nivel alto en la gestión de compras; y teniendo como conclusión, que hay una correlación en estas variables con un $Rho=0,558$, que indica que se rechazó la H_0 aceptando la H_1 .

Para poder identificar las teorías de las variables y dimensiones, se pudo analizar fuentes secundarias; por lo tanto, para la variable gestión de compras se pudo relacionar con la teoría de las expectativas de Vroom (1964) en donde el autor nos indique que la teoría está enfocada a tres factores, las cuales son la expectativa, la valencia y la instrumental (Marrugo y Pérez, 2012). Además, existe un esquema que se relaciona con la variable gestión de compras, propuesta por Hayes y Wheelwright (1984) quienes mencionan cuatro objetivos básicos como coste, calidad, plazo de entrega y flexibilidad. (Gonzáles, 2006).

Con respecto a la primera dimensión planificación de compras se logró relacionar con la matriz de Kraljic de Kraljic (1983) por lo cual el autor nos mencione que la estructura teórica está enfocada en cuatro categorías, las cuales son productos rutinarios, cuello botella, apalancados, estratégicos (Cochachin y Marchesini, 2020).

Para la segunda dimensión búsqueda y selección de proveedores se pudo relacionar con la matriz de toma de decisiones de Pugh (1990) por ello el autor nos señale que el modelo cuenta con cinco criterios definido por cada individuo y dándole un valor en un rango entre 1 y 5, al que 5 es un valor decisivo al instante de confrontar y 1 es un factor no decisivo (Arboleda y Acosta, 2020).

En la tercera dimensión negociaciones y realización de los pedidos se consiguió relacionar con el modelo de Wilson de Harris (1915) en donde el autor indique que el modelo está enfocada para calcular el volumen de pedido óptimo con la finalidad de observar la evolución de las mercaderías en un determinado tiempo (Agudelo y López, 2018).

En la cuarta dimensión evaluación de la oferta se logró relacionar con el método de la oferta de Smith (1723-1790) en donde el autor señala que la teoría está enfocada en la ley de la oferta, por lo cual denota que la oferta es directamente conforme al precio, es decir, cuanto más elevado sea el valor del bien, mayores unidades se brindarán a la venta (Burgos et al, 2019).

Finalmente, para la quinta dimensión seguimiento y control de la compra se consiguió relacionar con la teoría de control de Bush (1929) en donde el autor establece es su aplicabilidad a procesos de tipo general, por lo que especifica un proceso de algún movimiento o acción, que tenga lugar a medida que el tiempo transcurre (Guerrero, 2011).

Por otro lado, en la variable productividad laboral se pudo relacionar con la teoría de los dos factores de Herzberg (1959) en donde el autor indique que la teoría está enfocada a dos componentes de satisfacción, las cuales son factores motivacionales (satisfacción) y factores higiénicos (insatisfacción) (Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides, 2020). Además, cabe indicar que existe una teoría más que se relaciona con la variable productividad laboral, la cual es la teoría de McClelland de McClelland y Burnham (1976) en donde los autores sostienen que el logro, poder y afiliación son tres necesidades cruciales que contribuyen a interpretar el motivo de los individuos (Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides, 2020).

Para la primera dimensión eficacia se logró relacionar con la teoría de Y de McGregor (1960) en donde el autor nos señale que la teoría está orientada a la importancia de fomentar el bienestar del trabajador, ya que el directivo busca que el empleado tenga condiciones adecuadas para que funcione correctamente en el ámbito profesional (Madero y Rodríguez, 2018)

Para la segunda dimensión eficiencia se pudo relacionar con la teoría científica de la administración de Taylor (1856-1915) en donde el autor nos indique que la teoría está guiada a la importancia de la división de tareas en el trabajo para establecer y ordenar a los trabajadores el tiempo para la elaboración de las mismas, y puntualizar el puesto que se desarrollan mejor de acuerdo a sus experiencia y resultados (Arévalo, 2017).

Para la tercera dimensión condiciones laborales se logró relacionar con la teoría de las necesidades de Maslow (1943) en donde el autor nos señale que la teoría está orientada a en dos niveles: el nivel bajo está establecido por las necesidades fisiológicas y de seguridad; y, el nivel alto, que consiste de las necesidades sociales, estima y autorrealización (Parra, Bayona y Salamanca, 2018).

Para poder identificar las conceptualizaciones de las variables y dimensiones, se pudo analizar fuentes primarias; por lo tanto, para la variable gestión de compras se define como el recurso para proveer de manera constante productos que serán incorporados de manera directa o indirecta en la fabricación, en proporción apropiados, en el momento indicado, al precio prudente, y dentro de los parámetros acordados; puesto que una entrega no acordada puede generar dificultad en la elaboración (Heredia, 2018). También se considera como el área de funciones de la organización principal de conseguir las materias primas precisas para las intervenciones, con las cantidades necesarias, en el tiempo y lugar exacto, de la calidad idónea y el precio justo, de esa manera consolidando la persistencia de las ejecuciones (Celi y Rivera, 2019). Asimismo, se define como el procedimiento de planificación, implementación, evaluación y control de las decisiones de compra en base a estrategias y operaciones para conducir las acciones de la función de las mismas mediante ocasiones resistente con las técnicas de la organización para alcanzar sus objetivos a larga duración (Juárez, 2021).

La planificación de compras consiste en saber las necesidades de la empresa en cuanto a los productos, ello se debe a un manejo de información que ofrece el almacén y también el área de ventas para saber la cantidad de stock que requiere la entidad (Orlando, et al., 2018). Por otra parte, la planificación de compras va a permitir lograr con los propósitos estratégicos de la entidad, permitiendo realizar compras adecuadas y adquirir precios más competitivos para mejorar el rendimiento de la empresa (Arenal, 2016).

La búsqueda y selección de proveedores constituye en realizar una base de datos con los posibles proveedores, que se procede a contactar con los idóneos proveedores para requerirles información de los bienes y el precio; posteriormente

para seleccionar a un proveedor se debe de considerar las posteriores pautas, valorar las condiciones económicas, tomando en cuenta la fijación en el precio del producto o servicio, si se sacará descuentos acogedores, también si se hacen cargo de gastos producidos (como el desplazamiento de la mercancía, y otros gastos relacionado al producto), y cuanto duración demanda el pago; por último, se escoge al proveedor que cumpla todas las condiciones anteriores (Requena y Rivasplata, 2020). Además, permite apreciar al proveedor y seleccionar a los que poseen los requerimientos del perfil solicitado, para verificar de acuerdo a su experiencia en el mercado, esperando determinar una conexión comercial a futuro (Veritas, 2009).

Las negociaciones y realización de los pedidos consisten en implantar un adecuado convenio con los proveedores para realizar la compraventa de algo, de tal manera que ambos participantes salgan beneficiados, lo cual se logre ganar de manera equilibrada y obtengan mejores utilidades, por ello, los materiales implican tener precios justos acorde a clausulas negociadas (Bazan, 2022). Tambien, las negociaciones y realización de los pedidos buscan disponer un adecuado convenio con los proveedores para realizar un trueque por algo en común, de tal manera que ambos salgan beneficiados (Veritas, 2009).

La evaluación de la oferta permite contar con la oferta indicada, la cual se escoge al proveedor que fundamente las cualidades del bien solicitado, realizando la evaluación de la garantía del tiempo de entrega, seguridad y la calidad con ello garantizar la confianza de la oferta que se está generando (Bazan, 2022). Asimismo, la evaluación de la oferta es cuando la oferta es más enriquecedora, ya que se prefiere al proveedor que garantice las propiedades del producto, evaluando la seguridad, garantía en la entrega y el grado de calidad para certificar la credibilidad de la oferta (Veritas, 2009).

El seguimiento y control de la compra consiste en aminorar demoras o minimizar posibles efectos, asegurando así el control de calidad de los bienes a percibir, con ello teniendo en cuenta la calidad exigida; por lo cual, es conveniente contar con trabajadores eficientes y entusiastas, asimismo la persona encargada que trabaje en las oficinas de adquisiciones tiene que saber todo sobre planteamientos estratégicos (Bazan, 2022). Por otro lado, el seguimiento y control de la compra es un proceso relevante, puesto que, monitorea el estado y cada

movimiento de la adquisición en tiempo real, así mismo, se debe operar con un equipo eficiente y apasionado, teniendo en cuenta que, al pertenecer al área de compras, involucra tener la capacidad de comprender a detalle los proyectos decisivos para los resultados esperados de la organización. (Martínez, 2007)

Por otro lado, la productividad laboral es un índice donde se prueba la eficacia y la eficiencia mediante los trabajadores que fabrican productos o servicios, por lo cual, una organización es rentable si alcanza transformar materia prima en bienes acabados a un inferior precio en el mercado, esto se consigue si los trabajadores realizan sus actividades en condiciones laborales adecuadas (Rondinel y Zamora, 2019); además se considera el éxito del trabajador dentro de una empresa, que se presenta incitada mediante la recompensación, capacitaciones, desarrollo de habilidades y el ambiente laboral, por lo cual los trabajadores se sienten sometidos a un reputado factor psicológico (Pozo, 2021); y también es sujeta por las empresas como un instrumento para manejar de forma adecuada los medios, de tal manera que la empresa es apreciada competente si alcanza conseguir mayor productos por cada líneas de trabajo (León, 2020).

La eficacia es la evaluación de lo que se realiza, del bien o servicio que se brinda. No solo se toma en cuenta la producción al 100% del alcance del producto o servicio que se precisan, sino de la calidad y cantidad, por ello es imprescindible la conformidad del mismo, es decir que alcance complacer e impresionar al comprador (Brito, 2020). Por otro lado, la eficacia es la escala de resultado respecto a las metas y objetivos proyectados por una empresa, de igual modo, crea alusión a nuestra facultad para conseguir lo que nos planteamos (Chiavenato, 2018).

La eficiencia es una perspectiva monetaria que manifiesta la competencia de fabricar el límite resultado con el menor recurso posible, de energía y tiempo, lo cual es perfecto para el uso de recursos libres para el logro de resultados esperados (Rojas, Jaimes y Valencia, 2018). Por otra parte, la eficiencia es el manejo prudente que se establece para los recursos, requiriendo la mínima cantidad de estos, de esa manera, se logrará cumplir con las metas planteadas por la entidad (Chiavenato, 2018)

Condiciones laborales es el ambiente de trabajo, los recursos óptimos otorgados para cumplir con lo programado. Tomando en cuenta diversos factores que permite sentir al trabajador satisfecho en su ambiente de trabajo (Rondinel y Zamora, 2019). Asimismo, el ambiente del trabajo se establece en distintos aspectos como las condiciones físicas, psicológicas, sociales y materiales, ya que, es importante priorizar la salud de los trabajadores en los indicadores de productividad, teniendo en cuenta, que los ambientes laborales deben ser innovados y modificados para un mayor rendimiento laboral (Chiavenato 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

El estudio planteado presentó un enfoque cuantitativo, para el autor Hernández et al. (2018) define como la recolecta de los datos que permite aprobar las hipótesis del estudio a través de la medida numérica y de análisis estadísticos, con la finalidad disponer patrones de conducta y justificar teorías.

Tipo:

El presente estudio fue de tipo aplicada, ya que se elaboró un cuestionario de la cual fue validado. Por ello, se presentó un nivel confiabilidad el cual ha sido aplicado a los participantes, según el autor Barboza (2015) quien indica que la investigación aplicada se dirige a un entorno frecuente y se orienta al desarrollo y aplicación de la capacidad lograda en el análisis del método mencionado. Además, consigue un entendimiento considerable para facilitar resultado a un problema usual.

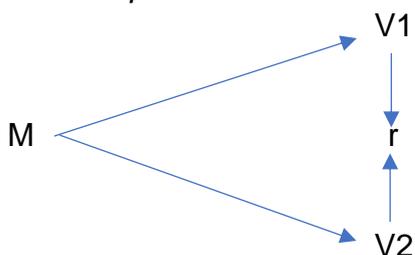
Nivel:

Para la investigación se empleó el nivel correlacional debido a que se buscó identificar la relación entre las variables aplicando pruebas de hipótesis tanto generales como específicas; en donde el Asseo (2018) define correlacional como el nivel de conexión entre las variables de dicha investigación.

Diseño:

Se basó en un diseño no experimental de corte transversal, en donde existió la ausencia de manipulación deliberada de los datos que serán procesados por el investigador (Hernández et al., 2018). El diseño estuvo esquematizado a continuación:

Figura 1. Esquema de diseño no experimental



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión de compras

V2 = Productividad laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización**Variable 1: Gestión de compras**

Definición conceptual: Es considerado como el recurso para proveer de manera constante productos y servicios que serán incorporados de manera directa o indirecta en la fabricación, en proporción apropiados, en el momento indicado, al precio prudente, y dentro de los parámetros acordados; puesto que una entrega no acordada puede generar dificultad en la elaboración (Heredia 2018).

Definición operacional: Se analizó la variable a través de cinco dimensiones las cuales están delimitadas por 10 indicadores y medibles mediante la escala de Likert.

Indicadores:

Planificación de compras:

- Plan de producción
- Histórico de ventas

Búsqueda y selección de proveedores:

- Procedimientos estandarizados
- Proveedores aprobados

Negociaciones y realización de los pedidos:

- Número de pedidos realizados
- Histórico de compras

Evaluación de la oferta:

- Entregas a tiempo
- Reclamo a los proveedores

Seguimiento y control de la compra:

- Quiebre de stock
- Entregas perfectas

Escala:

Ordinal con valoración Likert.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Es un índice donde se prueba la eficacia y la eficiencia mediante los trabajadores que fabrican productos o servicios, por lo cual, una organización es rentable si alcanza transformar materia prima en bienes acabados a un inferior precio en el mercado, esto se consigue si los trabajadores realizan sus actividades en condiciones laborales adecuados (Rondinel y Zamora, 2021).

Definición operacional: Se analizó la variable a través de tres dimensiones las cuales están delimitadas por 9 indicadores y medibles mediante la escala de Likert.

Indicadores:

Eficacia:

- Resultados
- Productos logrados
- Metas fijadas.

Eficiencia:

- Uso de recursos
- Tiempo
- Capacitaciones

Condiciones laborales:

- Satisfacción
- Materiales
- Orientación

Escala: Ordinal de valoración Likert

Por consiguiente, se observa la matriz de operacionalización en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población fue finita, la cual estuvo compuesta por 40 trabajadores de la Corporación Cimmsa S. A. Por ello, Bernal (2010), define que la población es la parte total de los participantes que tienen las mismas características a los cuales se refiere la investigación.

Criterios de inclusión,

- Trabajadores de la Corporación Cimmsa S. A.

Criterios de exclusión,

- Clientes y gerentes.

Muestra: Para la investigación se determinó una muestra censal porque se utilizó la totalidad de la población, es decir, a los 40 trabajadores de la empresa Corporación Cimmsa S.A., de tal manera, López (2004) define la muestra como una cierta parte de la población que será estudiada en distintas investigaciones.

Muestreo: Se consideró el muestreo no probabilístico, debido a que no se aplicó ninguna fórmula estadística para determinar la muestra de la investigación. Por lo cual, los autores Otzen y Manterola (2017) afirman que el muestreo no probabilístico conduce a la accesibilidad de los datos completos de los participantes representativos de la población, para después someterlos a selección sin la necesidad de emplear alguna prueba o cálculo estadístico.

Unidad de análisis: Trabajador de la Corporación Cimmsa S. A.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta para poder calcular la información de los participantes del estudio. Tal como indica Pozo (2021) la encuesta tiene como fin disponer datos que calculen información y con ello acceda observar las valoraciones de la posición y experimentos, con la finalidad de delimitar los procedimientos estadísticos y metodológicos de la investigación.

Instrumento: Se empleó el cuestionario para coleccionar los datos, el cual estuvo conformado por 31 preguntas elaboradas respecto a las dimensiones e indicadores enlazadas a las variables, para luego ser aplicado a los trabajadores de la Corporación Cimmsa S.A. Por tanto, Pozo (2021) menciona que es el componente que debe reunir fiabilidad y validez del objeto a medición sacando la información sintetizada. Por ello, se estableció que para la variable gestión de compras el cuestionario estará contenido por 22 preguntas, mientras que para la variable productividad laboral el cuestionario estará contenido por 9, las cuales estarán repartidos de la siguiente forma:

Tabla 1*Categorización de los instrumentos*

Variables	Dimensiones	Ítems	Escala
Gestión de compras	Planificación de compras	1-4	Ordinal
	Búsqueda y selección de proveedores	5-8	
	Negociaciones y realización de los pedidos	9-12	
	Evaluación de la oferta	13-18	
	Seguimiento y control de la compra	19-22	
Productividad laboral	Eficacia	23-25	Ordinal
	Eficiencia	26-28	
	Condiciones laborales	29-31	

De tal manera, se realizó un cuestionario que estuvo elaborado por 31 ítems de acuerdo a los indicadores de las dimensiones del estudio actual. (Ver Anexo 2).

Validez: Para dar validez se hizo el juicio de expertos de la especialidad de metodología, administración y estadística los cuales sujetarán su veredicto al instrumento para establecer su efectividad y exactitud en la medición de las variables de la investigación (Hernández et al., 2018).

Por ello, se realizó la validación del instrumento por medio del juicio de 3 expertos de la carrera de administración con el fin de revisar y aprobar cada una de las preguntas que han sido desarrolladas en relación a las variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 2*Validación de juicio de expertos*

Variable 1: Gestión de Compras				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	83%	72%	80%	235%
Objetividad	83%	72%	80%	235%
Pertinencia	83%	72%	80%	235%
Actualidad	83%	72%	80%	235%
Organización	83%	72%	80%	235%
Suficiencia	83%	72%	80%	235%
Intencionalidad	83%	72%	80%	235%
Consistencia	83%	72%	80%	235%

Coherencia	83%	72%	80%	235%
Metodología	83%	72%	80%	235%
			TOTAL	78,3%

En cuanto a la tabla N°2, se observa la validación promedio que se alcanzó del instrumento con respecto a su conformidad del juicio de 3 expertos a la variable independiente de la investigación: Gestión de compras obteniendo un resultado de 78,3%, eso significa que obtuvo una calificación muy buena; por lo tanto, se logró aplicar el instrumento de manera óptima.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Variable 2: Productividad Laboral				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	83%	63%	80%	226%
Objetividad	83%	63%	80%	226%
Pertinencia	83%	63%	80%	226%
Actualidad	83%	63%	80%	226%
Organización	83%	63%	80%	226%
Suficiencia	83%	63%	80%	226%
Intencionalidad	83%	63%	80%	226%
Consistencia	83%	63%	80%	226%
Coherencia	83%	63%	80%	226%
Metodología	83%	63%	80%	226%
			TOTAL	75,3%

En la tabla N°3 se analizar la validación promedio que se consiguió del instrumento con respecto a la aprobación del juicio de 3 expertos a la variable dependiente de la investigación: Productividad laboral obteniendo como resultado un 75,3% indicando una calificación muy buena, por lo tanto, se aplicó el instrumento de forma adecuada.

Tabla 4*Datos de los expertos*

	Grado	Nombres
Experto N°1	Dr.	Carlos Enrique Anderson Puyén
Experto N°2	Dr.	Miguel Bardales Cárdenas
Experto N°3	Dr.	Marco Antonio Candia Menor

Confiabilidad: Es la comprobación de fiabilidad que presenta el instrumento de estudio por medio de la recolección de datos, por lo cual, se debe de demostrar el nivel de confianza con una escala de valorización de alfa de Cronbach mayor a 0.70. (Hernández et al., 2018).

Para determinar la fiabilidad del instrumento en el presente estudio, se inició a realizar la base de datos en el programa Excel; y posteriormente, se envió al programa SPSS 25 con el fin de obtener los datos correspondientes. (Ver anexo 04)

Tabla 5*Confiabilidad de Alfa de Cronbach entre las variables de Gestión de Compras y Productividad Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	31

Luego de haber efectuado el estadístico de fiabilidad de las variables de investigación, dio como resultado de 0.887 de acuerdo a la escala de valorización del alfa de Cronbach se deduce que se ubica con una calificación muy alta, indicando que el instrumento es inmensamente fiable para aplicar la encuesta a los trabajadores de la Corporación Cimmsa S. A.

Asimismo, se ejecutó el mismo análisis a la variable de Gestión de Compras

Tabla 6*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable de Gestión de Compras*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	22

El estadístico de confiabilidad de la variable Gestión de compras, arrojó como resultado de 0.848, la cual significa que se localiza en un nivel muy alto de fiabilidad, de acuerdo al rango de evaluación del alfa de Cronbach.

Por último, se procedió a realizar el mismo análisis de confiabilidad a la variable de Productividad Laboral.

Tabla 7

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable de Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.622	9

En cuanto a la variable de Productividad Laboral, el estadístico de confiabilidad salió como resultado de 0.622, lo cual significa, que tiene un nivel alto de fiabilidad de acuerdo al rango de valorización del Alfa de Cronbach. (Ver Anexo 07)

3.5. Procedimientos

Las variables que se empleó en esta investigación serán problemáticas de la Corporación Cimmsa S.A.; por lo cual, se realizó la búsqueda en tesis, libros, artículos y revistas para obtener información relevante sobre las variables que se estudió con el fin de determinar las dimensiones e indicadores. Después de ello, se ejecutó a procesar y analizar la información extraído de cada respuesta relativo a las preguntas mostradas en los cuestionarios con la finalidad de medir el grado de fiabilidad del instrumento con relación a las variables, el cual se usó el programa Excel para clasificar y contabilizar los datos, para después exportarlos al programa estadístico SPSS 25 con el fin de comparar las hipótesis de acuerdo a los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se recopilaron la información de la muestra, después de ello se analizó para responder a los cuestionamientos de inicio de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas. Posteriormente, terminando la aplicación del instrumento a los trabajadores de las Corporación Cimmsa S.A., se identificó y determinó el nivel o grado de confianza a través del alfa de Cronbach. Por tanto, estos datos que se recolectaron fueron examinados e identificados para poder obtener resultados

estadísticos tanto inferenciales como descriptivos para posterior a ellos plasmarlo en tablas y figuras respetando las normas APA versión 7.

Por ello, en la investigación se empleó el método descriptivo, por lo cual Fernandez (2019) indica que la estadística descriptiva permite efectuar un análisis de forma práctica, necesaria y determinada para su interpretación. Además, los cuadros permiten sintetizar datos y señalar cifras exactas; las figuras o gráficas buscan evidenciar las tendencias y contrastes.

Asimismo, se aplicó el método inferencial, según Mantilla y Huanca (2020) indica el método inferencial tiene como finalidad comparar las hipótesis constituidas en base a los objetivos propuestos, recurriendo con la aplicación del programa SPSS 25, cuyos resultados manifestarán el nivel de conexión que existe entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Debido a los criterios éticos, se contó con el valor del respeto a todos los trabajadores que participaron en la recolección de datos, asimismo, cada trabajador tuvo la autonomía de responder por voluntad propia los cuestionamientos. Por consiguiente, se aplicaron los criterios éticos del código de ética de la Universidad César Vallejo (2020) en los cuales se empleó el beneficencia en el cual el estudio procuró la comodidad de los trabajadores sin perjudicar su tranquilidad; integridad humana en donde se le considero a los colaboradores como lo más importante dentro de la investigación independientemente de su nivel económico social, género o cultura; justicia a través del trato igualitario sin generar algún tipo de exclusión; responsabilidad y transparencia en donde el investigador asumió cada consecuencia respecto a la aplicación del estudio y la divulgación o presentación de los resultados para demostrar el código ético profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado estadístico descriptivo de Gestión de Compras y Productividad Laboral

		Productividad Laboral				
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Gestión de Compras	A veces	Recuento	12	5	0	17
		% del total	30.0%	12.5%	0.0%	42.5%
	Casi siempre	Recuento	1	20	1	22
		% del total	2.5%	50.0%	2.5%	55.0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
Total		Recuento	13	25	2	40
		% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%

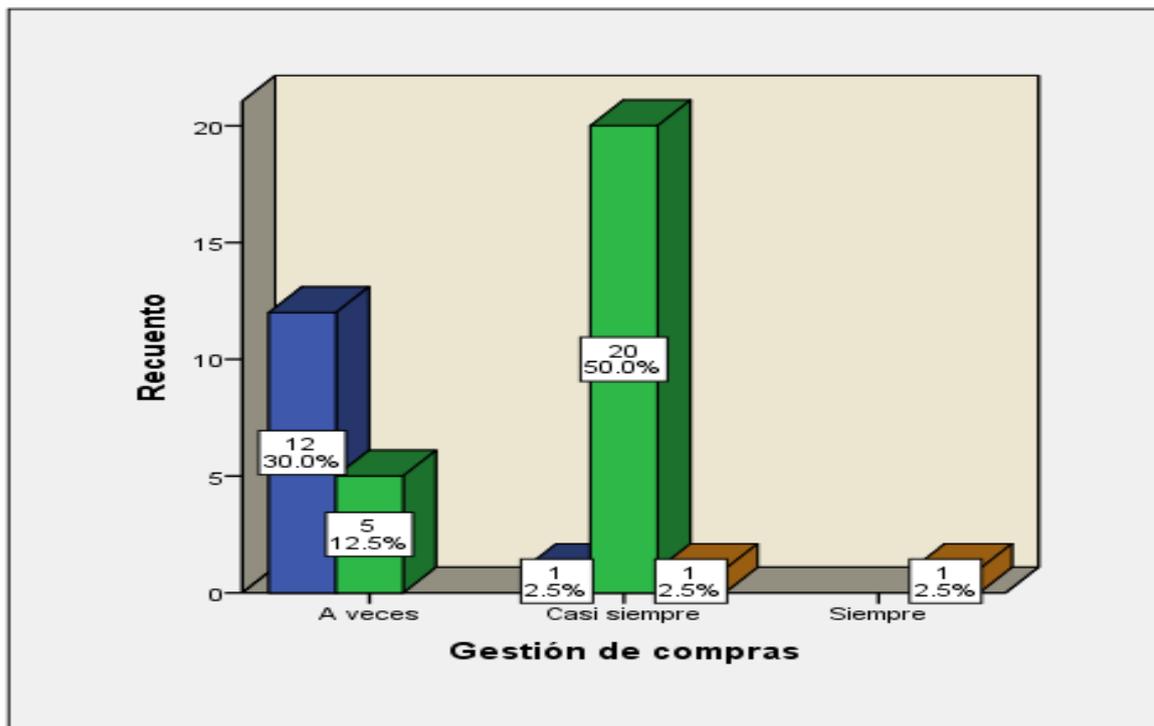


Figura 2: Relación entre el Gestión de Compras y Productividad Laboral

Según la tabla 8 y en la figura 2 se presentan los datos hallados después de aplicar la encuesta:

De acuerdo a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 30% han manifestado que a veces la Gestión de compras se relaciona con la productividad laboral.

Sin embargo, el 50% indican que casi siempre existe relación en estas variables de estudio.

Por consiguiente, solo el 2,5% de los trabajadores encuestados sostuvieron que siempre existe dicha relación.

Por último, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto a la Productividad Laboral, el 42,5% señalan que a veces existe Gestión de compras, mientras que el 55% sostienen que casi siempre existe Gestión de Compras y el 2,5% indica que siempre hay una correcta Gestión de Compras.

Tabla 9

Resultado estadístico descriptivo de la Planificación de Compras y Productividad Laboral

			Productividad Laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Planificación de Compras	A veces	Recuento	8	3	0	11
		% del total	20.0%	7.5%	0.0%	27.5%
	Casi siempre	Recuento	5	21	0	26
		% del total	12.5%	52.5%	0.0%	65.0%
	Siempre	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0.0%	2.5%	5.0%	7.5%
Total	Recuento	13	25	2	40	
	% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%	

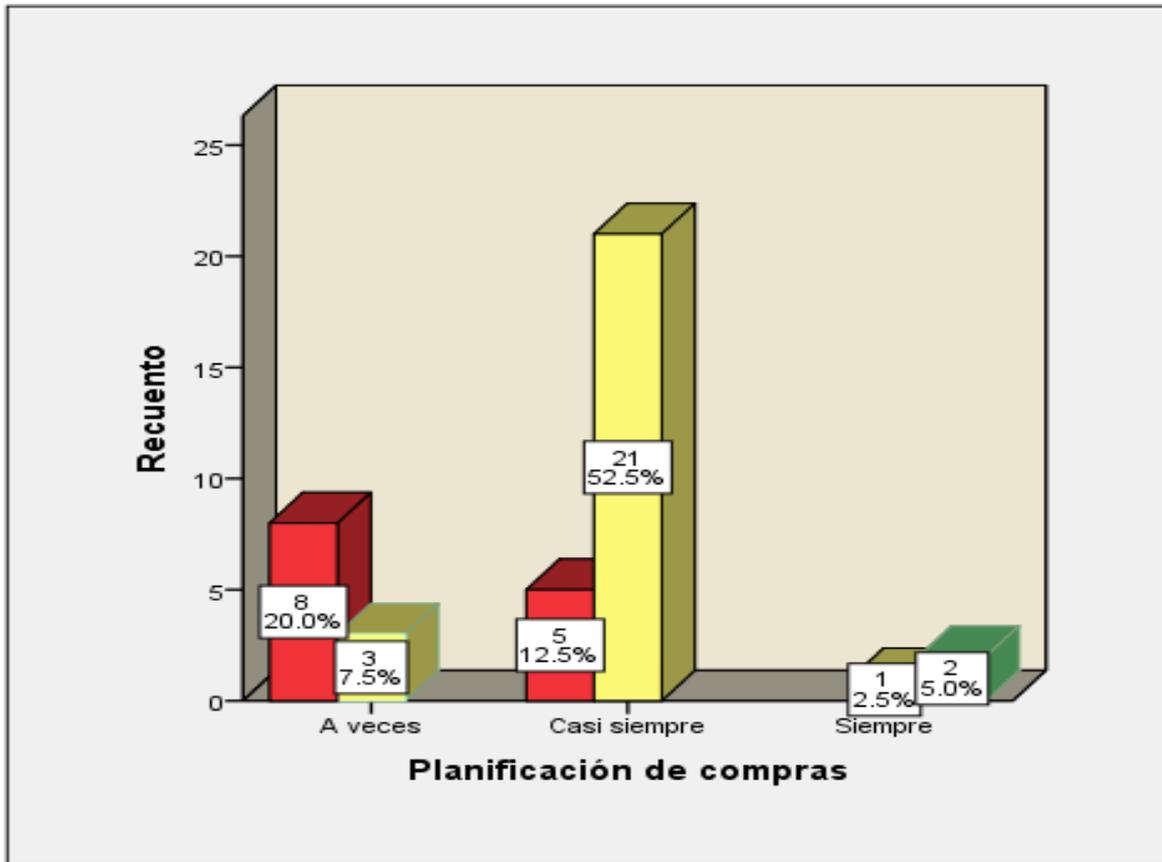


Figura 3: Relación entre la Planificación de Compras y Productividad Laboral
 En cuanto a la tabla 9 y en la figura 3 se observa los datos hallados después de aplicar la encuesta:

Respecto a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 20% han manifestado que a veces la Planificación de Compras se encuentra relacionada con la Productividad Laboral.

Mientras que, el 52,5% indican que casi siempre la Planificación de Compras se encuentra relacionada con la Productividad Laboral.

Por lo tanto, solo el 5% del personal sostuvieron que siempre existe dicha relación.

Finalmente, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto al Productividad Laboral, el 27,5% señalan que a veces existe Planificación de Compras, mientras que el 65% sostienen que casi siempre existe Planificación de Compras y el 7,5% indica que siempre existe una correcta Planificación de Compras.

Tabla 10

Resultado estadístico descriptivo de la Búsqueda y Selección de Proveedores y Productividad Laboral

		Productividad laboral			Total	
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Búsqueda y selección de proveedores	A veces	Recuento	10	3	0	13
		% del total	25.0%	7.5%	0.0%	32.5%
	Casi siempre	Recuento	3	20	1	24
		% del total	7.5%	50.0%	2.5%	60.0%
	Siempre	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0.0%	5.0%	2.5%	7.5%
Total		Recuento	13	25	2	40
		% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%

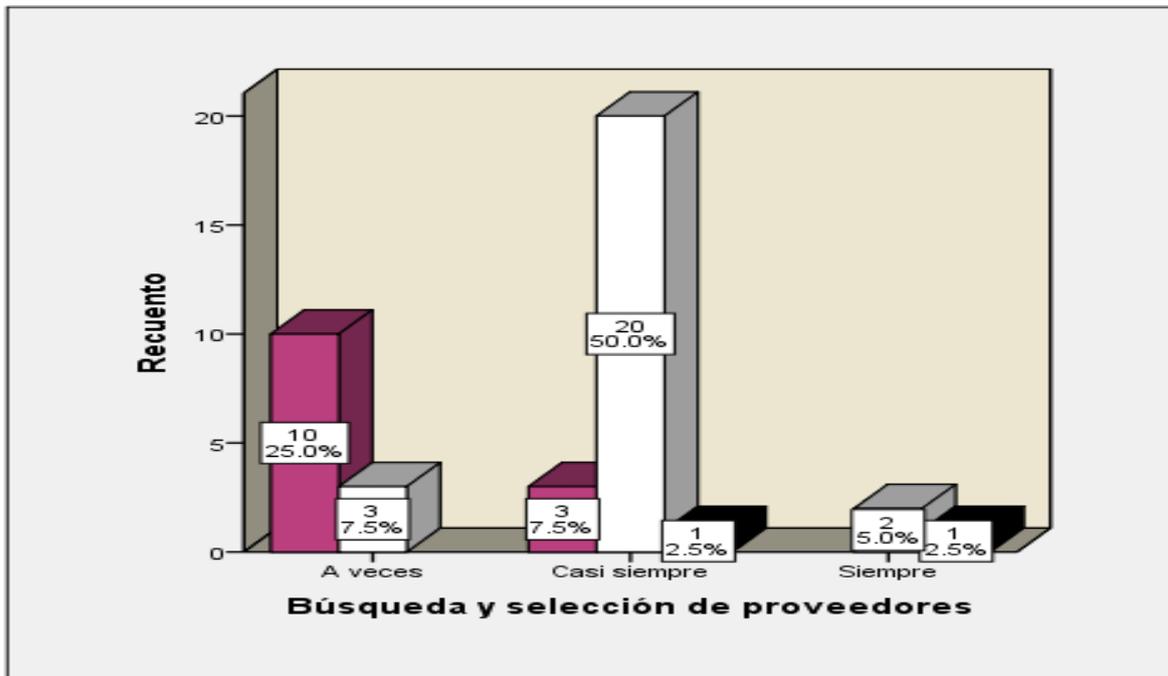


Figura 4: Relación entre la Búsqueda y Selección de Proveedores y Productividad Laboral

De acuerdo a la tabla 10 y figura 4 se observa los resultados hallados después de aplicar la encuesta:

De acuerdo a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 25% han indicado que a veces la Búsqueda y Selección de Proveedores se relaciona con la Productividad Laboral.

Mientras que, el 50% manifestaron que casi siempre la Búsqueda y Selección de Proveedores se relaciona con la Productividad Laboral.

Sin embargo, solo el 5% de los trabajadores afirmaron que siempre existe dicha relación.

Por consiguiente, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto al Productividad Laboral, el 32,5% sostienen que a veces existe Búsqueda y Selección de Proveedores, en tanto el 60% sostienen que casi siempre existe Búsqueda y Selección de Proveedores y el 7,5% indican que siempre existe una correcta Búsqueda y Selección de Proveedores.

Tabla 11

Resultado estadístico descriptivo de las Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral

			Productividad laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Negociaciones y realización de los pedidos	A veces	Recuento	11	7	0	18
		% del total	27.5%	17.5%	0.0%	45.0%
	Casi siempre	Recuento	2	17	1	20
		% del total	5.0%	42.5%	2.5%	50.0%
	Siempre	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	2.5%	2.5%	5.0%
Total	Recuento	13	25	2	40	
	% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%	

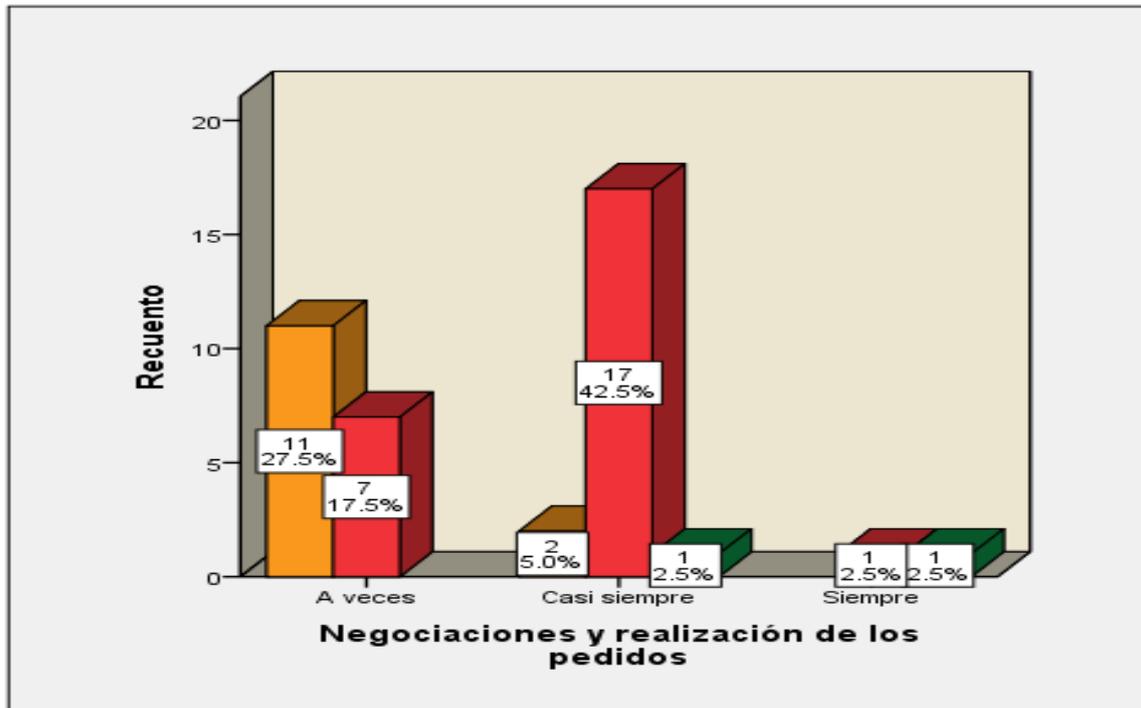


Figura 5: Relación entre las Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral

En la tabla 11 y en la figura 5 se observa los datos hallados después de aplicar la encuesta:

De acuerdo a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 27,5% han indicado que a veces hay relación entre la Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral.

Mientras que, el 42,5% han señalado que casi siempre hay relación entre la Negociaciones y Realización de los Pedidos y Productividad Laboral.

Sin embargo, solo el 2,5% de los trabajadores señalaron que siempre hay dicha relación.

Por tanto, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto al Productividad Laboral, el 45% sostienen que a veces existe Negociaciones y Realización de los Pedidos, mientras que el 50% sostienen que casi siempre existe Negociaciones y Realización de los Pedidos y el 5% indican que siempre existe una buena Negociaciones y Realización de los Pedidos.

Tabla 12

Resultado estadístico descriptivo de la Evaluación de la Oferta y Productividad Laboral

		Productividad laboral				
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Evaluación de la oferta	A veces	Recuento	6	2	0	8
		% del total	15.0%	5.0%	0.0%	20.0%
	Casi siempre	Recuento	7	21	1	29
	% del total	17.5%	52.5%	2.5%	72.5%	
	Siempre	Recuento	0	2	1	3
	% del total	0.0%	5.0%	2.5%	7.5%	
Total	Recuento	13	25	2	40	
	% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%	

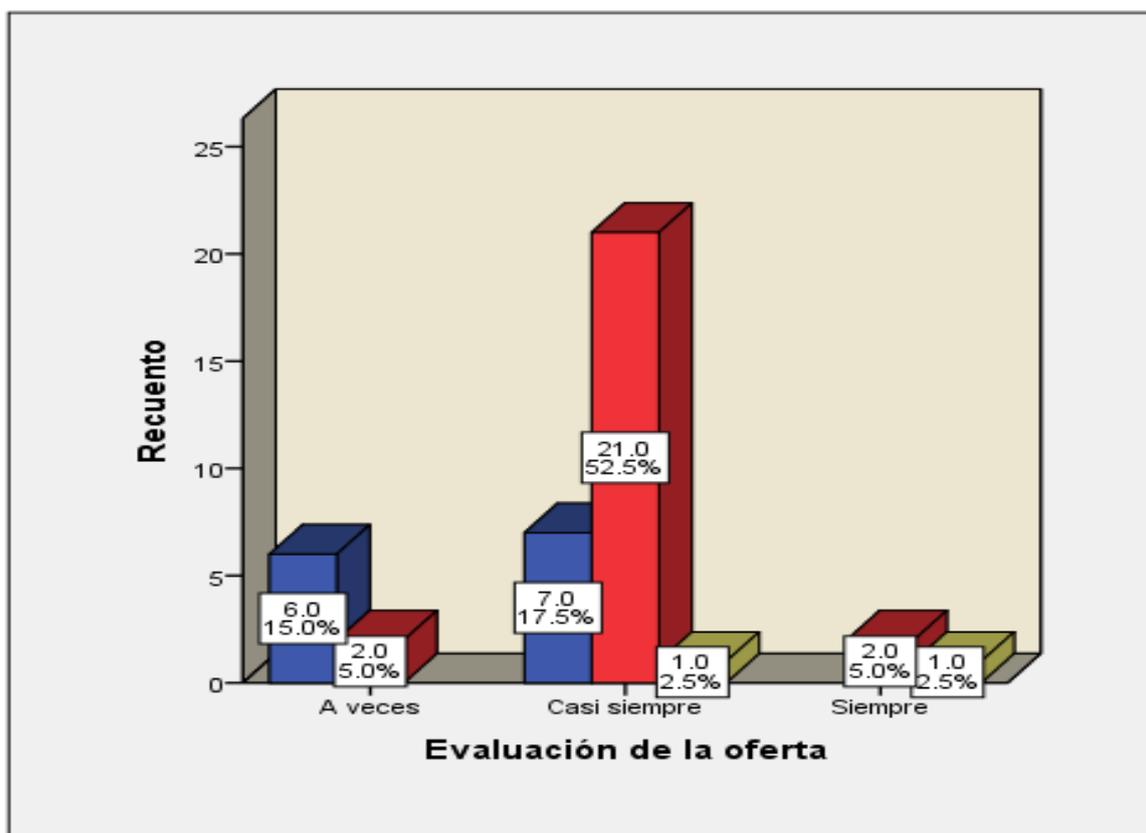


Figura 6: Relación entre la Evaluación de la Oferta y Productividad Laboral

En la tabla 12 y en la figura 6 se presentan los resultados hallados después de aplicar la encuesta:

De acuerdo a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 15% han indicado que a veces la Evaluación de la Oferta se relaciona con la Productividad Laboral.

Mientras que, el 52,5% han afirmado que casi siempre la Evaluación de la Oferta se relaciona con la Productividad Laboral.

Sin embargo, solo el 5% de los trabajadores señalaron que siempre existe dicha relación.

Por último, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto al Productividad Laboral, el 20% sostienen que a veces existe Evaluación de la Oferta, mientras que el 72,5% sostienen que casi siempre existe Evaluación de la Oferta y el 7,5% indican que siempre existe una buena Evaluación de la Oferta.

Tabla 13

Resultado estadístico descriptivo del Seguimiento y Control de la Compra y Productividad Laboral

		Productividad laboral				Total
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Seguimiento y control de la compra	A veces	Recuento	12	8	0	20
		% del total	30.0%	20.0%	0.0%	50.0%
	Casi siempre	Recuento	1	17	1	19
		% del total	2.5%	42.5%	2.5%	47.5%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
Total	Recuento	13	25	2	40	
	% del total	32.5%	62.5%	5.0%	100.0%	

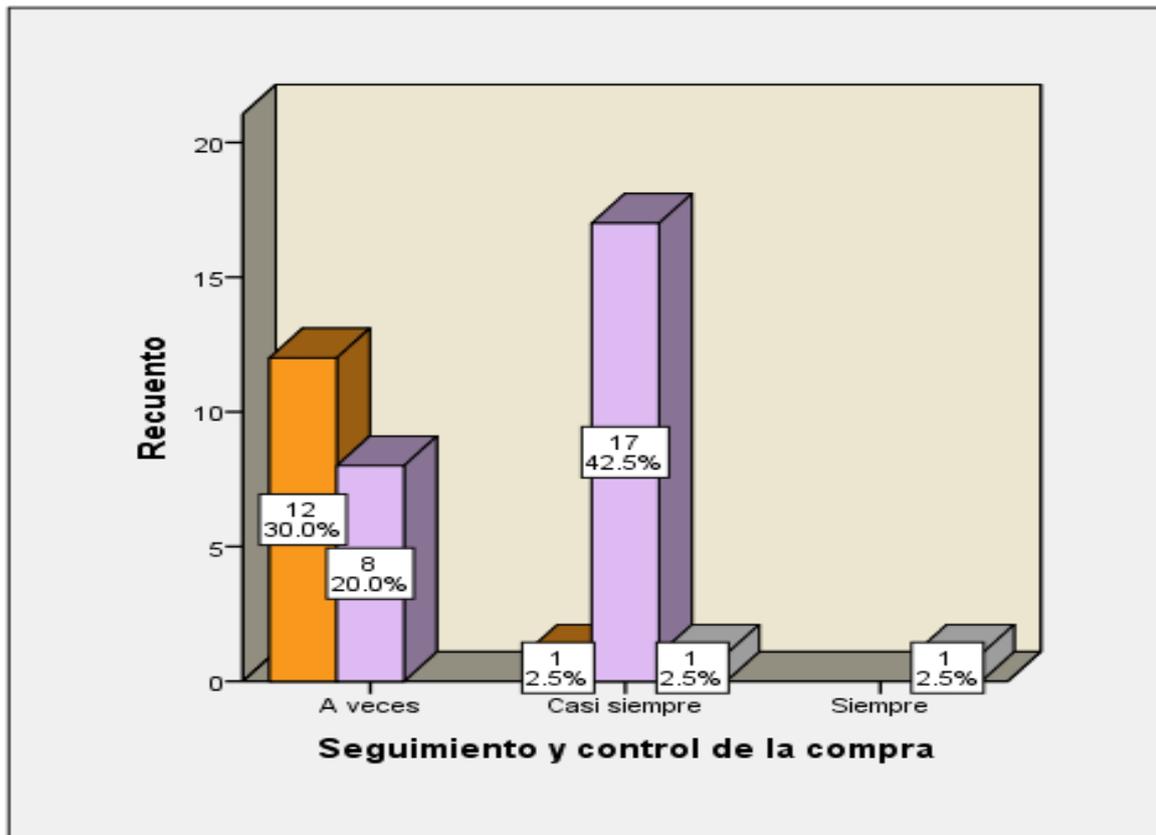


Figura 7: Relación entre el Seguimiento y Control de la Compra y Productividad Laboral

En la tabla 13 y en la figura 7 se observa los resultados hallados después de aplicar la encuesta:

En cuanto a los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A., el 30% han indicado que a veces el Seguimiento y control de la compra se relaciona con la Productividad Laboral.

Mientras que, el 42,5% han manifestado que casi siempre hay relación entre el Seguimiento y Control de la Compra y Productividad Laboral.

Sin embargo, solo el 2,5% de los trabajadores encuestados señalaron que siempre hay dicha relación.

Por tanto, del 100% de los trabajadores encuestados de la Corporación Cimmsa S.A. alguna sea el nivel respecto al Productividad Laboral, el 50% sostienen que a veces existe Seguimiento y Control de la Compra, mientras que el 47,5% sostienen que casi siempre existe Seguimiento y Control de la Compra y el 2,5% indican que siempre existe un buen Seguimiento y Control de la Compra.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Se tiene que tener en cuenta, la especificación de la hipótesis para la influencia de la prueba de normalidad

- H_0 : La distribución de la muestra su comportamiento es normal.
- H_1 : La distribución de la muestra su comportamiento no es normal.

Por ello, se debe de considerar las reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si la Sig. R valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Tabla 14

Prueba de normalidad de las variables Gestión de Compras y Productividad Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de compras	.343	40	.000	.704	40	.000
Productividad laboral	.365	40	.000	.721	40	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Respecto a la tabla 14, se observa los datos obtenidos de la prueba de normalidad de las variables de la investigación. Teniendo en cuenta que la muestra empleada fue menor a 50, por ende, se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk. En efecto, se pudo observar que existe un nivel de significancia de 0,000 menor al valor de 0,05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se deduce que la distribución de la muestra no tiene un comportamiento normal, por ello, se sugirió en aplicar el Rho de Spearman con el fin de contrastar las hipótesis.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

Por tanto, se debe tener en cuenta las reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 15

Correlación entre las variables Gestión de Compras y Productividad laboral

			Gestión de compras	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de compras	Coeficiente de correlación	1.000	.721**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.721**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la tabla 15 se observa el resultado obtenido de la hipótesis general, puesto que, ha sido aplicada a través del Rho de Spearman de 0,721, es decir, una correlación positiva considerable.

Se obtuvo una significancia de $0,000 \geq 0,05$; la cual se rechazó la H_0 aceptando la hipótesis alterna, indicando que existe relación significativa entre la Gestión de Compras y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S.A. Ate, 2022.

Hipótesis Específica 2

- H_0 : No existe relación entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

Por tanto, se debe tener en cuenta las siguientes reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 17

Correlación entre la Búsqueda y Selección de Proveedores y la Productividad Laboral

			Búsqueda y selección de proveedores	Productividad laboral
Rho de Spearman	Búsqueda y selección de proveedores	Coefficiente de correlación	1.000	.662**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.662**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con respecto a la tabla 17 se observa los datos obtenidos de la segunda hipótesis específica, puesto que, ha sido aplicada a través del Rho de 0,662, es decir, una correlación positiva considerable.

Se obtuvo una significancia de $0,000 \geq$ al $0,05$; la cual se rechazó la (H_0), indicando que hay relación entre la Búsqueda y Selección de Proveedores y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S.A. Ate, 2022.

Hipótesis Específica 3

- H_0 : No existe relación entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

Por tanto, se debe tener en cuenta las siguientes reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 18

Correlación entre las Negociaciones y Realización de los pedidos y la Productividad Laboral

			Negociaciones y realización de los pedidos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Negociaciones y realización de los pedidos	Coefficiente de correlación	1.000	.588**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.588**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En tanto en la tabla 18 se observa los datos obtenidos de la tercera hipótesis específica, puesto que, ha sido aplicada a través del ($Rho=0,588$), en otras palabras, una correlación positiva considerable.

Se obtuvo una sig. de $0,000 \geq$ al $0,05$; la cual se rechazó la (H_0) aceptando la (H_1), la cual indica que hay relación significativa entre las Negociaciones Y Realización de los Pedidos y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S.A. Ate, 2022.

Hipótesis Específica 4

- H_0 : No existe relación entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

Por tanto, se debe tener en cuenta las reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 19

Correlación entre la Evaluación de la Oferta y la Productividad Laboral

			Evaluación de la oferta	Productividad laboral
Rho de Spearman	Evaluación de la oferta	Coeficiente de correlación	1.000	.501**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.501**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la tabla 19 se observa los datos obtenidos de la cuarta hipótesis específica, puesto que, ha sido aplicada a través del ($Rho=0,501$), es decir, una correlación positiva considerable.

Se obtuvo una significancia de $0,000 \geq$ al $0,05$; por ende, se rechazó la (H_0), lo cual existe relación significativa entre la Evaluación de la Oferta y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S.A. Ate, 2022.

Hipótesis Específica 5

- H_0 : No existe relación entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.
- H_1 : Existe relación entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022.

De esa manera, se debe tener en cuenta las reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si la Sig. P valor ≥ 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 20

Correlación entre el Seguimiento y Control de la compra y la Productividad Laboral

			Seguimiento y control de la compra	Productivid ad laboral
Rho de Spearman	Seguimiento y control de la compra	Coefficiente de correlación	1.000	.628**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.628**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Acerca de la tabla 20 se presenta el resultado hallado de la quinta hipótesis específica, puesto que, ha sido aplicada a través del Rho de 0,628, es decir, una correlación positiva considerable.

Se obtuvo una sig. de 0,000 \geq al 0,05; la cual se rechazó la (H_0) y se aceptó (H_1), indicando que existe relación significativa entre el Seguimiento y Control de la compra y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S.A. Ate, 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación determinó resultados con respecto a la relación de las variables de Gestión de compras y la Productividad Laboral en la Corporación Cimmsa S. A., Ate, 2022. Por consiguiente, se logró comparar a través de la discusión los resultados con otros estudios que se establecieron en los antecedentes de la investigación.

En cuanto al objetivo general, analizar la relación entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, los datos obtenidos en la tabla 15 la cual se observa una correlación positiva considerable ($Rho=0,721$), de esa manera se determina que la Gestión de Compras si se relaciona con la Productividad Laboral; dichos datos se confrontaron con la investigación realizado por Julca y Sánchez (2021) en su estudio titulado “Gestión de compras y la cadena de suministros en la empresa Arpermiga E.I.R.L. Jaén, 2021”, quien determino que ambas variables se encuentran directamente relacionadas, la cual se obtuvo una correlación de Rho de 0,558, es decir, una correlación positiva considerable. Juárez (2021), indican que la gestión de compras es el procedimiento de planificación, implementación, evaluación y control de las decisiones de compra en base a estrategias y operaciones para conducir las acciones de la función de las mismas mediante ocasiones resistente con las técnicas de la organización para alcanzar sus objetivos a larga duración.

Con respecto al primer objetivo específico, identificar la relación entre la planificación de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, los resultados adquiridos en la tabla 16 se visualiza una correlación positiva considerable con el coeficiente de $Rho= 0,611$, esto quiere decir que la planificación de compras se relaciona con la productividad laboral; información que fueron confrontados con Condor (2019) que afirma en su investigación “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”, lo cual concluyo, que ambas variables se encuentran directamente relacionadas con un ($Rho=0,812$). De tal manera, Arenal (2016) la planificación de compras va a permitir lograr con los propósitos estratégicos de la entidad, permitiendo realizar compras adecuadas y adquirir precios más competitivos para mejorar el rendimiento de la empresa.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, los datos alcanzados en la tabla 17 se visibiliza una correlación positiva considerable con ($Rho=0,662$), esto quiere decir que la búsqueda y selección de proveedores se relaciona con la productividad laboral; información que fueron comparados con Gutiérrez (2022) que afirma en su investigación “Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021”, lo cual afirmó que ambas variables se encuentran directamente relacionadas con un ($Rho=0,724$). Por tanto, Veritas (2009) la búsqueda y selección de proveedores permite apreciar al proveedor y seleccionar a los que poseen los requerimientos del perfil solicitado, para verificar de acuerdo a su experiencia en el mercado, esperando determinar una conexión comercial a futuro.

Por consiguiente, al tercer objetivo específico, precisar la relación entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022 los resultados alcanzados en la tabla 18 se observa una correlación positiva considerable con un ($Rho=0,588$), de la cual significa que existe relación entre la búsqueda y selección de proveedores y la productividad laboral; información que fueron comparados con Vilca (2022) que afirma en su investigación “Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021”, lo cual identificó ambas variables se encuentran directamente relacionadas con un ($Rho=0,858$). Por tanto, Veritas (2009) las negociaciones y realización de los pedidos buscan disponer un adecuado convenio con los proveedores para realizar un trueque por algo en común, de tal manera que ambos salgan beneficiados.

Por tanto, en el cuarto objetivo específico, describir la relación entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022 los resultados alcanzados en la tabla 19 muestran un nivel de correlación positiva considerable con un ($Rho=0,501$), de la cual significa que hay relación entre la evaluación de la oferta y la productividad laboral; datos que fueron comparados con Chang y De la cruz (2022) que consolidan en su investigación “Teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Southcargo Perú SAC, Magdalena, 2021”, lo cual concluyó que existe relación significativa entre el teletrabajo y la productividad

laboral con un $Rho=0,546$. Para Bazan (2022) la evaluación de la oferta permite contar con la oferta indicada, la cual se escoge al proveedor que fundamente las cualidades del bien solicitado, realizando la evaluación de la garantía del tiempo de entrega, seguridad y la calidad con ello garantizar la confianza de la oferta que se está generando.

Finalmente, en el quinto objetivo específico, establecer la relación entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022 los resultados alcanzados en la tabla 20 presentan una correlación positiva considerable con un $Rho=0,628$, de la cual significa que existe relación entre el seguimiento y control de la compra y la productividad laboral; información que fueron comparados con Erique y Quispe (2022) quienes manifiestan en su estudio titulado “Motivación y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Grau Logística Express S.A. - Callao 2020”, lo cual determinó que ambas variables se encuentran directamente relacionadas con un ($Rho=0,553$). Para Martínez (2007) el seguimiento y control de la compra es un proceso relevante puesto que, monitorea el estado y cada movimiento de la adquisición en tiempo real, así mismo, se debe operar con un equipo eficiente y apasionado, teniendo en cuenta que, al pertenecer al área de compras, involucra tener la capacidad de comprender a detalle los planteamientos estratégicos.

VI. CONCLUSIONES

Según a los objetivos establecidos y datos hallados se logró llevar a cabo las siguientes conclusiones:

Primera: Conforme al objetivo general, se deduce la correlación positiva considerable, teniendo en cuenta el coeficiente de $Rho=0,721$ entre la gestión de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022; de esa manera se sintetiza que al no realizarse una buena gestión de compras se viendo afectado la productividad en los trabajadores, lo cual, el 50% indican que casi siempre existe relación entre estas variables de investigación. Se deduce que, si la empresa realiza una correcta gestión de compras, los trabajadores podrán lograr una mejor productividad laboral permitiendo alcanzar mejores resultados en la organización.

Segunda: Acorde al primer objetivo específico, se deduce la correlación positiva considerable con un ($Rho=0,611$) entre la planificación de compras en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022; esto indica que mientras exista una mejor planificación de compras, esto va a permitir que los trabajadores puedan conseguir con sus objetivos obteniendo una buena productividad laboral.

Tercera: Acorde al segundo objetivo específico, se precisa la correlación positiva considerable cuyo coeficiente de Rho de Spearman es 0,662, entre la búsqueda y selección de proveedores en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, por lo tanto, se deduce que mientras exista una correcta búsqueda y selección de proveedores en la empresa, los trabajadores podrán realizar sus actividades con una alta productividad laboral sin perjudicar sus funciones.

Cuarta: Según al tercer objetivo específico, se determina la correlación positiva considerable, presentando un coeficiente de $Rho=0,588$ entre las negociaciones y realización de los pedidos en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022; por ello, en cuanto exista mejores negociaciones y realización de los pedidos en la empresa, permitirá que los trabajadores dispongan con los recursos necesarios para que alcancen con una buena productividad laboral en la fabricación de los productos.

Quinta: Conforme al cuarto objetivo específico, se determina la correlación positiva considerable teniendo en cuenta un Rho de Spearman de 0,501 entre la evaluación de la oferta en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, esto indica que, mientras se realice una correcta evaluación de la oferta, esto conllevará a que los trabajadores tengan facilidades de generar una mayor productividad laboral alcanzando con los objetivos de la organización.

Sexta: Acorde al quinto objetivo específico, se determina la correlación positiva considerable entre el seguimiento y control de la compra en la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022, teniendo en cuenta una correlación de $Rho=0,628$, se deduce que mientras se ejecute un mejor seguimiento y control de la compra, la organización podrá disponer de trabajadores con un nivel alto de productividad laboral y de esa manera seguir brindando productos de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

Después de haber obtenido los resultados, se plantearon las siguientes recomendaciones:

Primera: Se propone con respecto a la gestión de compras y productividad laboral, implementar un adecuado proceso para la adquisición de la materia prima, teniendo en cuenta la planificación de compras, la selección del proveedor calificado y el seguimiento que se debe realizar a la compra solicitada, la cual no perjudicará la productividad de los trabajadores al momento de elaborar los productos.

Segunda: Se recomienda en cuanto a la planificación de compras, mejorar el plan, dirección y toma de decisiones, puesto que, esto contribuirá en la organización de dicho proceso y permitirá tener el control del inventario para adquirir los materiales correspondientes.

Tercera: Se recomienda de acuerdo a la búsqueda y selección de proveedores, contar con un adecuado procedimiento que permita obtener filtros y con ello contactos fiables para reducir tiempo de búsqueda, de esa manera captar proveedores calificados.

Cuarta: Se propone con respecto a las negociaciones y realización de los pedidos, mejorar la comunicación con el abastecedor con el propósito de que se pueda llevar a cabo el convenio de una manera correcta, asimismo, acceder a beneficios y establecer una mejor relación evitando futuros inconvenientes al momento de realizar las compras.

Quinta: Se plantea respecto a la evaluación de la oferta, evaluar de manera continua a los diferentes proveedores del mercado, con el fin de monitorear las promociones que se pueda acceder para reducir los costos, de esa manera efectuar un adecuado funcionamiento del área de gestión de compras.

Sexta: Se sugiere respecto al seguimiento y control de la compra, supervisar cada procedimiento de la adquisición para que la materia prima pueda llegar al tiempo estimado y con ello, no perjudicar los procesos establecidos de la elaboración de los productos.

REFERENCIAS

- Agudelo-Serna, D. A. y López-Rivera, Y. M. (2018). Dinámica de sistemas en la gestión de inventarios. *Revista ingenierías USBMed*, 9(1), 75-85. <https://doi.org/10.21500/20275846.3305>
- Arboleda Triviño, A. F. y Acosta Arias, C. M. (2020). Implementación de la matriz de toma de decisiones (método pugh) para la adquisición de maquinaria, con el fin de reducir costos y optimizar recursos en empresas de construcción de pavimentos. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25612/1/Trabajo%20de%20grado%20Final.pdf>
- Arenal Laza, C. (2016). *Gestión de compras en el pequeño comercio*. Editorial Tutor Formación.
- Arévalo Grandez, R. R. (2017). Gestión de compras en la Industria metálicas EL RAFA. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8590/Ar%c3%a9valo_GRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asseo Narváez, C. J. (2018). Relación entre calidad de atención y nivel de satisfacción de las víctimas de violencia familiar en la comisaría de familia del distrito de Trujillo. 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17639/asseo_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, L. (2015). Investigación básica, aplicada y evaluativa: cuestiones de campo e implicancias para Uruguay. *Páginas de educación*, 1(1). <http://revistas.ucu.edu.uy/index.php/paginasdeeducacion/article/view/711/701>
- Barrios Almeyda, V. A. (2019). Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38208/Barrios_AV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bazan Terrones, F. A. (2022) Gestión de compras y el costo de los insumos de empaque en la empresa Procesadora Perú S.A.C., Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78460/Bazan_TFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3a ed.). Colombia: Pearson Prentice Hall.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides-Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Brito I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Revista de publicaciones científicas*, 4(3), 69 - 90. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68>
- Burgos et al (2019). Un modelo de oferta y demanda con incertidumbre. *Modelling in Science Education and Learning*, 12(1), 112-121. <https://doi.org/10.4995/msel.2019.10897>
- Celi Figueroa, M. C. y Rivera Quimis, J. T. (2019). Plan de mejora para gestión de compras en Pymes del Sector Constructor. [Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46228/1/TESIS%20FINAL%20DE%20PLAN%20DE%20MEJORA.pdf>
- Chambi Roque, L. E., Flores Castro Lingán, N. C., Cruz Saucedo, F. R. y Pasache Alvarez, R. J. (2019). Propuesta de mejora del proceso de compra en una empresa de servicios con la finalidad de reducir los costos. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/650370/Chambi_rl.pdf?sequence=12&isAllowed=y

- Chang Castro, I. y De la Cruz Curay, R. A. (2021). Teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Southcargo Perú, Magdalena, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82291/Chang_CIL_De%20La%20Cruz_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Changanaqui del Águila, J. E., Meza Silva, C. Q., Paucarcaja López, E. N. y Paredes Pflucker, F. C. (2018). Gestión de compras de un grupo de empresas del rubro de distribución de energía eléctrica. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623134/Changanaqu%c3%ad%c3%81guila_Jacqueline.pdf?sequence=16&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano* (14.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Cochachin Espinoza, L. J. y Marchesini Pinto, M. A. (2020). Implementación de la matriz de kraljic para mejorar la gestión de compras de bienes y servicios en una planta térmica de tratamiento de residuos. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3741/IND-T030_70173889_T%20%20%20MARCHESINI%20PINTO%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condor Solorzano, D. Y. (2019). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erique Armas, H. A. y Quispe Pinchi, S. L. (2021). Motivación y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Grau Logística Express S.A. - Callao 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65245/Erique_AHA-Quispe_PSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erraes, J., & Cuesta, L. (2021). Relación entre comercio y productividad laboral a nivel global: Un

análisis con datos de panel. *Revista Económica*, 8(2), 21–29
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/906>

Espinoza Ugarte, C. E. (2018). Análisis del proceso de compras para diseñar una propuesta de indicadores de gestión que permita mejorar los procesos del área de compras. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11016/1/T-UCSG-POS-MAE-187.pdf>

Fernandez Gutierrez, B. E. (2019). La gestión operativa y la calidad de servicio en la corporación Cimmsa S.A., Ate 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46076/Fernandez_GBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gamarra, G., Wong, F., Pujay, O., & Rivera, T. (2015). Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS. Lima: San Marcos. <https://n9.cl/ibtc0>

García Gallego, E. y Sierra Trujillo, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. [Tesis de Maestría, Universidad Eafit].
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

García-Rodríguez, J., Armenta-Ramírez, A., Martínez-Pérez, L., Rebollo-Meza, J. y Rentería-Ramos, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Revista investigación operacional*, 40(2), 249-254.
<http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/667/627>

Gómez Carrillo, J. (2021). El coaching y su efecto en la productividad laboral en un centro de aprendizaje. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/3263/1/CAMAN-154407-1221-1221%20-%20Jenny%20G%c3%b3mez%20Carrillo%20%20-A.pdf>

- González-Benito, J. (2006). Efectos competitivos de la integración estratégica de la gestión de compras. *UNIVERSIA BUSINESS REVIEW*, (12), 10-21.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43301202.pdf>
- Guerrero Vera, G. M. (2011). Proyecto de planificación recursos empresariales - ERP módulo de adquisiciones – UTN. [Tesis de licenciatura, Universidad técnica del Norte].
http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1033/1/04%20ISC%20183%20TESIS_GUERRERO_GEMA.pdf
- Gutiérrez Soria, K. A. (2022). Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heredia, N. (2018). *Viveros gerencia de compras: La nueva estrategia competitiva* (2.ª ed.). Ecoe ediciones.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill
- Juárez Campoverde, N. L. (2021). Percepción de gestión de compras y efecto en la mejora de calidad de los servicios del Miraflores Colón Hotel, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73918/Ju%c3%a1rez_CNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Julca Gonzales, J y Sánchez Esteves, M. (2021). Gestión de compras y la cadena de suministros en la empresa ARPERMIGA E.I.R.L. Jaén, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101535/Julca_GJ-S%c3%a1nchez_EM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León Cachay, J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. [Tesis de Maestría,

Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Leonardo Guerreo, G. L. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz- 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P. L. (2004). Población Muestra Y Muestreo. Punto Cero, 9(8), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Madero-Gómez, S. M. y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT* 13(1) 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Mantilla-Carranza, J. L. y Huanca-Callasaca, B. (2020). Cuentas por cobrar y Liquidez en una empresa de servicios. *SCIÉENDO*, 23(4), 259-263.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.030>

Marrugo Marrugo, M. M. y Perez Melendez, B. P. (2012). Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero "cemprende". [Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/527/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf?sequence=1>

Martínez, E. (2007). *Gestión de Compras: negociación y estrategias de aprovisionamiento* (4.ª ed.). Fundación Confederal

Mondragón, A. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de Intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
<https://n9.cl/koyn>

- Orlando et al (2018). *La utilización del comercio electrónico como forma de interacción en la planificación estratégica empresarial*. 3Ciencias.
- Otzen, Tamara, y Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parra-Penagos, C. O, Bayona-Albarracín, J. A. y Salamanca-Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/movil/>
- Pozo Rondón, A. (2021). Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75550/Pozo_RA-SD.pdf?sequence=1
- Quijano Lozano, T. T. y Rey Lachy, N. P. (2021). Gestión de compras y el servicio al cliente de pequeñas empresas del sector comercio en el distrito de Calleria, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5172/B01_2022_UNU_CONTABILIDAD_2021_T_TANIAQUIJANO_NADRAREY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Requena Seminario, M. T. y Rivasplata Alvarado, P. G. (2020). Búsqueda y selección de proveedores. [Tesis de licenciatura, Universidad nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2408/FCAD-REQ-RIV-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodinel Anchay, J. A. y Zamora Gutiérrez, A. (2019). Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72056/Rondinel_AJA-Zamora_GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revistas espacios*, 39(6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sicha Vega, J. Y. (2020). Elaboración de un manual de procedimientos para mejorar la gestión de compras en “Fernández Cevallos S.A.”, Duran-Ecuador-Piura-Perú 2019 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59333/Sicha_VJYSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suyon Urquizo, J. A. (2018). Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC. Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21388/suyon_uj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas Vega, T. de J., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista latinoamericana de investigación en organizaciones, ambiente y sociedad*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Vásquez Pérez, M. L. (2018). Motivación intrínseca y productividad laboral. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>
- Vázquez-López, Raúl. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *Revista el trimestre económico*, 84(338), 277-310. <https://doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>
- Veritas, B. (2009). *Logística Integral* (2.^a ed.). Fc editorial Fundación Comfemetal Ediciones.
- Vilca Ale, O. A. (2022). Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87999/Vilca_AOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de compras	Heredia (2018) define como el recurso para proveer de manera constante productos y servicios que serán incorporados de manera directa o indirecta en la fabricación, en proporción apropiados, en el momento indicado, al precio prudente, y dentro de los parámetros acordados; puesto que una entrega no acordada puede generar dificultad en la elaboración.	Para la operacionalización de la variable gestión de compras se utilizará el cuestionario como recolección de datos, distribuido en 2 indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de la escala de Likert	Planificación de compras Búsqueda y selección de proveedores Negociaciones y realización de los pedidos Evaluación de la oferta Seguimiento y control de la compra	Plan de producción Histórico de ventas Proveedores aprobados Procedimientos estandarizados Número de pedidos realizados Histórico de compras Entregas a tiempo Reclamo a los proveedores Entregas perfectas Quiebre de stock	Ordinal Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Productividad laboral	Rondinel y Zamora (2021) Es un índice donde se prueba la eficacia y la eficiencia mediante los trabajadores que fabrican productos o servicios, por lo cual, una organización es rentable si alcanza transformar materia prima en bienes acabados a un inferior precio en el mercado, esto se consigue si los trabajadores realizan sus actividades en condiciones laborales adecuados.	Para la operacionalización de la variable productividad laboral se utilizará el cuestionario como recolección de datos, distribuido en 3 indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de la escala de Likert.	Eficacia Eficiencia Condiciones laborales	Resultados Productos logrados Metas fijadas Uso de los recursos Tiempo Capacitaciones Satisfacción Materiales Orientación	Ordinal Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Anexo 02 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una “X” en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que se muestra a continuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La Corporación Cimmsa cuenta con un plan de producción por línea productiva.					
2	El plan de la producción se hace por campaña.					
3	La información histórica de las ventas es de fácil acceso.					
4	Las compras de la materia prima están alineadas al plan comercial de ventas.					
5	Existe procedimientos actualizados para la selección y aprobación de proveedores.					
6	Existe una constante búsqueda de proveedores nuevos.					
7	La Corporación Cimmsa cuenta con proveedores sustitutos					
8	Se cuenta con proveedores aprobados para la fabricación de máquinas industriales.					
9	Para la compra de materia prima de las máquinas industriales se emiten órdenes de compra abiertas.					
10	Se recibe cotización de más de 02 proveedores en la fabricación de máquinas industriales.					
11	Se cuenta con un área de calidad que analiza las compras.					
12	Los precios son renegociados de forma periódica con los proveedores según el comportamiento del mercado.					
13	Los proveedores entregan la materia prima en las fechas establecidas.					
14	Los proveedores garantizan abastecimientos continuos en cuanto al precio, tiempo y oportunidad.					
15	La empresa prioriza el precio antes que la calidad.					
16	Los reclamos o quejas se hacen de forma oportuna.					
17	La materia prima no aprobada se devuelve a los proveedores.					
18	Existe penalidad económica a los proveedores.					
19	La aprobación de las compras tiene demoras.					
20	Se cuenta con el stock de la materia prima de las máquinas actualizados.					
21	Las compras de la materia prima se reciben según contrato.					
22	La empresa evalúa constantemente a sus trabajadores.					

23	Se realizan las actividades en el tiempo acordado por el directivo.					
24	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar sus labores.					
25	Está de acuerdo con las metas establecidas por los directivos.					
26	Aplica correctamente los recursos otorgados por los directivos.					
27	Aplica los tiempos necesarios para realizar sus actividades.					
28	Aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
29	Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza.					
30	Considera que los recursos brindados por los directivos son las más óptimas.					
31	Considera que se brinda orientación clara y precisa hacia las metas establecidas.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 03 Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: **FERNANDEZ GUTIERREZ JENIFER RUTH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

...

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

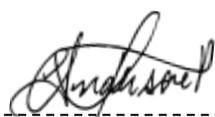
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

83%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante

DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor del instrumento: **FERNANDEZ GUTIERREZ JENIFER RUTH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante

DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **FERNANDEZ GUTIERREZ JENIFER RUTH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				72	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				72	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				72	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				72	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				72	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				72	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				72	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				72	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				72	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				72	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					72	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **GESTIÓN DE COMPRAS**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

72 %

IV. **PROMEDIO DEVALORACIÓN:**

Ate, 24 de setiembre del 2022



 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **FERNANDEZ GUTIERREZ JENIFER RUTH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				63	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				63	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				63	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				63	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				63	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				63	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				63	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				63	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				63	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				63	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					63	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

63 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Dr. Miguel Bardales cárdenas
DNI 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Marco Antonio Candia Menor
- I.2. Cargo e Institución donde labora:
- I.3. Especialidad del experto:
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Fernandez Gutierrez, Jenifer Ruth

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

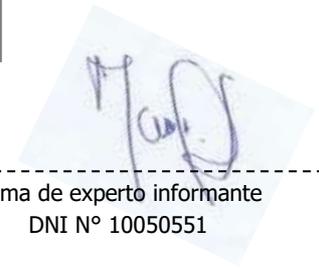
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ate, 23 de setiembre del 2022


Firma de experto informante
DNI N° 10050551

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Marco Antonio Candia Menor
I.2. Cargo e Institución donde labora:
I.3. Especialidad del experto:
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor del instrumento: Fernandez Gutierrez, Jenifer Ruth

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate, 23 de setiembre del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 10050551

Anexo 04 Matriz de datos

	Gestión de compras																	Productividad Laboral													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
E1	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5
E2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5
E3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4
E4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
E5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
E6	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4
E7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E8	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2
E9	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
E10	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3
E11	4	2	5	4	3	4	4	5	4	5	2	4	2	4	4	5	4	5	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4
E12	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5
E13	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3
E14	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5
E15	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
E16	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3
E17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
E18	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4
E19	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4
E20	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3
E21	3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	3	4	4
E22	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
E23	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2
E24	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
E25	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3
E26	4	2	3	4	3	4	4	5	3	5	2	4	2	3	4	5	3	5	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3
E27	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	2	4	3	4	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5
E28	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	5	3	3
E29	5	5	3	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5
E30	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	3	2	5	5	4	5	5	5
E31	5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	2	3	3	2	3	3	3
E32	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3
E33	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4
E34	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
E35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
E36	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4
E37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E38	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2
E39	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4
E40	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3

Anexo 06 Autorización de la aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20543306771
CORPORACIÓN CIMMSA S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	Gilberto
Nombres y Apellidos	DNI:
Gilberto Villacruz Fernandez	08430838

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La gestión de compras y la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Desarrollo del proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jenifer Ruth Fernandez Gutierrez	73788029

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: ATE, 30 de setiembre del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o el representante de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 07 Escala de Alfa de Cronbach

Escala de Alfa de Cronbach para medir confiabilidad

Rango	Magnitud
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.10-0.20	Muy baja

Fuente: Gamarra, et al (2015)

Anexo 08 Escala de valoración de Rho de spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSEL CESAR ALVA ARCE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La gestión de compras y la productividad laboral en la Corporación Cimmsa S.A., Ate, 2022", cuyo autor es FERNANDEZ GUTIERREZ JENIFER RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSEL CESAR ALVA ARCE DNI: 10487368 ORCID: 0000-0002-4210-3046	Firmado electrónicamente por: ROALVAARC el 26- 11-2022 10:40:02

Código documento Trilce: TRI - 0449359