



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores
en una empresa retail en Chiclayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Reyna Iparraguirre, Gerhard Yannick (orcid.org/0000-0002-7646-5627)
Valderrama Villacorta, Kelly Adelaida (orcid.org/0000-0001-9760-3729)

ASESORES:

Dr. Peláez Valdivieso, José Víctor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)
Dra. Quispe López, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi padre que ya no está a mi lado, a mi madre Amelia porque gracias a sus enseñanzas y sabiduría me dirigió por el camino correcto, a mis hermanos y sobrinos que siempre están a mi lado brindándome su comprensión, cariño y amor; y a mis amigos que siempre estuvieron apoyándome a lograr mis objetivos.

Dedico esta tesis principalmente a Dios por llenarme de fortaleza para poder concluir mi carrera, a mi esposo Alex Moreno por alentarme siempre a ser mejor, a mis hijos Luciana, Fatima, Jimmy y Matheo por ser mi fuente de motivación durante todo este tiempo, a mis padres Rita y Anastacio porque siempre me apoyaron y me inculcaron a ser perseverante.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor incondicional y por perdonar nuestros pecados cometidos, también a las autoridades, docentes y administrativos de la universidad César Vallejo por su asesoría antes, durante y después del trabajo de tesis, a los colaboradores y autoridades de la empresa retail en Chiclayo por su enorme apoyo durante el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de inventarios.....	14
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	15
Tabla 3 Técnicas e instrumentos.....	16
Tabla 4 Lista juicio de experto.....	17
Tabla 5 Alfa de Cronbach de los instrumentos.....	17
Tabla 6 Nivel de la gestión de inventarios en una empresa retail en Chiclayo, 2022	19
Tabla 7 Nivel de las dimensiones de la variable gestión de inventarios.....	19
Tabla 8 Nivel del desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.....	20
Tabla 9 Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral	21
Tabla 10 Relación entre la dimensión abastecimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.	21
Tabla 11 Relación entre la dimensión control de stock y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.	22
Tabla 12 Relación entre la dimensión mantenimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.	22
Tabla 13 Relación entre la dimensión almacenamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.	23
Tabla 14 Relación entre la gestión de inventario y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.	23

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una población muestral de 40 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizará a través de la estadística descriptiva, mediante tablas, y para la correlación entre variables se aplicará estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la gestión de inventarios fue regular 45%, mientras que el nivel del desempeño laboral fue malo 40%; asimismo, las dimensiones de la gestión de inventarios se relacionaron significativamente con el desempeño laboral (Sig. menor a 0,05). Finalmente, se concluye que la gestión de inventarios tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.887$ Sig. 0.000), aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando la gestión de inventarios se incrementará el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión de inventarios, desempeño laboral, almacenamiento, abastecimiento, empresa retail.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between inventory management and work performance of employees in a retail company in Chiclayo, 2022.

This study was developed under the quantitative approach, being of an applied type, of a descriptive correlational scope and of a non-experimental and cross-sectional design. We worked with a sample population of 40 workers and questionnaires were applied, which were submitted to the validity and reliability test. The data analysis will be carried out through descriptive statistics, using tables, and for the correlation between variables, inferential statistics will be applied using Spearman's Rho Coefficient.

The results found indicated that the level of inventory management was regular 45%, while the level of work performance was bad 40%; likewise, the dimensions of inventory management were significantly related to job performance (Sig. less than 0.05). Finally, it is concluded that inventory management had a significant correlation with job performance (Rho = 0.887 Sig. 0.000), accepting H_1 , which means that improving inventory management will increase job performance.

Keywords: inventory management, work performance, storage, catering, retail company.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la globalización ha permitido que muchas empresas crezcan con el intercambio de tecnologías y culturas, por lo que se considera que el recurso humano juega un papel vital para determinar el crecimiento de cualquier empresa. En base a esto, podemos concluir que el desempeño laboral es el punto central de crecimiento y desarrollo a través de tareas o actividades adicionales en las organizaciones. Por otro lado, la gestión de inventario es un factor muy importante para las empresas porque más inventario significa mayores costos y, por otro lado, si el inventario es demasiado bajo, no habrá ventas. Por este motivo, es importante saber gestionar los inventarios correctamente.

A nivel internacional, The Global Retail Theft Barometer de Estados Unidos sigue siendo una de las principales empresas en estadística sobre gestión global, y los hallazgos del informe muestran que las inconsistencias en el inventario siguen siendo un desafío operativo significativo para la industria retail global. La diferencia de inventario osciló entre el 0,97 % de las ventas en Japón y el 1,7 % de las ventas en México. En Estados Unidos, el minorista más grande del mundo, la dispersión de existencias cayó a 1,48% desde 1,5% de las ventas totales. La diferencia de inventario a nivel mundial disminuirá del 1,36 % al 1,29 % en 2020. (Babich, 2020).

Para 2022, el 73% de las empresas logísticas en España modernizarán sus depósitos, automatizarán sus procesos y mejorarán el trabajo de los trabajadores a través de sistemas como las soluciones móviles. (De La Cerna, 2018).

Se puede decir que la gestión de inventario en Colombia viene utilizando códigos de barras en sus productos, lo que ha permitido a más de 23 000 empresas desde el año 2000 controlar mejor su inventario, reducir los umbrales de error y esperar a que los inventarios colapsen. para aumentar la rentabilidad de las empresas (Paredes, 2021).

El Centro de Investigación de retail de renombre mundial ha realizado varios estudios destinados a identificar la causa raíz del problema y analizar su escala. Se señaló que la industria retail global perdió más de \$ 123 mil millones en 2018 y 2019, con un promedio de 1.23% de las ventas debido a una inadecuada gestión de inventarios (Deyle, 2020).

A nivel nacional el estudio de Ñaupas y Rodríguez (2019), indican que una buena gestión de inventarios permitió mejorar la calidad de servicio y tuvo un aumento del 8.76% de las ventas. Por otro lado, Llontop (2017) menciona en su investigación que los inventarios representan el 16.52% de las ventas de la empresa Cencosud Retail.

A nivel local el estudio de Alarcón (2019), donde menciona que la empresa retail Tauros tiene malos manejos en sus inventarios y esto está ocasionando costos operativos del 98.34%.

Asimismo, el Ministerio de la Producción (2022) la labor del sector comercio interno para el periodo febrero 2022 según el Ministerio de Producción los supermercados e hipermercados alcanzaron (42.0% de las ventas internas): Las ventas de este rubro registraron un incremento de +7.2% en febrero de 2022 principalmente como resultado del aumento de la demanda de alimentos (+4.8%), otros productos (+1.7%) y ropa (+6.1%). Como resultado, las ventas de esta actividad en tiendas por departamento (15.6% de las ventas internas): Aumentaron 67.8% en febrero de 2022. Esto responde a un aumento en las ventas de muebles (+123.8%) y muebles (+3.7%), al concentrarse en los productos que tienen la mayor demanda, el negocio minorista puede administrar mejor su inventario con el conocimiento que tiene.

La empresa en estudio, pertenece al sector retail de la ciudad de Chiclayo en la línea de supermercado ofreciendo varios tipos de productos, tiene más de 15 años de creada en la ciudad de Chiclayo, la cual tiene una mala gestión de los inventarios y el desempeño laboral es bajo, las causas que generan este problema son las falencias que se están presentado en los últimos años debido a que carece de una estructura clara en cuanto al control de inventarios, no cuenta con balances diarios de existencias en el archivo, tienen dificultades con el control de stock por su mal almacenaje, ya que frecuentemente encuentran productos que aparecen en un almacén en otro, tampoco tienen el debido orden y distribución.

Las consecuencias de esta mala gestión en los inventarios, es la pérdida de clientes y disminución de las ventas lo cual afecta negativamente en la rentabilidad de la empresa.

Por lo tanto, se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre

gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel de gestión de inventarios en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre abastecimiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre control de stock y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; e) ¿Cuál es la relación entre mantenimiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022?; f) ¿Cuál es la relación entre almacenamiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022?

Teniendo en cuenta lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), el presente trabajo se justifica socialmente, porque permitirá capacitar a los auxiliares de almacén y aplicar conceptos clave de gestión de inventarios para desempeñar mejor sus operaciones en los almacenes, mejorando así el compromiso entre empleados y empresas y manteniendo las áreas de almacén en aras de una buena gestión. A nivel teórico, el presente trabajo de investigación cuenta con una colección teórica de citas en el texto y autores relevantes. La teoría propuesta se basa principalmente en el tema de la gestión de inventarios y las variables de desempeño laboral y el propósito principal es determinar la escala de la relación entre la gestión de inventarios para asegurar la eficiencia de las operaciones de la organización y así tener un impacto positivo en su crecimiento. A nivel práctico porque el presente trabajo de investigación tiene la importancia que tiene la gestión de inventarios para las operaciones de los comercios minoristas de la provincia de Chiclayo. A nivel metodológico la gestión significa la metodología de planificación y control de procesos. Por lo tanto, se propondrán modelos para estos procesos operativos que les ayuden a mejorar el desempeño laboral.

El estudio plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022; y de manera específica: a) Determinar el nivel de gestión de inventarios en una empresa retail en Chiclayo, 2022; b) Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022; c)

Determinar la relación entre abastecimiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022; d) Determinar la relación entre control de stock y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022; e) Determinar relación entre mantenimiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022. f) Determinar relación entre almacenamiento y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Considerando la información obtenida, se planteó la siguiente hipótesis de investigación, **Hi:** Existe una relación significativa entre la gestión de inventarios y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, **Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión de inventarios y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la siguiente investigación se reúne los antecedentes científicos internacional y nacional y así poder sustentarlo, por lo cual se procede a mencionar las investigaciones internacionales.

Altamiranda (2021), el enfoque principal del estudio es determinar qué controles apropiados existen para mejorar el método de inventario realizado por Químicos Jescon S.A.S en Montería-Córdoba. Los métodos empleados para realizar la investigación son los métodos cualitativo, descriptivo, inductivo y deductivo. Los resultados muestran que existen brechas en los procedimientos de implementación de la planificación de inventarios y no existen indicadores que permitan conocer objetivamente el comportamiento de venta y las oportunidades que se presentan durante el proceso logístico. Por lo tanto, se concluyó que la empresa Químicos Jescon S.A.S presenta algunas debilidades en la planificación y gestión de métricas, uso de herramientas y manejo de visualizaciones de herramientas, lo que puede afectar el desempeño y la fidelización de los clientes.

Serrano (2016), que tiene como objetivo evaluar la gestión logística y su impacto en el resultado global de la toma de decisiones. Luego del desarrollo de investigación y la recolección de datos, se encontró que el mismo presenta fallas en el campo de la logística, debido a que la mercadería recibida necesita tiempo para almacenar según el vencimiento y ordénalos de acuerdo con su rotación. También se encontró artículos con baja rotación, así mismo existe una mala comunicación entre las áreas de la empresa.

Por otro lado, se mencionan las investigaciones nacionales, Sánchez (2017), el objetivo fue establecer el vínculo entre la gestión de inventarios y la efectividad organizacional en la industria eléctrica de Lima en 2016. El estudio utilizó un diseño no experimental con niveles de correlación cruzada. Los resultados señalaron que existe correlación positiva entre las variables (rho de Spearman $\rho = 0.701$, $p=0,000<0,05$).

Barrios y Vidaure (2021), en su estudio respecto a desempeño laboral y control de inventarios en la UGEL Chiclayo 2020, fue identificar y definir su relación la cual fue de naturaleza descriptivo - causal, no relacionado con el diseño no experimental. Los resultados indican que el 71,29% de los empleados tienen un nivel alto de desempeño

laboral, el 27,72% de los empleados tienen un nivel normal y el 0,99% de los empleados tienen un nivel bajo. Comprender que el 50,50% de los trabajadores tienen un buen control de inventario y el 49,50% tienen un control de inventario normal. En conjunto, nuestros resultados indican que siempre debe haber una correlación entre estas variables.

Chávez (2020), busco establecer el impacto de la gestión de inventarios en las organizaciones del rubro retail, para lo cual se utilizan métodos cualitativos como métodos con diseño narrativo, niveles descriptivos y tipos básicos. Los resultados muestran que la gestión de inventario interno puede mejorar significativamente el control interno en almacenes y/o tiendas en empresas de retail. En conclusión, podemos decir que es cierto que la gestión de inventarios es un factor crucial para las empresas dedicadas a la industria del retail.

Por otro lado, se menciona las bases teóricas de las dos variables de estudio, González (2020) menciona la gestión de inventarios como una actividad directamente ligada a la cadena de valor de una empresa, en consonancia con su estrategia y tácticas de satisfacción del cliente. Por otro lado, Grace y Olusegun (2018) señalan que las organizaciones están desarrollando procedimientos para administrar sus materias primas, productos semielaborados, productos terminados, consumibles y repuestos para que las organizaciones puedan gestionar una reducción en los costos agrupados con el inventario, mantener los procesos de producción. Y conseguir los objetivos esperados.

Además, Abdikani et al. (2018) señalan que esto es indicativo de la coordinación de control, adquisición y uso de materiales; También aseguran que el inventario correcto esté en la cantidad, lugar y momento correcto.

Dependiendo de la naturaleza del negocio, la gestión del inventario variará dependiendo de si se trata de una empresa de fabricación o de servicios. Además, depende del tipo de proceso que se utilice: producción constante, pedidos personalizados o ensamblajes. El producto terminado se mantiene en inventario por un breve período de tiempo en procesos de producción continuos, donde las materias primas se compran previamente. En algunos procesos de pedido, las materias primas se compran después de recibir el pedido o pedidos, y el producto terminado se entrega

prácticamente de inmediato. Sin embargo, los cuatro aspectos fundamentales de la gestión de inventario son los siguientes: 1) Cuántas unidades se deben pedir (o producir) en un momento dado. 2) Cuándo se debe producir o pedir el inventario. 3) Qué elementos del inventario requieren un cuidado especial. 4) Tienes una red de seguridad contra las fluctuaciones en los precios de los artículos de inventario (Ávila y López, 2019).

Romero et al. (2021), es crucial crear políticas de inventario que mejoren los procesos logísticos, utilicen eficientemente los recursos, fomenten el trabajo en equipo y mantengan un ambiente laboral propicio para aumentar la rentabilidad de la empresa, requiriendo una evaluación continua de las necesidades del almacén.

Lozano et al. (2021), la gestión de inventarios es crucial para las empresas, ya que compiten más ferozmente por los mejores talentos en el mercado laboral, mejoran constantemente su capacidad para brindar apoyo logístico y maximizar la satisfacción del cliente. Para ello, se ponen en marcha nuevas normativas que mejoran el control de inventarios y redundan en una mejor entrada y salida de productos.

Garrido y Cejas (2017) han diseñado modelos para optimizar la gestión de inventario, como el método ABC para productos destacados, el método de existencias de reserva para equilibrar la producción y el método de control de inventarios para compras confiables.

Según Almrdo y Attia (2021), los supervisores deben revisar la mercadería en el almacén para asegurarse de que esté en buen estado y coincida con los pedidos en la base de datos, lo que facilitará el trabajo eficiente de los colaboradores.

Vejarano et al. (2019) la gestión de inventario consiste en planear, supervisar y controlar los productos solicitados por el cliente. Estas son las mercaderías almacenadas en una empresa que deben ser verificadas regularmente para evitar productos rezagados y evaluar las oportunidades y debilidades de la organización.

Según Peña et ál. (2021), estudia a la gestión de inventarios en cuatro dimensiones: Abastecimiento: La entrega correcta depende de la cantidad de acciones que tendrá la empresa y cuántas veces necesita ser reemplazada, por lo que varía directamente con el tiempo entre pedidos y cuanto más duran, más productos pueden suministrar. Como indicadores se tiene *Recepción*: Dado que inicia el flujo de

materiales a través del almacén, es una de las operaciones más cruciales allí. *Salida*: Documento que da fe de la salida real y material de un bien o componente del depósito, sirviendo de base para la legalización de los registros de depósito y la creación de asientos contables. *Entregas a tiempo*: El intervalo entre el momento en que se hace una orden de compra para ordenar un producto y el momento en que el proveedor realmente lo entrega al cliente. *Despachos*: Este paso logístico asegura que el producto salga del almacén y sea transportado a su destino lo más rápido posible. *Control de stocks*: Esto es crucial para las operaciones comerciales porque tanto las actividades de producción de la organización como el servicio al cliente son esenciales para su buen funcionamiento. Sus indicadores son: Registro: Se utilizan para rastrear envíos, entregas y devoluciones de bienes dentro y entre organizaciones. Seguimiento: El control de inventario cubre todo, desde las materias primas hasta los productos terminados, ya que se aplica a todos los componentes utilizados para crear un bien o servicio. Mantenimiento: También conocido como costo total, refleja todos los costos asociados con el almacenamiento de inventario en el almacén de la organización. Los indicadores son: Productos sensibles: Aquellos artículos que están restringidos y sujetos a condiciones particulares por ser artículos vulnerables. Productos obsoletos: Este término se utiliza para describir productos que están discontinuados y no se pueden usar ni vender debido a la falta de demanda. Manipulación: Implica manipular y mover mercancías, paquetes o tarimas dentro de un almacén, fábrica, centro de distribución u otro tipo de instalación. Almacenamiento: Este es un proceso bajo la jurisdicción del departamento de almacenamiento del producto terminado, así como de la unidad de procesamiento. Sus indicadores: Rotación de mercadería: Mide con qué frecuencia las ventas de los productos del inventario lo reemplazan o reponen. Optimización: Tiene como objetivo mejorar el resultado de lo que hacemos. Aplicación de métodos: Es una forma metódica y organizada de lograr un objetivo específico.

Por otro lado, la base teórica de la variable desempeño laboral, es la forma en la cual se realiza un trabajo en el que existe un valor del empleado para alcanzar las metas. Incorpora tu forma de trabajar. Por ello, se observan las habilidades del colaborador, cómo las utiliza en el desarrollo de sus tareas y en qué nivel las domina.

También puede estar relacionado con aumentos salariales fijos, pero no con tanta frecuencia (García, 2017).

Según Pena y Villon (2017), argumentan que el desempeño es el resultado hacia el cual se dirigen las acciones. Entonces una forma es acción y la otra es resultado. Sin embargo, el desempeño no se refiere a ninguna forma de acción humana, sino más bien a una acción que se dirige intencionalmente hacia un resultado que se define como una acción con un propósito consciente; el resultado es el efecto de esta acción.

Según Chiang y San Martín (2017) el desempeño refleja principalmente objetivos efectivos, es decir, el logro de los objetivos cuando los recursos se utilizan de manera efectiva. El desempeño de los empleados debe priorizarse en las organizaciones y, aunque las consideraciones de rentabilidad también son cruciales, el desempeño de recursos humanos también debe evaluarse por este motivo.

En la evaluación del desempeño se debe considerar los procedimientos por los que pasan los trabajadores tomando en cuenta los diversos métodos e indicadores que brindan la medida del trabajo de los trabajadores, para lo cual se consideran tres etapas: 1) La planificación del área debe ser realizada por una persona. área de recursos. 2) Contratar y seleccionar, evaluando la capacidad del empleado para comprender el trabajo futuro del empleado, 3) Seguimiento del proceso de recursos humanos.

El desempeño es una excelente manera de identificar problemas de gestión y supervisión, falta de integración entre los empleados y la empresa, adaptación de los empleados al trabajo y falta de capacitación (Abdullahi et al., 2021). En consecuencia, se pueden desarrollar planes para eliminar, reducir o eliminar estos problemas; llevar a cabo evaluaciones que mejoren la calidad del trabajo organizacional y la vida individual y, por lo tanto, son una herramienta poderosa para abordar los problemas de desempeño (Chiavenato, 2018).

La capacidad de una persona para producir, crear, realizar y completar tareas en una empresa en menos tiempo, con un estándar de trabajo más alto y con menos esfuerzo se conoce como su desempeño laboral. En las empresas se evalúa el potencial de cada empleado a lo largo del tiempo (Pariona et al., 2021). La satisfacción

laboral es un concepto bidimensional que consta de aspectos internos y externos. Las fuentes internas de satisfacción dependen de características de personalidad como la capacidad de tomar la iniciativa, la relación con el supervisor o el trabajo real realizado por la persona (Olivera et al., 2021).

Hay una variedad de enfoques a lo largo de los años, y no hay uno solo que funcione mejor. Las teorías de la administración son sugerencias realizadas luego de investigar las variables que impactan directa e indirectamente en la efectividad de las organizaciones y las personas que las integran. Esta teoría fue creada con el objetivo de crear una nueva filosofía empresarial que represente el desarrollo de la industria donde la tecnología y las prácticas comerciales son muy importantes para el gerente o gerente y quiere enfatizar una vez más el elemento humano ya que es necesario porque quiere enfatizar el elemento humano una vez más. Fortalecido Nuestro trabajo es la relación entre empleador y empleado, porque el empleador ha utilizado mucho para lograr buenos resultados (Chiavenato, 2017).

Manjarrez et al. (2020) el desempeño individual de los trabajadores debería ser valorado y recompensado después de cumplir los objetivos organizacionales para motivar a seguir prácticas efectivas y crear compromiso e identificación con la empresa.

Neher et al. (2019) un buen desempeño laboral se refleja en la dedicación y voluntad de los trabajadores al aplicar estrategias de acompañamiento, como capacitaciones, para cumplir los objetivos diarios y mejorar sus habilidades, lo cual beneficia los procesos internos de la empresa.

Abun et al. (2021) el desempeño laboral se define como la eficiente realización de tareas asignadas, alineadas con los objetivos de una organización, medido por el rendimiento individual de los trabajadores, mejorado a través de la satisfacción laboral, el compromiso, las relaciones laborales, la autoeficacia, los conocimientos, las aptitudes y las capacidades.

López et al. (2021) subraya que el desempeño laboral favorable, la evaluación de calidad de trabajo individual y en equipo, la retroalimentación efectiva y el reconocimiento a los trabajadores que se esfuerzan al máximo contribuyen al desempeño de cada empleado y al comportamiento organizacional.

El desarrollo profesional es la clave para el buen desempeño laboral, según Hermina y Yosepha (2019). Las empresas deben promover oportunidades de crecimiento interno para motivar al personal a desempeñarse eficientemente.

Bohórquez et al. (2020) evaluar el desempeño laboral es importante para identificar las mejores competencias y optimizar el rendimiento de los colaboradores, reduciendo el tiempo de ejecución de actividades alineadas a las metas de la empresa.

Molina et al. (2016), el desempeño laboral se vincula con el comportamiento y las actitudes de los jefes, por lo que es importante implementar estrategias de gestión de recursos humanos y promover la capacitación y la innovación.

Según Chiavenato (2018), se han identificado las siguientes dimensiones: factor actitudinal y operativo. Factor actitudinal, vio la disciplina como un movimiento que se rige por principios organizacionales. El movimiento colaborativo involucra las actividades continuas de los empleados en un grupo de trabajo colaborativo. La iniciativa tiende a hacer cosas diferentes. La responsabilidad se entiende como la ejecución de tareas asignadas por la empresa en tiempo y forma. Las vulnerabilidades de seguridad se entienden como elementos y comportamientos que brindan seguridad y hacen que se sienta fuerte, sin peligro, lesión o peligro, y se desempeñe bien en un trabajo u obligación. Confidencialidad de toda la información contenida en las instituciones a la que los empleados deben estar atentos. La calidad del trabajo personal depende de la apariencia del empleado en la empresa, lo que determina su trato. Estás interesado en pasar a diferentes posiciones para aprender y ganar más experiencia. De igual forma, la creatividad demuestra, es decir, la capacidad de crear nuevos procedimientos, modelar movimientos y patrones de valores que contribuyan al desarrollo del trabajo cotidiano y resuelvan problemas aleatorios con ideas creativas. Finalmente, la ejecución, también conocida como habilidad, se trata de lograr las metas y objetivos de una empresa.

De manera similar, Chiavenato (2015) sugiere que los factores operativos incluyen factores relacionados con el trabajo e incluyen los siguientes indicadores de evaluación. El conocimiento laboral es el conocimiento que adquieren los trabajadores en un campo determinado. La cualidad o cualidad que refleja la actitud de un empleado para satisfacer necesidades internas y externas. Representación numérica, numérica

del trabajo realizado. Ser honesto significa hacer un trabajo en particular sin saber si algo anda mal. El espíritu de equipo de un conjunto de perspectivas se fortalecerá cuando trabajen juntas para alinear las metas personales con las metas corporativas. En última instancia, el liderazgo es la acción directa de la persona que lidera un equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

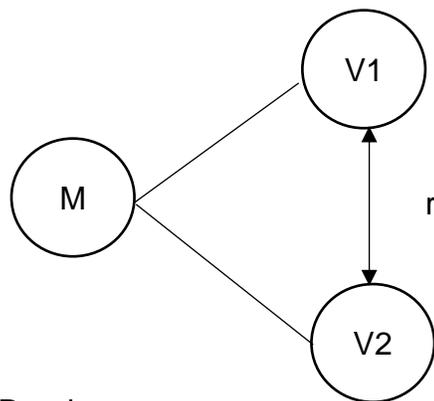
La investigación es de tipo aplicada; es el proceso de cuantificar el uso del conocimiento obtenido de la ciencia básica en la resolución de problemas, utilizando técnicas similares a los tipos básicos de requisitos, pero con diferentes propósitos (Hernández & Mendoza, 2018). Por lo tanto, la investigación aplicada debe describir si existe un vínculo entre la gestión de inventario y el desempeño laboral.

Enfoque: Cuantitativo, debido al hecho de que utilizó la recopilación de datos para probar hipótesis, desarrollar esquemas de comportamiento y validar teorías utilizando análisis estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Diseño: No experimental, correlacional y de corte transversal, porque no hay manipulación en las variables, intentar analizarlas y estudiarlas en tiempo real en un momento concreto y al final de su descripción se conocerá la relación entre ambas variables (Hernández & Mendoza, 2018)

Se presenta el diseño de la investigación:



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión de inventarios

V2: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de inventarios, que es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

González (2020) cita la gestión de inventario como una tarea que está estrechamente relacionada con la logística de una empresa y está en línea con su estrategia y tácticas de satisfacción del cliente.

- **Definición operacional:**

Para medir la gestión de inventarios, se estudió en función a sus cuatro dimensiones que son abastecimiento, control de stocks, mantenimiento y almacenamiento, para la cual se realizará una encuesta de 36 ítems a los 40 colaboradores de la empresa

- **Escala de medición:** La variable del presente estudio es de tipo Ordinal

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de inventarios

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de inventarios	Dimensión 1: Abastecimiento	Recepción	1, 2, 3	Ordinal
		Salida	4, 5, 6	
		Entregas a tiempo	7, 8	
		Despachos	9	
	Dimensión 2: Control de stocks	Registro	10, 11, 12, 13	
		Seguimiento	14, 15, 16, 17, 18	
	Dimensión 3: Mantenimiento	Productos sensibles	19, 20, 21	
		Productos obsoletos	22, 23, 24	
		Manipulación	25, 26, 27, 28	
	Dimensión 4: Almacenamiento	Rotación de mercadería	29, 30, 31	
		Optimización	32, 33	
		Aplicación de métodos	34, 35, 36	

Variable 2: Desempeño laboral, que es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

Según Chiang y San Martín (2017) mencionan que el principal reflejo de la eficiencia es el desempeño laboral, o el uso exitoso de los recursos para lograr las metas. Las organizaciones deben priorizar el desempeño de los empleados y, si bien las consideraciones de rentabilidad también son cruciales, el desempeño de recursos humanos también debe evaluarse por este motivo.

- **Definición operacional:**

Para estudiar el desempeño laboral, se estudió en función a sus dos dimensiones que son factores actitudinales y operativas, para la cual se realizará una encuesta de 30 ítems a los 40 colaboradores de la empresa (Chiavenato, 2015).

- **Escala de medición:** La variable del presente estudio es de tipo Ordinal

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Factores Actitudinales	Disciplina Actitud	1	Ordinal
		Cooperativa	2	
		Iniciativa	3	
		Responsabilidad	4	
		Habilidad de seguridad	5	
		Discreción	6, 7	
		Presentación personal	10, 11	
		Interés	8, 9	
		Creatividad	12, 13	
	Factores Operativos	Capacidad de realización	14, 15	
		Conocimiento de trabajo	16, 17, 18	
		Calidad	23, 24	
		Cantidad	19, 20	
		Exactitud	21, 22	
		Trabajo en equipo	25, 26, 27	
Liderazgo	28, 29, 30			

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Según Toscano (2018), define una población de estudio es aquella conformada por el total de elementos que presentan características comunes y se encuentran delimitando al problema de la investigación. La empresa distribuidora tiene 40 empleados en Chiclayo, por lo que se consideró a toda la población.

- **Criterios de inclusión:**

Empleados con antigüedad de un año.

- **Criterios de exclusión:**

Empleados con antigüedad menor a un año.

Unidad de análisis:

Empleado de la empresa retail en Chiclayo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se empleo la encuesta. Hernández et al. (2014) la encuesta es una técnica cuantitativa utilizada para extraer información de una cantidad determinada de persona

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como instrumento el cuestionario, Hernández et al. (2014), resaltó que el cuestionario son preguntas creadas para recopilar información sobre las variables de estudio.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de estudios

Variables de estudio	Técnicas	Instrumentos
Gestión de inventarios	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

Los instrumentos fueron sometidos a 03 juicios de expertos. A través de la evaluación experta del contenido utilizando los criterios de pertinencia, claridad y pertinencia, se han validado los instrumentos. (Ver anexo 05).

Tabla 4
Lista juicio de experto

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Gestión de inventarios	José Mauricio Hidalgo Fernández	Licenciado
Desempeño Laboral	Marco Jesús Fiestas Coveñas	Licenciado
	Karina Vallejos Farias	Licenciada

Confiabilidad

Mediante el programa SPSS 25 se evaluó la consistencia de las preguntas en relación a las respuestas para determinar la confiabilidad del instrumento. El coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó en una prueba piloto que involucró a 20 empleados de la empresa de estudio, los resultados se muestran en la tabla 05.

Tabla 5
Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Valor de Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Gestión de inventario	0.905	Bueno
Desempeño Laboral	0.919	Bueno

3.5. Procedimientos

Los pasos en el procedimiento de análisis de datos fueron los siguientes: Se definieron las variables en estudio, luego se eligió la población de estudio y se escogió el método de medición de datos y el instrumento, asegurándose de que el instrumento

fuera lo suficientemente confiable para ser utilizado en la población de estudio. El instrumento se aplicó a los colaboradores de la empresa. Para procesar los datos que se recolectaron en la encuesta se utilizó una hoja de Excel, que luego se utilizó para describir y analizar la información.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron herramientas de Excel, SPSS V.25, para encontrar frecuencias absolutas y relativas. También facilita el análisis de los datos y la obtención de los resultados de forma automática, los datos utilizados son coeficientes de correlación brutos para la detección de Spearman, ya que los datos no tienen normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Está diseñado según la normativa de la Universidad Cesar Vallejo para representar el compromiso del análisis de la información obtenida luego de la aplicación de las herramientas. Tenga en cuenta que los datos que recopiló son privados y están destinados únicamente a fines educativos.

Derecho de autor: Para la elaboración del informe se tuvieron en cuenta las normas APA, que garantizan el derecho a la propiedad intelectual, así como los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Determinar el nivel la gestión de inventarios en una empresa retail en Chiclayo, 2022

Tabla 6

Nivel de la gestión de inventarios en una empresa retail en Chiclayo, 2022

Nivel	n	%
Bueno	14	35.00%
Regular	18	45.00%
Malo	8	20.00%
Total	40	100.00%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 6 indica que el 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la gestión de inventario es bueno, el 45% señalaron que es regular y el 20% señalaron que es malo.

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la variable gestión de inventarios

	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Abastecimiento	15	37.50%	16	40.00%	9	22.50%	40	100.00%
D2. Control de stock	15	37.50%	15	37.50%	10	25.00%	40	100.00%
D3. Mantenimiento	12	30.00%	21	52.50%	7	17.50%	40	100.00%
D4. Almacenamiento	4	10.00%	31	77.50%	5	12.50%	40	100.00%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 7 muestra que el 37.50% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la dimensión abastecimiento es bueno, el 40% señalaron que es regular y el 22.50% señalaron que es malo.

El 37.50% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la dimensión control de stock es bueno, el 37.50% señalaron que es regular y el 25% señalaron que es malo.

El 30% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la dimensión mantenimiento es bueno, el 52.50% señalaron que es regular y el 17.50% señalaron que es malo.

El 10% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la dimensión almacenamiento es bueno, el 77.50% señalaron que es regular y el 12.50% señalaron que es malo.

Objetivo específico 02: Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 8

Nivel del desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Nivel	n	%
Bueno	13	32.50%
Regular	11	27.50%
Malo	16	40.00%
Total	40	100.00%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 8 muestra que el 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo su nivel de desempeño laboral es bueno, del 27.50% es regular y del 40% es malo.

Tabla 9*Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Factores actitudinales	14	35.00%	8	20.00%	18	45.00%	40	100.00%
D2. Factores operativos	13	32.50%	12	30.00%	15	37.50%	40	100.00%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 9 muestra que el 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo su nivel en la dimensión factores actitudinales es bueno, del 20% es regular y del 45% es malo.

El 32.50% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo su nivel en la dimensión factores operativos es bueno, del 30% es regular y del 37.50% es malo.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre el abastecimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 10

Relación entre la dimensión abastecimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D1. Dimensión Abastecimiento	Coefficiente de correlación	0,747
		Sig. (bilateral)	0,032
		N	40

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 10 muestra que existe una relación positiva alta entre la dimensión abastecimiento y el desempeño laboral ($Rho=0,747$), siendo esta significativa ($Sig.=0,032 < 0,05$), entonces se acepta H_i .

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre el control de stock y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 11

Relación entre la dimensión control de stock y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D2. Dimensión Control de stock	Coefficiente de correlación	0,689
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	40

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 11 muestra que existe una relación positiva moderada entre la dimensión control de stock y el desempeño laboral ($Rho=0,689$), siendo esta significativa ($Sig.= 0,002 < 0,05$), entonces se acepta H_1 .

Objetivo específico 05: Determinar la relación entre el mantenimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 12

Relación entre la dimensión mantenimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D3. Dimensión Mantenimiento	Coefficiente de correlación	0,568
		Sig. (bilateral)	0,007
		N	40

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 12 muestra que existe una relación positiva moderada entre la dimensión mantenimiento y el desempeño laboral ($Rho=0,568$), siendo esta significativa ($Sig.= 0,007 < 0,05$), entonces se acepta H_1 .

Objetivo específico 06: Determinar la relación entre almacenamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 13

Relación entre la dimensión almacenamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D4. Dimensión Almacenamiento	Coefficiente de correlación	0,714
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	40

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 13 muestra que existe una relación positiva alta entre la dimensión almacenamiento y el desempeño laboral ($Rho=0,714$), siendo esta significativa ($Sig.=0,005 < 0,05$), entonces se acepta H_1 .

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

Tabla 14

Relación entre la gestión de inventario y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022.

		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Variable Gestión de Inventario	Coefficiente de correlación	0,887
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Aplicación del cuestionario sobre 40 colaboradores de una empresa Retail en Chiclayo, 2022.

Interpretación

La tabla 14 muestra que existe una relación positiva alta entre la gestión de inventario y el desempeño laboral ($Rho=0,887$), siendo esta significativa ($Sig.=0,000 < 0,05$), entonces se acepta H_1 .

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio fue establecer las asociaciones entre las dimensiones de la primera variable y el desempeño laboral de la segunda variable de los empleados de una empresa de retail en Chiclayo, 2022. En general, se encontró que el manejo de inventarios y el desempeño laboral fueron directa y significativamente relacionado. Estos resultados solo aplican a la población encuestada de la empresa y no son extrapolables a otras empresas del sector; sin embargo, la metodología utilizada puede ser aplicada a otros estudios en empresas similares a esta.

Respecto a los resultados del primer objetivo específicos, se encontró que el 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la gestión de inventario es bueno, el 45% señalaron que es regular y el 20% señalaron que es malo, por lo tanto, el nivel regular (tabla 3). Este resultado no tiene similitud con Barrios y Vidaure (2021), en su estudio el 50,50% de los trabajadores tienen un buen control de inventario y el 49,50% tienen un control de inventario normal. La teoría de la gestión de inventario según, Abdikani et al. (2018) señalan que esto es indicativo de la coordinación de control, adquisición y uso de materiales; También aseguran que el inventario correcto esté en la cantidad, lugar y momento correcto. En el caso de la empresa estudiada los niveles de inventarios son regulares esto puede afectar a la empresa retail en estudio.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específicos, se encontró que el 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo su nivel de desempeño laboral es bueno, del 27.50% es regular y del 40% es malo, por lo tanto, el nivel es malo (tabla 5). Este resultado no tiene similitud con Barrios y Vidaure (2021), los resultados el 71,29% de los empleados tienen un nivel alto, el 27,72% de los empleados tienen un nivel normal y el 0,99% de los empleados tienen un nivel bajo. La teoría del desempeño laboral según, Pena y Villon (2017), argumentan que el desempeño no es el resultado hacia el cual se dirigen las acciones. En el caso de la empresa estudiada los niveles de desempeño laboral son bajos lo cual afecta a la empresa retail en estudio.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específicos, se encontró que existe una correlación positiva alta entre la dimensión abastecimiento y el desempeño laboral ($Rho=0,747$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,032$ que es menor a $0,05$) (tabla 7). Este resultado tiene similitud con Paredes (2021) en el que se afirma que existe una relación muy importante entre el abastecimiento y la eficiencia en el almacén de Ripley, Villa Salvador - 2021. En el caso de la empresa estudiada el abastecimiento de productos es importante porque el no tener un buen abastecimiento se deja de vender y la empresa retail se ve afectada en sus ingresos.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo específicos, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión control de stock y el desempeño laboral ($Rho=0,689$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,002$ que es menor a $0,05$) (tabla 8). Este resultado tiene similitud con Paredes (2021) en el que se afirma que existe una relación muy importante entre el control de stock y la productividad en el almacén de Ripley, Villa El Salvador – 2021. En el caso de la empresa estudiada el control de stock es importante para que se pueda programar la reposición en tiempo estimado y de esta manera quedar desabastecida.

Respecto a los resultados del quinto objetivo específicos, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión mantenimiento y el desempeño laboral ($Rho=0,568$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,007$ que es menor a $0,05$) (tabla 9). Este resultado tiene similitud con Paredes (2021) en el que se afirma que existe una relación muy importante entre el mantenimiento y la productividad en el almacén de Ripley, Villa El Salvador – 2021. En el caso de la empresa estudiada el mantenimiento de productos es importante de esta manera se puede tener y mejor cuidado sobre los productos que comercializa la empresa.

Respecto a los resultados del sexto objetivo específicos, se encontró que existe una correlación positiva alta entre la dimensión almacenamiento y el desempeño laboral ($Rho=0,714$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,005$ que es menor a $0,05$) (tabla 10). Este resultado tiene similitud con Paredes (2021) en el que se afirma que existe una relación muy importante entre el almacenamiento y la productividad en

el almacén de Ripley, Villa El Salvador – 2021. En el caso de la empresa estudiada el almacenamiento es importante ya que dentro de sus productos se tiene los perecederos y las fechas de vencimientos como los productos congelados por eso la importancia de tener un buen almacenamiento de los productos y de esta manera disminuir las mermas o desperdicios de productos.

Respecto a los resultados del objetivo general, se encontró que existe una relación positiva alta entre la gestión de inventario y el desempeño laboral ($Rho=0,887$), siendo significativa ($Sig.= 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 (tabla 11). Este resultado coincide con Sánchez (2017) quien encontró que la correlación entre las variables está determinada por la rho de Spearman, lo que significa que existe una buena correlación entre las variables (rho de Spearman $\rho = 0.701$, $p=0,000<0,05$). Se tiene el aporte teórico de González (2020) basado en los sistemas y procesos de satisfacción del cliente, define la gestión de inventarios como una tarea directamente relacionada con la cadena de valor de la empresa. Asimismo, Chiang y San Martin (2017) la mayoría de los objetivos operativos, es decir, el desempeño laboral, se reflejan en utilizar los recursos de manera efectiva para lograr los objetivos. En el caso de la empresa estudiada los niveles de inventarios son regulares en la que se encuentra, pero a su vez el desempeño laboral es importante para la buena gestión de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión de inventario y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, con un Rho de Spearman de 0.887 y un significativo de 0,000, esto nos indica que, a mayor nivel de gestión de inventarios, el nivel del desempeño laboral aumenta.
2. El 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo señalaron que el nivel de la gestión de inventario es bueno, el 45% señalaron que es regular y el 20% señalaron que es malo.
3. El 35% de los colaboradores de la empresa Retail de Chiclayo su nivel de desempeño laboral es bueno, del 27.50% es regular y del 40% es malo.
4. Existe relación significativa entre la dimensión abastecimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, Rho de Spearman de 0.747 y un significativo 0.032, esto nos indica que a mejor dimensión abastecimiento, mayor desempeño laboral.
5. Existe relación significativa entre la dimensión control de stock y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, Rho de Spearman de 0.689 y un significativo 0.002, esto nos indica que a mejor dimensión control de stock, mayor desempeño laboral.
6. Existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, Rho de Spearman de 0.568 y un significativo 0.007, esto nos indica que a mejor dimensión mantenimiento, mayor desempeño laboral.
7. Existe relación significativa entre la dimensión almacenamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022, Rho de Spearman de 0.714 y un significativo 0.005, esto nos indica que a mejor dimensión almacenamiento, mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia realizar estudios comerciales para una reposición de mercadería eficiente, ya que el sobre stock de productos se debió a la falta de comunicación de los departamentos de abastecimiento y ventas. Además, la cadena de suministro necesita tener una mejor gestión debido a la necesidad de una adecuada planificación y control de inventario.

Al gerente realizar la mejora continua, sujeta al compromiso, la buena planificación y gestión, que permitan la correcta implementación de los procesos establecidos; Por ello, debe seguir mejorando la productividad del inventario, introduciendo innovaciones no solo encaminadas al control continuo, registro y protección del inventario, sino también a nuevos hábitos de trabajo.

Al jefe de logística mejorar el ambiente de trabajo reduciendo los viajes inútiles y el movimiento de cargas pesadas, invirtiendo en equipos de alta calidad, organizando el espacio y el orden del almacén, especializando el trabajo de cada empleado en el área y creando un área de stock de alta rotación.

Al jefe de almacén utilizar estrategias centradas en la confiabilidad, como inspecciones sistemáticas y de rutina, supervisión constante, técnicas de mantenimiento predictivo para detener posibles eventos relacionados con el producto.

A futuros investigadores llevar a cabo estudios sobre la gestión de inventarios en empresas del sector retail y como estas se relacionan con el desempeño laboral ya que existe poca información donde se estudian ambas variables, es importante tener en cuenta que la gestión inventario es de vital importancia en una empresa y al mismo tiempo el desempeño laboral de los colaboradores influye en la productividad de esta.

REFERENCIAS

- Abdikani, A., Mahad, A. y Mohamed, D. (2020). The Role of Inventory Management on Financial Performance in some Selected Manufacturing Companies in Mogadishu. *International Journal of Accounting Research*. <https://www.longdom.org/open-access/the-role-of-inventory-management-on-financial-performance-in-some-selected-manufacturing-companies-in-mogadishu2472-114X-1000179.pdf>
- Abdullahi, M., Raman, K., & Solarin, S. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector. *International Journal of Supply & Operations Management*, 232-246. Doi:10.22034 / IJSOM.2021.3.1.
- Abun, D., Nicolas, M., Apollo, E., Magallanes, T. y Encarnación, M. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 10(7), 1-15. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03418397/document>
- Alarcón, P. (2019). Propuesta de un modelo de gestión de inventarios en la empresa Representaciones El Tauro De Chiclayo E. I. R. L. Para disminuir los costos operativos. (Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo). http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2355/TL_AlarconCusmanPercy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almrdof, F. & Attia, A. (2021). The Effect of Inventory Management Practices on Productivity. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt and Egyptology*. 18(15), 256 - 265. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8332>
- Altamiranda, L. (2021). *Mejoramiento de los procesos de gestión de inventario del año 2020 para la empresa Químicos Jescon S.A.S en la ciudad de Montería – Córdoba*. (Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia). Repositorio institucional: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/36078/7/2021_mejoramie nto_procesos_gest%C3%B3n.pdf
- Ávila, Y., & López, F. (2019). Control Interno de Inventarios basado en el modelo COSO ERM y su impacto en la Rentabilidad de las Empresas MYPES de

- Fabricación de Telas de Tejido Punto en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.
<https://doi.org/10.19083/tesis/651640>
- Babich, G. (2020). The Global Retail Theft Barometer 2013-2014. *The New Barometer*. 1 ed. USA. p. 9-16.
- Barrios, A. y Vidaure, W. (2021). Desempeño laboral del personal y su influencia en el control de inventario de almacén de la UGEL Chiclayo, 2020. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan). Repositorio institucional USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8649/Barrios%20D%c3%adaz%20Alicia%20%26%20Cabanillas%20D%c3%a1vila%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385 - 390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Bordas, M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España. Editorial Uned
- Chavez, J. (2020). *Gestión de inventarios en las empresas del sector retail*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura). Repositorio institucional UNP: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2394/FCAD-CHA-OJE-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. y San Martin, N. (2017). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*. 17(54). 159-165.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones* (3ra ed.). México D.F.: Mxgraw-hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (p 17). México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- De la Cerna, A. (2018). Aplicación de la gestión de inventarios para mejorar la productividad en la atención de pedidos del área de almacén de la empresa Tai Heng S.A.C., Santa Anita, 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38613>
- Deyle, E. (2020). The Global Retail Theft Barometer 2014-2015. Shrink trends and performance results.
- Garrido, I. y Cejas, M. (2017). La gestión de inventario como factor estratégico en la administración de empresas *Negotium*. 13(37), 109 - 129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78252811007>
- Gonzales, A. (2020). Un modelo de gestión de inventarios basado en estrategia competitiva. Scielo. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052020000100133&lng=en&nrm=iso
- Grace, A. y Olusegun, O. (2020). Information and communications technology and inventory management amongst breweries in Nigeria. *Journal of information systems engineering and business intelligence*. <https://e-journal.unair.ac.id/JISEBI/article/view/7881> ISSN: 2443-2555
- Hermina, U. y Yosepha, S. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. 9(3), 69 - 73. www.researchgate.net/publication/332793540_The_Model_of_Employee_Performance/link/5cc9dd9092851c8d2213e988/download
- Llontop, L. (2017). Implementación de la gestión de inventarios para mejorar la productividad en la central de distribución de carnes de la empresa Cencosud Retail Perú 2017. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12468/Llontop_MLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, M., Vásquez, P. y Quiñoa, L. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*. 140, 361 - 369.

- <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>.
- Lozano, M., Pezo, P., Soto, S. y Villafuerte, A. (2021). Inventory management and profitability of a company in the automotive sector. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2(4), 205 – 219, 2021. <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.157>.
- Manjarrez, N.; Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*. 12(1), 359 - 365. <http://ref.scielo.org/ychnbr>
- Molina, L., Brinoes, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*. 2(4), 498-510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
- Neher, A. y Maley, J. (2019). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 69(6), 1129 - 1152. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0201>
- Ñaupas, A. y Rodríguez, F. (2019). Gestión de Inventarios para la mejora del nivel de servicio en el canal Retail de una empresa distribuidora de productos ferreteros, Lurigancho, 2019. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47688/%C3%91aupas_CAI-Rodr%C3%ADguez_RFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 3- 12. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>.
- Paredes, J. (2021). Gestión de inventarios y productividad en el área de almacén de la empresa ripley, Villa El Salvador – 2021. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1384/Paredes%20Mestanza%2C%20Jeancarlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pariona, R., Rivero, Z., & González Ríos, R., R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 308–317.

<https://doi.org/10.52080/rvg93.21>.

- Peña, H.C. y Villon S.G. (2017). Motivación laboral elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*. 3(7). 177-192
- Peña, S., Serna, J. y Ramírez, D. (2021). *Diagnóstico y propuesta de adquisición de habilidades digitales en el área de aprovisionamiento de ENEL Colombia* (Master's thesis, Maestría en Creación y Dirección de Empresas).
- Ramírez, G. y Troncos, K. (2021). Administración de inventarios de Conecta Reatail S.A., y la incidencia de su gestión contable en sus resultados financieros, Chiclayo, 2019. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7991/Ram%c3%adrez%20Guti%c3%a9rrez%20Greta%20%26%20Troncos%20Febre%20Kelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, S., Sáenz, S. y Pacheco, A. (2021). La Gestión de inventarios en las PYMES del sector de la construcción. *Revista Polo del conocimiento*. 62(6), 9. 1495 - 1518. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3124>
- Sánchez, V. (2017). Gestión del inventario y el desempeño organizacional en industrias manufactureras de equipos eléctricos en Lima, 2016. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8534/S%C3%A1nchez_GVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, R. (2016). La gestión logística de inventarios en la empresa Calmetal S.A. (Tesis de grado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil). Repositorio institucional: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1312/1/T-ULVR-1236.pdf>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho*. En Books. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>
- Vejarano, K., Guzmán, J. y Reyes, W. (2019). Control interno de inventarios en la rentabilidad de una empresa de Huanchaco. *Revista Científica Da Vinci Science*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 67-74, mar. 2019. ISSN 2663-0656.

<https://emprendeupd.com/ojs30/index.php/science/issue/view/10/9>

ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de inventario	González (2020) menciona la gestión de inventarios como una actividad utilizan directamente ligada a la cadena de valor de una empresa, en consonancia con su estrategia y tácticas de satisfacción del cliente.	Para medir la gestión de inventarios, se estudiará en función a sus cuatro dimensiones que son abastecimiento, control de stocks, mantenimiento y almacenamiento, para lo cual se realizará una encuesta de 36 ítems a los colaboradores de la empresa (Peña et ál., 2021).	Abastecimiento	Recepción	Escala ordinal
				Salida	
			Control de stocks	Entregas a tiempo	
				Despachos	
			Mantenimiento	Registro	
				Seguimiento	
				Productos sensibles	
			Almacenamiento	Productos obsoletos	
				Manipulación	
				Rotación de mercadería	
	Optimización				
	Aplicación de métodos				
Desempeño laboral	Según Chiang y San Martin (2017) el desempeño laboral refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se los recursos eficientemente. Para cualquier organización debe considerarse de gran importancia el desempeño laboral de sus trabajadores, si bien es cierto el tema de rentabilidad también prima mucho, debe valorarse con la misma intención el desempeño del recurso humano.	Para el estudio desempeño laboral, se estudiará en función a sus dos dimensiones que son factores actitudinales y operativas, para lo cual se realizará una encuesta de 30 ítems a los colaboradores de la empresa (Chiavenato, 2015).	Factores Actitudinales	Disciplina Actitud	Escala ordinal
				Cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Habilidad de seguridad	
				Discreción	
				Presentación personal	
				Interés	
				Creatividad	
				Capacidad de realización	
Factores Operativos	Conocimiento de trabajo				
	Calidad				

Cantidad

Exactitud

Trabajo en equipo

Liderazgo

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable gestión de inventarios

Estimado colaborador en el presente cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI () NO ()

Instrucciones: Encontrarás una lista de enunciados, lea cada uno cuidadosamente y marque con una (X), solo uno de los números por cada pregunta teniendo en cuenta lo siguiente:

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

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Abastecimiento						
1	La política de recepción de mercadería está de acuerdo a las políticas de la empresa					
2	Los proveedores cumplen con la fecha de entrega de los productos					
3	Con que frecuencia llegan productos no solicitados por el área.					
4	Se contabiliza la cantidad de productos que salen del área de almacén.					
5	Se hace un registra en el sistema las salidas de productos.					
6	Se registran todas las salidas de los materiales que son de uso interno de la empresa.					
7	Se planifican las entregas a los clientes y a los otros almacenes					
8	Las entregas se realizan según lo indicado por el cliente.					
9	El tiempo usado en los despachos está dentro del tiempo promedio.					
Dimensión: Control de stock						

10	Se despachan productos que no figuran en la guía o factura					
11	Existen quejas por errores en despachos					
12	Se registra en el sistema toda la mercadería que ingresa en los almacenes					
13	Se conoce con anticipación la llegada de mercadería					
14	Se informa cuando quedan pocas unidades de algún producto					
15	Es importante tener un mínimo número de unidades en el área de almacén					
16	Considera que se quiebra el stock de productos de alta rotación.					
17	Se repone de manera inmediata los quiebres de stock					
18	Se prevé los quiebres de stocks en el área de almacén					
Dimensión: Mantenimiento						
19	Se les da el mantenimiento adecuado a los productos sensibles.					
20	Se le informa al área de almacén sobre los productos sensibles					
21	El área tiene los cuidados respectivos en los productos sensibles					
22	Se les da el mantenimiento adecuado a los productos evitar que se vuelvan obsoletos					
23	Los productos obsoletos tienen que retirarse del almacén.					
24	Se aplica una política de productos obsoletos en la empresa					
25	Se cuenta con los almacenes correctamente equipados.					
26	Se realizan mantenimientos periódicos a los anaqueles y casilleros					
27	Los productos tienen un espacio de acuerdo a sus características					
Dimensión: Almacenamiento						
28	Los productos son de fácil ubicación para el personal del área					

29	Los productos pueden estar mejor distribuidos y señalizados con una adecuada política de almacén					
30	Con que frecuencia los anaqueles y casilleros se encuentran surtidos de productos					
31	Los productos antiguos son los primeros en venderse					
32	Se genera una adecuada rotación de los productos					
33	Con que frecuencia se informa acerca de los productos de mayor rotación.					
34	Los almacenes cuentan con recursos para su funcionamiento.					
35	Con que frecuencia se realizan mejoras en los almacenes					
36	Consideras que el orden de los almacenes es óptimo.					

Cuestionario para medir la variable de desempeño laboral

Estimado colaborador en el presente cuestionario es anónimo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI () NO ()

Instrucciones: Encontrarás una lista de enunciados, lea cada uno cuidadosamente y marque con una (X), solo uno de los números por cada pregunta teniendo en cuenta lo siguiente:

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

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Factores Actitudinales						
1	¿Acata y respeta a su jefe inmediato?					
2	¿Apoya a sus compañeros en las labores de la empresa?					
3	¿Colabora espontáneamente cuando hace falta?					
4	¿Resuelve los imprevistos que puedan suceder durante su trabajo?					
5	¿Pueden emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
6	¿Cumple con su horario establecido y registro puntual?					
7	¿Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato?					
8	¿Respeto las medidas de seguridad establecidas por la empresa?					
9	¿Es cuidadoso y usa adecuadamente la información de la empresa?					
10	¿Usa la vestimenta indicada para el puesto que desempeña?					
11	¿Se siente comprometido con su empresa?					

12	¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?					
13	¿Ante la falta de algún material muestra creatividad para culminar el trabajo?					
14	¿Aporta ideas innovadoras para la mejora de la empresa?					
15	¿Cuenta con las habilidades necesarias para aplicar sus propios métodos?					
Dimensión: Factores Operativos						
16	¿Tiene los conocimientos necesarios para cumplir las funciones?					
17	¿Aplica las destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones asignadas?					
18	¿Conoce en la totalidad los procesos de su puesto de trabajo?					
19	¿Realiza sus trabajos de manera eficiente y eficaz?					
20	¿Comete errores en su trabajo?					
21	¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
22	¿Alcanza los niveles de construcción establecidos por la empresa?					
23	¿La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria?					
24	¿Cuenta con indicadores de calidad que le permiten mejora continua?					
25	¿En el equipo todos se apoyan para resolver los problemas?					
26	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, a usted le gusta cooperar?					
27	¿Recibe apoyo por parte de sus compañeros que tienen más conocimientos y experiencias laborales?					
28	¿Considera que su jefe es un líder?					
29	¿Es motivado constantemente por su líder?					
30	¿Considera que su líder posee conocimientos indicados para el manejo de su equipo de trabajo?					

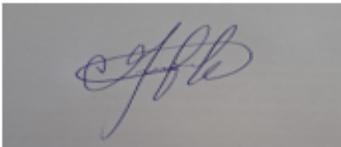
Anexo 04. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

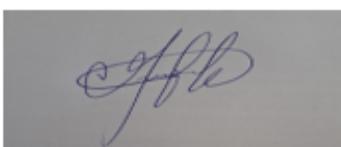
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIOS
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Jose Mauricio Hidalgo Fernández
Documento de identidad	75070094
Años de experiencia en el área	3 Años
Máximo Grado Académico	Licenciado de psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asistente de Recursos Humanos
Número telefónico	942717120
Firma	 Mauricio Hidalgo Fernández • Psicólogo C.Ps.P. N°: 46639
Fecha	14/11/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Jose Mauricio Hidalgo Fernández
Documento de identidad	75070094
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Licenciado de psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asistente de Recursos Humanos
Número telefónico	942717120
Firma	 Mauricio Hidalgo Fernández • Psicólogo C.Ps.P. N°: 46639
Fecha	14/11/2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa <u>retail</u> en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Lic. Marco Jesus Fiestas Cobeñas
Documento de identidad	47599246
Años de experiencia en el área	08 años
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada del Norte
Cargo	Analista de Control Interno
Número telefónico	945395282
Firma	
Fecha	20/06/2022

Activar Windows

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIOS
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa <u>retail</u> en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Lic. Marco Jesús Fiestas Cobeñas
Documento de identidad	47599246
Años de experiencia en el área	08 años
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Privada del Norte
Cargo	Analista de Control Interno
Número telefónico	945395282
Firma	
Fecha	20/06/2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIOS
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa <u>retail</u> en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Lic. Karina Vallejos Farias.
Documento de identidad	45982249
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Licenciada en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Jefa de Gestión Humana
Número telefónico	979199062
Firma	
Fecha	16/06/2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa <u>retail</u> en Chiclayo, 2022
Nombres y apellidos del experto	Lic. Karina Vallejos Farias.
Documento de identidad	45982249
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Licenciada en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Jefa de Gestión Humana
Número telefónico	979199062
Firma	
Fecha	16/06/2022

Anexo 05. Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach – Gestión de Inventarios

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	112,2000	576,933	,688	,901
P02	112,2500	579,782	,549	,902
P03	112,1250	585,138	,532	,903
P04	112,0750	597,404	,335	,905
P05	112,1250	585,856	,511	,903
P06	112,0500	596,408	,426	,904
P07	112,3500	573,926	,614	,902
P08	112,3500	578,336	,517	,903
P09	112,4250	575,174	,622	,902
P10	112,0000	584,667	,567	,902
P11	112,2000	584,472	,579	,902
P12	112,2500	577,115	,574	,902
P13	112,3250	574,225	,592	,902
P14	112,4000	575,169	,665	,901
P15	112,4250	585,328	,506	,903
P16	112,4250	563,430	,771	,900
P17	112,1000	594,554	,414	,904
P18	112,4500	582,356	,524	,903
P19	112,3500	583,208	,514	,903
P20	112,5000	584,718	,601	,902
P21	112,2750	582,922	,535	,903
P22	112,4250	586,866	,481	,903
P23	111,9750	581,410	,636	,902
P24	112,1500	591,310	,447	,904
P25	112,4500	581,741	,597	,902
P26	112,4000	595,477	,342	,905
P27	112,0750	591,661	,508	,903
P28	112,1250	579,599	,625	,902
P29	112,3750	586,394	,490	,903
P30	112,3750	582,138	,609	,902
P31	112,5000	566,821	,681	,901
P32	112,4000	590,092	,449	,904
P33	112,2500	588,859	,496	,903
P34	112,3500	630,336	-,220	,900
P35	112,5000	630,410	-,184	,901
P36	112,5000	624,103	-,094	,900

Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	85,0500	680,305	,682	,917
P02	85,2000	687,805	,606	,918
P03	85,2000	679,292	,682	,917
P04	84,8750	685,035	,615	,917
P05	85,3250	684,533	,651	,917
P06	85,0000	677,385	,677	,917
P07	84,9750	686,538	,627	,917
P08	84,9750	672,692	,747	,916
P09	85,0750	690,071	,625	,917
P10	85,2250	692,435	,543	,918
P11	85,0000	675,897	,656	,917
P12	85,3750	676,087	,739	,916
P13	85,2750	693,640	,629	,917
P14	85,2500	687,731	,592	,918
P15	85,1500	675,669	,693	,917
P16	85,0000	686,667	,675	,917
P17	85,2250	686,846	,685	,917
P18	85,0500	682,972	,721	,917
P19	85,2500	679,167	,740	,916
P20	85,1500	680,387	,664	,917
P21	84,9000	672,656	,736	,916
P22	85,0500	692,818	,545	,918
P23	85,1500	693,721	,533	,918
P24	85,0000	686,974	,587	,918
P25	85,2000	676,882	,737	,916
P26	85,1750	677,225	,686	,917
P27	85,2750	691,692	,558	,918
P28	84,9750	682,230	,681	,917
P29	85,1500	695,208	,539	,918
P30	84,9500	697,485	,523	,918

Anexo 06. Resultados de turnitin

TESIS - GRUPO 8 REYNA Y VALDERRAMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

9%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

7%

3

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

issuu.com

Fuente de Internet

<1%

Anexo 07. Base de datos – Gestión de Inventarios

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
Encuesta 01	3	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	
Encuesta 02	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	5	3	
Encuesta 03	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	5	1	5	
Encuesta 04	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	4	5	4	
Encuesta 05	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	
Encuesta 06	1	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	2	5	5	1	
Encuesta 07	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	5	2	
Encuesta 08	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	
Encuesta 09	4	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	
Encuesta 10	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	2	2	1
Encuesta 11	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	
Encuesta 12	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
Encuesta 13	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	1	2
Encuesta 14	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	2
Encuesta 15	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	1	2	
Encuesta 16	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	2	2	1	
Encuesta 17	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	2	1	1	
Encuesta 18	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	
Encuesta 19	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	2	2	2	
Encuesta 20	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	2	5	

Anexo 08. Base de datos – Desempeño Laboral

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
Encuesta 01	2	1	3	4	1	5	3	1	3	1	5	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	5	5
Encuesta 02	4	3	5	3	1	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	3	5	5	3	5	4	4	1	3	1	3	4
Encuesta 03	4	2	3	1	2	4	5	3	4	1	4	1	2	5	5	2	3	4	5	5	1	4	4	5	2	2	4	1	4	3
Encuesta 04	1	4	1	5	3	5	5	2	3	1	5	3	3	1	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	2	1	2	3	1	5
Encuesta 05	1	1	2	5	2	5	3	3	4	4	3	2	3	4	1	2	2	2	2	4	4	4	1	4	5	5	1	5	5	2
Encuesta 06	5	2	4	3	5	1	3	5	5	3	5	4	3	2	2	5	2	2	3	1	5	1	1	4	3	2	2	3	4	3
Encuesta 07	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3
Encuesta 08	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	2	1	2
Encuesta 09	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1
Encuesta 10	1	3	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1
Encuesta 11	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3
Encuesta 12	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3
Encuesta 13	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3
Encuesta 14	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3
Encuesta 15	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3
Encuesta 16	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1
Encuesta 17	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3
Encuesta 18	5	1	2	5	2	4	3	5	5	2	5	5	3	5	4	3	2	5	4	2	3	5	2	1	3	5	2	3	2	2
Encuesta 19	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3
Encuesta 20	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de inventarios y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa retail en Chiclayo, 2022", cuyos autores son VALDERRAMA VILLACORTA KELLY ADELAIDA, REYNA IPARRAGUIRRE GERHARD YANNICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 15- 12-2022 23:36:11

Código documento Trilce: TRI - 0490737