



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Control de inventario en la productividad de los colaboradores de
una institución financiera pública de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda (orcid.org/0000-0002-6546-2594)

ASESORES:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios por estar presente con su guía, con su amor, en cada paso y decisión que tome, a mis padres por haberme enseñado que, por cada motivación, deseo, anhelo, esfuerzo y sacrificio se obtienen las recompensas y lo más importante siempre ser agradecido con Dios.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por todas sus Bendiciones y Milagros que me otorga junto a toda mi familia, por estar siempre con nosotros y nunca desampararnos cuando más lo necesitamos, por permitirnos estar con salud y por la recuperación milagrosa de mi querida hermana Tatiana, a mis padres por ser los pilares fundamentales de mi vida, por estar siempre presente, por sus sacrificios y amor eterno que tienen con nosotros, a mi tía Rocío por estar siempre presente en mi vida apoyándome y permitiéndome iniciar mis sueños y anhelos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CONTROL DE INVENTARIO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA PUBLICA DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es REBUTTY ALVARADO LISSETTE FERNANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

PIURA, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-12- 2023 08:38:30

Código documento Trilce: TRI - 0666754



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REBUTTY ALVARADO LISSETTE FERNANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CONTROL DE INVENTARIO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA PUBLICA DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
REBUTTY ALVARADO LISSETTE FERNANDA PASAPORTE: A4322937 ORCID: 0000-0002-6546-2594	Firmado electrónicamente por: LREBUTTY el 18-12- 2023 10:17:23

Código documento Trilce: INV - 1558031

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variable y Diseño de Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución población de trabajadores</i>	16
Tabla 2. <i>Confiabilidad por juicios de expertos</i>	18
Tabla 3. Nivel variable Control de Inventario.....	20
Tabla 4. Nivel Productividad del colaborador	21
Tabla 5. Relación entre Control de Inventario y Productividad laboral.....	22
Tabla 6. Relación entre Control de inventario y Afecto Disposicional	23
Tabla 7. Relación entre Control de inventario y Características del Trabajo....	24
Tabla 8. Relación entre Control de inventario y Desempeño Laboral	25
Tabla 9. Relación entre Control de inventario y Stress Laboral	26
Tabla 10. Relación entre Control de inventario y Recompensas.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación correlacional causal	14
Figura 2. Nivel control de inventario	20
Figura 3. Nivel de Productividad Laboral	21

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo determinar la influencia del Control de inventario en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023; la investigación fue cuantitativa, básica, con diseño no experimental, correlacional causal, y transversal. La población estuvo conformada por 322 trabajadores de una institución financiera pública en Guayaquil y la muestra 176 trabajadores. La técnica utilizada la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario. Considerando los resultados se comprobó una relación directa y significativa a nivel 0,01 donde el valor del coeficiente Rho de Spearman fue 0,821 reflejando una correlación muy alta. Se concluye que, el control de inventario influye significativamente en la productividad del colaborador en la institución financiera.

Palabras clave: control de inventarios, productividad laboral, entidad financiera, satisfacción, desempeño

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the influence of Inventory Control on employee productivity in a public financial institution in Guayaquil, 2023; The research was quantitative, basic, with a non-experimental, causal correlational and transversal design. The population was made up of 322 workers from a public financial institution in Guayaquil and the sample was 176 workers. The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire. Considering the results, a direct and significant relationship was verified at the 0.01 level where the value of Spearman's Rho coefficient was 0.821, reflecting a very high compensation. It is concluded that inventory control significantly influences the productivity of the collaborator in the financial institution.

Keywords: inventory control, labor productivity, financial institution, satisfaction, performance

I. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias comerciales han generado grandes cambios en los servicios financieros. Actualmente es fundamental para el sector bancario tener un eficiente control de inventarios para establecer una gestión adecuada aplicando políticas, técnicas y funciones, que conlleven a ser organizacióneficaz. Este proceso permite verificar los ingresos, minimizar costos productivos, utilizar tecnologías digitales disminuyendo gastos operativos e incrementar la liquidez (León et al., 2020)

El control de inventarios afecta significativamente el rendimiento operativo, productividad, eficiencia, velocidad y calidad en las organizaciones (Abukar et al., 2023). Es una herramienta para equilibrar la oferta y demanda de un bien determinado (Alam et al., 2023) o experimentar cambios en el abastecimiento (González, 2020). La gestión de inventarios está relacionada con las competencias directivas y el desempeño financiero. (Orobia, et al., 2020)

Además, obtener mayores ingresos, mantenerse competitivos, ahorrar tiempo, tener información en tiempo real, y tomar decisiones efectivas. (Durán et al., 2022). Según, Chebet & Kitheka (2019) controlar los inventarios de materias primas es un área donde la productividad especialmente del colaborador puede mejorarse para lograr satisfacer al cliente, garantizar la llegada de los productos en forma y tiempo esperado.

A nivel mundial, la productividad es un elemento de eficiencia y desempeño empresarial efectivo (Caldentey & Titelman, 2018). Según, Ramírez et al., (2020) los países con mayor productividad laboral son: Luxemburgo, Suiza, Noruega, Islandia; Irlanda y USA. Rusia es significativamente menor que los Estados Unidos y países europeos (Kapelyuk, 2020).

Igualmente, los países latinoamericanos son los menos productivos resaltando Chile, Costa Rica y México donde se valora muy poco la productividad individual, porque no consideran sus beneficios entre ellos: mejores salarios, mayor nivel de vida, ambiente social y mayor competitividad (Ramírez et al., 2020). A nivel internacional, la estabilidad financiera genera fuentes de empleo y la productividad se ve influenciada al alza. Los sistemas bancarios sólidos contribuyen a un flujo continuo de fondos hacia destinos productivos (Banco Mundial, 2021). Además, el sector financiero aumento su liquidez por el

incremento de balanzas por transferencias de 2.6% en 2021 y un 2.7% en 2022. (CEPAL, 2022).

Por lo tanto, las instituciones financieras deben mantener inventarios controlados a fin de operar equilibradamente y satisfacer las demandas (Bustos et al., 2019). Según, Medrano & Muñoz (2020) es fundamental alcanzar la máxima eficiencia del empleado en sus tareas diarias, promover la flexibilidad, y usar eficazmente los recursos disponibles (Dychtwald et al., 2020). Además, tener capital humano capacitado (Quijia et al., 2021) mencionan que un aumento del 1% de personas económicamente activas con educación media aumenta la productividad laboral en 1%. Es decir, aquellas industrias que tienen personal con mayor nivel de estudios son más productivas.

En Ecuador, el sector bancario es considerado un pilar básico para la reactivación económica del país reflejando valores superiores al 9.8% de liquidez en el año 2021, en comparación con el 2020 (Banco Central del Ecuador, 2022). Muchas empresas ecuatorianas presentan inconvenientes con el control de inventarios, esta situación representa déficits monetarios a largo plazo (Torres et al., 2019) produce desorganización, bajos niveles en los activos responsabilidades y funciones pocas claras (Juca et al., 2019). Además, del agotamiento como síntoma característico del profesional en instituciones proveedoras de servicios que laboran con un nexo directo con los demás clientes. (Gil, 2023)

En este contexto, en la institución financiera analizada el control del inventario representa un desafío clave, donde es necesario administrar adecuadamente los recursos financieros, materiales y humanos existentes, ya que presenta una incidencia negativa en este proceso, debido a una comunicación deficiente entre los colaboradores generando que la información aportada sobre la existencia de materias primas sea distorsionada, con datos inexactos y una gestión de pedidos insuficiente.

Además, el personal no está debidamente capacitado, el espacio destinado al almacén es pequeño, falta incorporar la tecnología ocasionado que las operaciones sean laboriosas e ineficientes. Para que el banco transite hacia un control de inventarios eficiente y obtener una mayor productividad de los colaboradores, necesita integrar al talento humano en los procesos bancarios y alcanzar una posición competitiva, incluyendo un mejor servicio, calidad, disminuir costos, y adaptarse al entorno digital.

Considerando lo detallado anteriormente, se propone la siguiente pregunta general: ¿Cómo influye el control de inventario en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023?

Referente a la justificación teórica, contribuye a examinar diversas fuentes teóricas sobre el control de inventario y la productividad considerando diversos aspectos vinculados al tema con rigor científico a nivel local, nacional e internacional, igualmente aporta información actualizada del sector financiero e investigadores. Respecto a lo metodológico, el estudio está basado en un enfoque cuantitativo, básico, concretamente correlacional donde será recopilada información para probar las hipótesis, obteniendo resultados fidedignos de la población estudiada, este proceso contribuirá a fundamentar la correlación entre las variables, por otra parte, facilita instrumentos confiables y validados adecuadamente los mismos pueden ser aplicados en otros estudios. En lo práctico, manejar los inventarios apropiadamente puede crear una ventaja competitiva, satisfacer las necesidades del cliente, mantener los costos bajos y gestionar adecuadamente sus operaciones.

El objetivo general planteado fue determinar la influencia del Control de inventario en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Igualmente, los objetivos específicos son: 1. Determinar la influencia del control de inventarios en el afecto disposicional del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. 2. Determinar la influencia del Control de inventario en las características del trabajo del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. 3. Determinar la influencia del Control de inventario en el desempeño laboral del colaborador en una institución de finanzas pública de Guayaquil, 2023. 4. Determinar la influencia del Control de inventario en el estrés laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. 5. Determinar la influencia del Control de inventario en las recompensas del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Respecto a las hipótesis consideradas son: hipótesis alternativa (H_a): El Control de inventario influye significativamente en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023 y la hipótesis nula (H_0): El Control de inventario no influye significativamente en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestran los trabajos previos consultados a nivel nacional e internacional, con los motores de búsqueda: Dialnet, Scopus y web of science según las variables descritas en la presente tesis.

García et al., (2023) en su trabajo se plantearon como objetivo fijar la correspondencia que existe entre la gestión de resultados y el control interno de inventario en un emporio comercial ubicado en San Martín-Perú. Aplicaron diseño no experimental, correlacional, transversal cuya muestra estuvo integrada por 30 negocios, para el cual se aplicaron cuestionarios, cuyo resultado evidenció un coeficiente Rho Spearman 0,745, evidenciando una relación significativa entre el control en acogida de productos con la gestión de resultados en los mercados del almacén productivo regional.

Zavaleta (2023) tuvo como objetivo establecer la conexión entre comercialización interna de repuestos y control de inventario en una empresa ubicada por Tarapoto. Con un tipo metodológico básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo correlacional. Su muestra comprendía 122 reportes, utilizando como técnica el análisis documental. Sus resultados denotan que un 59.84% de repuesto, lleva una gestión de inventario habitual, la comercialización interna un 66,39% es buena. Cuyo resultado (Rho de Spearman = 0.038) evidenciando una relación positiva baja no significativa.

En Bolivia, Colodro, & Goyzueta (2023) analizó la relación entre Satisfacción Laboral y Productividad del colaborador en entidades financieras en Tarija; con enfoque cuantitativo, correlacional y una muestra correspondiente a 1.409. El afecto disposicional, control interno y afectividad se ven relacionados significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores. Así mismo, las características del trabajo y realimentación impactan positivamente la satisfacción y productividad laboral. La consecuencia de no saber administrar al trabajador efectivamente obstaculiza lograr los objetivos institucionales, y el desempeño organizacional afecta cumplir las metas.

Así mismo, en Arabia Saudita Abdulrahim & Yousif (2023) evaluaron cómo el trabajo remoto influye en la productividad del trabajador bancario. Aplicó encuestas como instrumentos para obtener información. La muestra estuvo compuesta por 12 bancos, 43 empresas financieras y 30 empresas de seguros

integrada por 1270 encuestados. Como resultado obtuvieron una media de 3,9620 que el teletrabajo incrementa la productividad del trabajador y los desarrollos digitales e innovación de sistemas modernos lo promueven.

Igualmente, Cuya (2023) determinaron la relación entre el ambiente en la organización y productividad laboral en establecimientos de salud I-3 de Lima. utilizaron como metodología un enfoque cuantitativo, correlacional. Su muestra fue 80 trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos, uno para cada variable. Su principal resultado fue que el ambiente organizacional y productividad presentaron una relación alta de significancia 0,91. Concluye que se muestra una correlación positiva entre ambiente organizacional y productividad laboral en sus dimensiones cultural organizacional, diseño, potencial humano.

En Arabia Saudita, Mahamid (2020) tuvo como objetivos identificar las causas que perturban la productividad laboral e identificar la dependencia entre la productividad laboral y el retrabajo manejando un estudio establecido en datos compilados de proyectos realizados en Palestina. Para lo cual se utilizaron encuestas por etapas y modelos de predicciones, utilizando una muestra de 40 proyectos elaborados por contratistas registrados. Los resultados manifestaron un Rho Spearman de 0,82 y 0,78 lo que significa una correlación alta. Concluyó que entre las causas que alteran la productividad laboral pueden mencionarse: retrasos al pagar, retrabajo debido a errores laborales, faltan materiales, poca experiencia laboral del trabajador y supervisor.

Salas (2020), elaboró un estudio su objetivo fue establecer la relación entre gestión de inventario y eficiencia financiera de una Estación de servicio Chimbote, Perú. Con una metodología aplicada, alcance correlacional, diseño no experimental y transversal. El instrumento utilizado el cuestionario encuesta, las dimensiones utilizadas fueron planificación, ejecución y control. Los resultados principales fueron Rho de Spearman 0,825 es decir una relación significativa. La dimensión planificación se relaciona con un resultado de 0,798 es decir positiva alta. Concluyendo que, el control de inventario influye en la eficiencia financiera en dicha organización.

Por su parte, Ramírez et al., (2020) busca medir el comportamiento laboral de cinco empresas y como afecta la productividad laboral. La población fue de cinco empresas; dos públicas y tres privadas. Para medir la productividad del trabajador se analizó las faltas a la jornada laboral y los atrasos. Utilizaron el

procedimiento de Mínimos Cuadrados para establecer la predisposición de los episodios no laborados de cada empresa en el cual resultó que el séptimo mes existen 53.591 incidencias no laborales. En conclusión, se determinó que el tiempo de trabajo no es un factor fundamental en la productividad de los trabajadores, se prioriza escenarios donde las organizaciones puedan brindar a los trabajadores para que estos se vean motivados a dar lo mejor de sí.

Khan & Al Mamari (2019) analizaron la correlación entre aprendizaje organizativo y productividad del colaborador en el golfo. El enfoque utilizado fue cuantitativo, aplicaron la encuesta como instrumento para recolectar información a 15 instituciones financieras de Omán, del cual se tomaron 200 trabajadores como muestra del estudio. Se comprobó la correlación de Pearson de 0,115. El resultado entre la edad de los trabajadores y la productividad fue de 0,197 es decir una correlación positiva. El resultado entre el intercambio de información y productividad fue de 0,197 esto es una correlación significativa. Concluyendo que existe una relación de significancia entre el aprendizaje organizacional y productividad del trabajador de 0.728.

Respecto a los antecedentes nacionales, en Manabí Macías & Zambrano, (2022) analizaron el efecto del control de inventarios y rentabilidad en el Grupo Uscocovich, 2020. Fue descriptivo, con método inductivo, diseño no experimental. Su muestra constituida por 14 trabajadores más 144 abastecedores, las técnicas utilizadas la entrevista u observación. Sus resultados demostraron que las compras de los productos son realizadas cuando determinan el momento del despacho de cada ítem para proceder a requerir nuevos productos. Por otro lado, en el área contable las cancelaciones de los pedidos se efectúan en fecha de pago, pero se precisa cruzar las notas de crédito con la devolución de forma más eficiente.

En Cuenca, González (2020) analizó la productividad en el trabajo en el MTOP del Cañar. Metodología descriptiva, diseño no experimental. Su técnica la encuesta como instrumento un cuestionario aplicado a una muestra conformada por 64 colaboradores. Cuyos resultados mostraron un 64% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en formar académica los funcionarios y el 77% afirmó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que la evaluación y retroalimentación capacitaciones son importantes para la mejora de las funciones. Mientras el 92% menciona que el servicio que se ofrece afecta la imagen de la institución.

A continuación, se detalla los aspectos teóricos relacionados con las variables, para el control de inventario, se seleccionó la teoría del análisis de costos de transacción (TCA) y la teoría del inventario estocástico. Estas teorías son relevantes ya que ayudan a las entidades financieras a evitar la escasez de inventario y satisfacer la demanda del cliente a tiempo. También ayudan a conocer cómo mantener registros de existencias, cuando reponer el stock y en qué cantidad para cumplir con las demandas de sus clientes efectivamente.

La teoría del análisis de costos transaccionales (TCA) fue desarrollada en 1974 por el economista matemático Williamson donde plantea que cuando a una de las partes tiene dificultad al evaluar el desempeño del otro antes, durante o después de la transacción, da como resultado los costos de medición. Es un factor clave para evaluar los elementos organizativos y estratégicos fundamentales en una empresa. (Abukar, 2023)

En gestión estratégica de inventarios, es crucial para determinar los diversos costos (almacenamiento, pedido, mantenimiento y precio por unidad), permitir una óptima asignación de recurso y servir como red de seguridad contra la organización que incurre en costos innecesarios, mejorando su rendimiento. TCA es beneficiosa porque proporciona el costo total final de un producto después de su producción, facilita que los fabricantes planifiquen sus gastos al cumplir sus pedidos, y satisfacer la demanda de productos.

Igualmente, TCA permite a las empresas fabricantes mantener diferentes clases de inventarios en función de su valor, equilibra las necesidades del cliente con las capacidades del suministro de cadena pronosticando principalmente la demanda y sincronizándolo con la producción, adquisición, y capacidades de distribución para permitir la entrega oportuna de suministros en la cantidad adecuada.

Igualmente, la Teoría del inventario estocástico aborda la gestión de los niveles de existencias, ayuda a satisfacer eficazmente la demanda de materias primas, determinar el momento de emitir la reposición, pedidos y cantidad de pedido está sujeta a la incertidumbre u otro sistema. Tiene como objetivo controlar los niveles de existencias para suministrar a los clientes los productos mantenidos en el inventario. Estos modelos estocásticos, reflejan mejor la realidad ya que consideran los costos de déficit, disposición, y almacenamiento de existencias, elaborando el mejor plan de inventario. (Abukar et al., 2023)

El control de inventario según Biswas et al., (2017) implica un enfoque sistemático, donde se asegura un suministro continuo de la cantidad requerida y calidad del inventario, evita realizar inversiones innecesarias, obtener mejores precios, impide tener niveles excesivos e inadecuados de inventarios, establecer un equilibrio adecuado entre el inventario, servicio al cliente e inversión (Chebet, & Kitheka, 2019).

Por lo tanto, el control de inventarios consiste en supervisar el movimiento y almacenamiento de mercancías incluye existencias de materias primas, materiales, productos terminados (Golaś, 2020) para ayudar a la empresa a mantener un suministro suficiente en buenas condiciones. Es el proceso de asegurar la cantidad adecuada de existencias para poder satisfacer la demanda del cliente sin demoras. (Biswas et al., 2017)

Según, Espejo (2017) citado por Vásquez, et al. (2021) el control de inventarios, es un proceso realizado dentro de la empresa, donde se registra la entrada, salida de los bienes, suministros del almacén o pérdida y conciliación del inventario. Es una actividad exclusivamente del departamento de logística, posibilita disminuir los costos de producción, por el manejo adecuado y toma de inventarios. Igualmente, controlar las existencias permite conocer el nivel de productos disponibles o conforman el almacén, controlando diariamente las salidas, entradas, devoluciones, muestras, depósitos, stock de seguridad, stocks negativos, y valorar los artículos. Sus dimensiones son: control de ingreso, control de almacén y control de salida.

Dimensión Control de ingreso: es un procedimiento que implica una serie de actividades, para garantizar la optimización del control de inventario, conforme a lo solicitado. Debe elaborarse un comprobante cada vez que ingresa un bien, este sirve como registro, acreditar su existencia física, y disminuir los riesgos de falta o pérdida. (Vásquez et al., 2021).

Dimensión Control de almacén: debe realizarse una constante supervisión sobre el almacenamiento de los bienes, priorizando el mantenimiento y actualización de los inventarios, para que no afecte directamente su disponibilidad con el objetivo de compensar posibles desequilibrios. (Vásquez et al., 2021). Asignar la mercancía al lugar indicado mejora el desempeño al preparar pedidos, buscar y almacenar productos. (Nitkratoke & Aengchuan, 2019)

Dimensión Control de salida: cumple la función de registrar todas las operaciones referentes al despacho de los bienes, evitando cualquier riesgo de pérdida u otra eventualidad. (Vásquez et al., 2021).

Espinoza (2011) cómo se citó en Trujillo (2020) plantea que la gestión de control de inventarios es un instrumento primordial, el mismo posibilita a la organización e institución identificar las unidades necesarias de ítems disponibles, ya sea para para la venta o uso interno, en un sector y tiempo establecido, así como las circunstancias de almacenamiento ajustables en las industrias. Este autor identifica cinco categorías que inciden al realizar el control de inventario buscando disminuir sus costes:

Costos de pedido: se refiere cuando se pide un lote de materiales en estado primario a un proveedor, esto significa un costo por cada cambio o producción, seguir dicha orden, y recepción del documento de la compra en almacén. Al fabricar más lotes, se mantienen inventarios en cantidad elevada, sin embargo, se harán menos pedidos durante un lapso contable determinado logrando su reducción anualmente.

Costos por material faltante: es el inventario de seguridad, cuando falta material para continuar el proceso productivo o satisfacer los pedidos del consumidor, se producen otros gastos económicos (pérdidas comerciales, cliente insatisfecho debido al retraso o paro en producción).

Costos de adquisición: Al comprar materiales, adquirir lotes de mayor cantidad puede aumentar los costos en materias primas, no obstante, estos gastos pueden minimizarse como consecuencia de aplicar descuentos por cantidad, menos costos en el flete y manejo de inventario.

Costo por almacén: intereses aplicados la deuda y no aprovechados tiene un potencial de ganancia sobre réditos, renta, acondicionamiento, calefacción, iluminación, mantenimiento, flete, limpieza, protección, recepción, manejar materiales, seguros, administración e impuestos,

Costo por cada producto en defecto en lotes de mayor cantidad: cuando un lote grande es defectuoso son guardadas grandes cantidades de inventario dañado, si tiene menor tamaño se pueden minimizar sus niveles.

Es importante tener una técnica efectiva de gestión de inventarios para maximizar las ganancias y mejorar las actividades operativas comerciales Razavian et al.(2021) sostienen que deben incorporarse diferentes fuentes de

financiamiento para comprar materia prima, aumentar la rentabilidad en la cadena de suministro y mejorar su rendimiento cuando ocurren interrupciones.

Respecto a la variable productividad del colaborador, se considera la teoría de las relaciones humanas elaborada por Elton Mayo (1972) y cómo estas afectan la eficacia de los trabajadores, reconociendo que sus interacciones y las variables psicológicas, como factores subjetivos e informales inciden en la actuación individual afectando su productividad. En este sentido, está basada en el estado anímico del empleado, su modelo organizacional, elementos motivacionales y jerarquía en el grupo. (Suárez et al., 2020)

Este autor, asocia esta teoría con la cultura organizacional, aseverando que la satisfacción personal aumenta la productividad del trabajador en su organización. Por otro lado, Prada et al. (2020) señalan que la productividad del trabajador atañe a la relación de la fabricación total sobre el personal realizado, proporcionado por un clima laboral adecuado, el mismo beneficia el desempeño y las metas empresariales. Siendo afectado directamente por dos factores específicos: motivación y satisfacción del trabajo.

Igualmente, Pulido et al. (2019) relaciona esta teoría de las relaciones humanas, cuyo análisis expresa al clima organizacional como un factor determinante para explotar la productividad del empleado, permitiendo incrementar el sentido de pertenencia, y cumplir con los objetivos institucionales. Según los autores mencionados, en caso de no lograrse un ambiente laboral positivo y productivo, puede generarse el efecto contrario, evidenciando bajo rendimiento en los trabajadores y por ende no cumpliendo con los objetivos estratégicos establecido por la organización. Los elementos que inciden en mejorar la productividad del empleado son: comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo en acción, gestión de emociones y planeación.

Del mismo modo, la teoría basada en la Gestión del Conocimiento fue expuesta en 1994 por Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi donde aseveran que las organizaciones buscan centrar su energía para incidir el desarrollo, intercambio y adaptación del conocimiento, con la finalidad de alcanzar una ventaja competitiva, a su vez, va a permitir optimizar las capacidades institucionales (García & Sorhegui, 2020). Esta teoría, aplicada en la gestión corporativa, aspira inyectar un cambio en las instituciones y el desempeño laboral, medido desde los objetivos organizacionales o la productividad del

trabajador conlleva a implementar una mejora eficiente.

Igualmente, García, (2022) profundiza la teoría de Gestión del Conocimiento enfocado en el sector público donde se manifiesta su implantación mediante las teorías del desarrollo organizativo; contemplando su repercusión su sociocultural. En este caso, el entorno institucional establece los requerimientos para aplicar estas prácticas para motivar una mejora continua y del rendimiento, incluyendo la productividad del trabajador, a su vez se traduce como mejores resultados corporativos.

Al respecto, Palacios & Zambrano (2020) afirman que la gestión del conocimiento son procedimientos que pretende alcanzar, constituir y comunicar tanto el conocimiento subjetivo como objetivo de los trabajadores, para convertirse en herramientas de mayor productividad en sus organizaciones, lo que evidentemente distingue una empresa de otra, posicionándola en el mercado, esto a su vez generará mayores posibilidades de éxito a las empresas que incurran con este mecanismo de creación del conocimiento. En este caso, uno de los atributos de la gestión del conocimiento es profundizar, transmitir y utilizar sus saberes beneficiando al trabajador y la organización.

En este sentido, Dávila et al. (2022) define la productividad como lo correspondiente entre lo producido y el número de insumos utilizados en el proceso productivo. Por lo tanto, se evalúa mediante la relación entre la producción lograda y el número aportado al proceso en un tiempo determinado. La productividad laboral está relacionada con aquella cantidad producida y trabajadores participantes en el proceso. (Abramova & Grishchenko 2020)

Para, Vera & Vera (2021) es un proceso que permite conocer el rendimiento del trabajador y su eficiencia. Entre las causas que alteran la productividad están: invertir en nuevos equipos, aprendizaje permanente, adquirir destrezas, desarrollar el capital humano, y aplicar nuevas tecnologías. Además, elementos ambientales como el aire, temperatura, color, luz, espacio, sonido, normas organizativas, liderazgo entre otros (Almaamari & Alaswad, 2021); edad, experiencia, laboral (Singh, 2020).

Según, Sharma & Sharma (2014) citado por (Khan & Al Mamari, 2019) la productividad de los empleados está influenciada por el tiempo que un empleado está presente en sus puestos de trabajo, su presencia mental y eficiencia al cumplir sus funciones. Igualmente, Gutiérrez (citado por Colodro & Goyzueta,

2023) expresan que la productividad es aquel indicador que permite identificar el rendimiento del trabajador de los recursos utilizados, para obtener un resultado esperado, contribuyendo a optimizar la eficiencia, eficacia, minimizar los tiempos desperdiciados producidos por falta de equipos, materiales, mantenimientos no programados, retraso en los suministros y órdenes de compra.

Igualmente, Colodro & Goyzueta (2023) consideró el modelo teórico planteado por los autores Yuen et al. (2018) para medir la productividad del trabajador en el sistema bancario definiendo las siguientes dimensiones: afecto disposicional, características del trabajo, desempeño laboral, estrés laboral y recompensas.

Dimensión afecto disposicional: esta fuerza promotora subyace en las percepciones del conflicto, crecimiento personal, satisfacción laboral y familiar (Colodro & Goyzueta, 2023). El componente afectivo se refiere a evaluaciones emocionales que las personas realizan sobre los acontecimientos diarios. Saxena (2023) determinó una relación positiva entre sentimientos positivos y productividad, donde 98,6% de los encuestados tenían productividad alta, mientras un 88,9% reflejaron sentimientos positivos. Sus indicadores son: afectividad, control interno y satisfacción.

Dimensión características del trabajo: cuando existen muchas demandas y pocos recursos laborales aumentan el agotamiento, además la presencia de recursos laborales está asociado al compromiso laboral, motivación y satisfacción (Colodro & Goyzueta, 2023). Los ajustes oportunos entre las demandas (carga de trabajo, horas reales trabajadas) y recursos laborales (expectativas, apoyo, seguridad laboral) pueden ayudar a mantener el equilibrio emocional del trabajador (Chowhan & Pike, 2023). Las personas trabajan mejor en un lugar seguro libre de peligros (Morgan et al., 2021). Sus indicadores son: seguridad, importancia de la tarea y realimentación.

Dimensión desempeño laboral: ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global (Colodro & Goyzueta, 2023). Es necesario enfocar la atención tanto a los procesos como comportamientos informales, facilitando el desempeño diario para lograr resultados más efectivos, esto implica establecer objetivos claros, ajustar las expectativas, proporcionar realimentación, y eliminar barreras (Pulakos et al., 2019). La productividad de los

empleados se incrementa al motivarlos con apreciaciones o comentarios positivos (Indah et al., 2020). Sus indicadores son: personalidad, habilidad social y compromiso.

Dimensión recompensas: representa una técnica eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, deben diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales (Colodro & Goyzueta, 2023). Los gerentes deben equilibrar el esfuerzo-recompensa, brindar oportunidades para que el colaborador pueda autovalorar su trabajo, desarrollarse profesionalmente, capacitarse, y establecer incentivos adecuados (Ge, 2021). El salario provoca cambios en la productividad laboral Vera & Vera (2021). Sus indicadores son: incentivo, salario, y capacitación.

Dimensión estrés laboral: el compromiso organizacional representa un amortiguador frente los eventos adversos produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral (Colodro & Goyzueta, 2023). El agotamiento y el estrés están en todas partes reflejando máximos históricos en todas las profesiones u ocupaciones (Abramson, 2022). Sus indicadores son: stress, agotamiento, y malestar.

Los sistemas de gestión de inventarios pueden aliviar el stress, los miedos físicos y psicológicos entre los empleados, mejorando directamente la eficacia organizacional al aumentar la productividad (Sulaiman & Allah, 2019), quienes demuestra una relación entre estrés laboral y eficacia organizacional con 96.062 de Chi-cuadrado. Es decir, para lograr un buen funcionamiento en equipo, se necesita una administración eficiente, que pueda comprender el comportamiento humano, brindar dirección, asesoría oportuna, además utilizar estrategias comunicativas efectivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque cuantitativo efectúa tanto cálculos aritméticos como estadísticos permitiendo exponer el contraste de las hipótesis planteadas, mostrar los resultados y establecer las conclusiones correspondientes (Hernández & Mendoza, 2018). Al respecto, el presente trabajo fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, debido a que en ambas variables (control de inventario y productividad) se recolectó información para cuantificar, probar las hipótesis y establecer con precisión los resultados de la población estudiada.

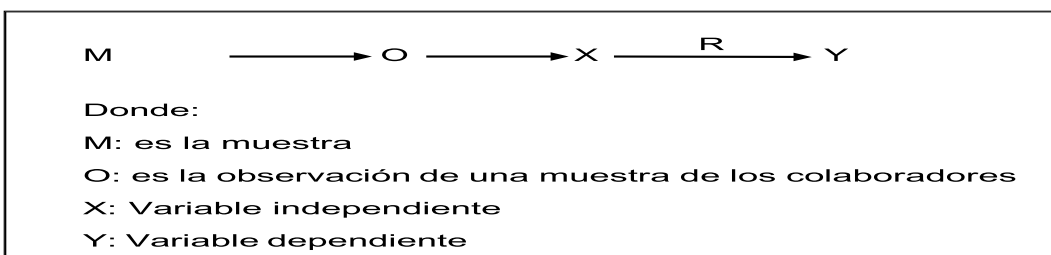
Igualmente, el estudio es básico, ya que se busca desarrollar conocimientos de las variables control de inventario y productividad. Según , Arias & Covinos (2021) la investigación básica favorece a formar nuevos entendimientos sistemáticamente, para incrementar el conocimiento sobre un escenario investigado o fenómeno determinado.

Así mismo, el diseño es no experimental, ya que ninguna variable será objeto de manipulación deliberada (Hernández & Mendoza, 2018) donde las variables analizadas no son distorsionadas ni controladas por la investigadora, se presenta los resultados tal como se los halló. Es también correlacional causal debido a que dimensiona cada variable en forma independiente para luego establecer el nivel de relación entre dichas variables en la misma muestra (Arias & Covinos, 2021). También, se busca identificar si hay o no relación entre control de inventario y productividad en una institución financiera pública.

Además, es transversal ya que el análisis y registro de datos serán elaborados en sólo un momento en el tiempo (Hernández & Mendoza, 2018). Donde, se realiza un solo corte en una única oportunidad para examinar las variables mencionadas.

Figura 1.

Esquema de investigación correlacional causal



Nota: Esquema de investigación de tipo correlacional. Fuente: Ñaupas et al. (2018)

3.2. Variable y Diseño de Operacionalización

Variable independiente: Control de inventario

- **Definición conceptual:** Según, Espejo citado por (Vásquez et al., 2021) el control de inventarios, es un proceso que se realiza dentro de las empresas, donde se registra la entrada, salida de los bienes, suministros del almacén o pérdida y conciliación del inventario.
- **Definición Operacional:** El control de inventarios consiste en inspeccionar los movimientos y almacenamiento de productos, permitiendo a las organizaciones mantener un adecuado nivel de existencias
- **Dimensiones:** Control ingreso: Tiempo del inventario, Pedidos recibidos, Recepciones completas, Entrega de proveedores. Control de almacén: Niveles de stock, Pedidos pendientes, Inventario obsoleto Rotación de stock y control de salida: Cumplimiento de Líneas, Cumplimiento de Órdenes, Órdenes Expedidas Órdenes Completadas
- **Escala de medición:** cuantitativa Ordinal tipo Likert con cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Variable dependiente: Productividad del colaborador

- **Definición conceptual:** Gutiérrez (citado por Colodro & Goyzueta, 2023) expresan a la productividad como un indicador que permite identificar el rendimiento del trabajador y la eficiencia de los recursos utilizados para obtener un resultado esperado, esto contribuye a optimizar la eficiencia, eficacia, minimizar los tiempos desperdiciados producidos por falta de equipos, materiales, mantenimientos no programados, retraso en los suministros y órdenes de compra.
- **Definición Operacional:** La productividad del colaborador es aquel indicativo que mide la capacidad operativa que produce un colaborador en relación a las acciones realizadas en su organización

- **Dimensiones/indicadores:** Afecto disposicional: Afectividad, Control interno, Satisfacción. Características del trabajo, Recursos materiales Importancia de la tarea, Realimentación. desempeño laboral: Personalidad, Habilidad Social, Compromiso. Estrés laboral: Agotamiento, Stress, Malestar y recompensas: Incentivo, Salario, Capacitación
- Escala de medición: cualitativa Ordinal tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ñaupas et al. (2018) la población son los elementos o acontecimientos que poseen situaciones afines y son objetos de análisis. En tal sentido, en el presente análisis la población se conforma de 322 trabajadores de una institución financiera pública en Guayaquil.

Tabla 1.

Distribución población de trabajadores

Género	F	%
Mujeres	176	55
Varones	146	45
Total	322	100

Fuente: Nómina trabajadores de entidad financiera 2023

- **Criterios de Inclusión:** a) Trabajadores bajo relación de dependencia de la institución financiera pública de Guayaquil.
- **Criterios de exclusión:** a) Trabajadores que prestan servicios profesionales.

3.3.1. Muestra

Continuando con Baena (2017) la muestra figura como una parte de la población por lo tanto tienen las particularidades necesarias para el análisis. Para el desarrollo del trabajo, se determinó el tamaño de muestra a través de la fórmula estadística finita, toda vez que se identifica con precisión la población.

(Anexo 1) dando como resultado 176 trabajadores de una institución financiera pública en Guayaquil.

3.3.2. Muestreo

Fue empleado un muestreo no probabilístico intencional, donde los individuos seleccionados, se los consideró según criterio e intereses del investigador (Arias & Covinos, 2021) esto es, por conveniencia debido a que la muestra es de fácil acceso. Por lo tanto, la información se obtendrá directamente de los funcionarios que laboran en la institución bancaria pública de Guayaquil, debido a su disponibilidad y proximidad de la investigadora a los mismos.

3.3.3. Unidad de análisis

Según Hernández & Mendoza (2018) son los elementos que van a ser objeto de medición. Por lo tanto, estará compuesta por trabajadores de una institución financiera pública en Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es descrita por Arias & Covinos (2021) como un proceso que consiente alcanzar información relevante y dar respuestas a las interrogantes declaradas. Para la variable control de inventario se utilizó la encuesta para obtener información proporcionada por los elementos de la muestra, la misma permitirá identificar la situación presente relacionado al inventario de la institución.

Los autores precedentes, manifiestan que instrumento será un cuestionario el cual radica en presentar preguntas descritas sobre las variables control de inventario y productividad. Por lo tanto, para la variable control de inventario será aplicado un cuestionario a los trabajadores de una entidad financiera constituido por 24 items estructurado en cuatro dimensiones: Control de ingreso, control de almacén y control de salida e incluye 5 opciones de respuestas estructurada en nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Igualmente, para productividad laboral la técnica a utilizar es el cuestionario compuesto por 30 items estructurado en cinco dimensiones que son afecto disposicional, características del trabajo, desempeño laboral,

recompensas y estrés, e incluye 5 opciones de respuestas estructurada en nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Mientras la validez del instrumento utilizado en el estudio, fue examinado por tres expertos con el nivel de magister quienes comprobaron, examinaron, además ajustaron dichos instrumentos según las variables, dimensiones e indicadores, los resultados conseguidos alcanzaron 100 puntos.

Tabla 2.

Confiabilidad por juicios de expertos

Indicadores	Promedio de valoración		
	N°1 Mg. María del Carmen Bajaña Vásquez	N°2 Mg. Jaime Moisés Minchala Marquino	N°3 Mg. Lidice Victoria Haz López
Claridad	100	100	100
Coherencia	100	100	100
Relevancia	100	100	100
Total	100		

Fuente: Resultado que se obtiene de la ficha de validez del instrumento dado por la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo, la confiabilidad fue establecida por medio del coeficiente de alfa de Cronbach para comprobar la consistencia interna en lo ítems, empleando una prueba piloto a 20 funcionarios de una institución bancaria pública de la ciudad de Guayaquil, para control de inventario 0,932 y productividad del colaborador 0.939 respectivamente alcanzando un nivel excelente.

3.5. Procedimientos

En el presente análisis, se efectuó la siguiente secuencia: adecuar los instrumentos, exponer detalladamente el instrumento por ambas variables, pedir aprobación de los directivos de la institución estudiada para aplicar la prueba piloto y recopilar datos, para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, se empleó el cuestionario y presentó el formato de responsabilidad de la investigadora, donde se comprometió a no difundir la información y datos recopilados. Posteriormente se ejecutó la recolección de datos para realizar el procedimiento estadístico, tabular los resultados conseguidos en ambos instrumentos, cuya finalidad es medir la relación entre las variables estudiadas.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar este proceso se aplicó el análisis descriptivo y el análisis inferencial. La información recabada fue agrupada, registrada y calculada en la herramienta de office Microsoft Excel, posteriormente estos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS v25, los resultados alcanzados se reflejaron en tablas. Igualmente, la confiabilidad de cada instrumento empleando el coeficiente Alpha de Cronbach. Cabe señalar por ser variables cuantitativas se utilizó estadística inferencial mediante la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, y correlación Rho de Spearman para establecer su relación, así como contrastar hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La ética es definida como aquellas conductas y actitudes apoyadas en principios que nacen de la práctica ética de los seres humanos en la vida diaria (Polo, 2019). La presente tesis fue elaborada bajo la guía de trabajo desarrollada por la Universidad Cesar Vallejo para lograr grados académicos apoyado en los requerimientos y normas éticas. Así mismo, queda protegida con expedientes académicos que avalan su originalidad, respetando la propiedad intelectual de cada autor mencionado, autonomía, protección de la información alcanzada de los funcionarios encuestados en total reserva y privacidad.

En consecuencia, cada individuo es libre de participar en el estudio donde se pedirá su autorización, el mismo debe estar firmado comprobando su consentimiento y decisión voluntaria para participar. Asimismo, se observa el principio de no maleficencia el cual solicita prevenir el daño deliberado, encaminando el bienestar social orientado en gestionar el control de inventario, ofrecer asistencia a las actividades de los funcionarios y mejorar dicho manejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados obtenidos

Posterior a recabar los datos, fue realizado un análisis tipo descriptivo según los objetivos investigativos.

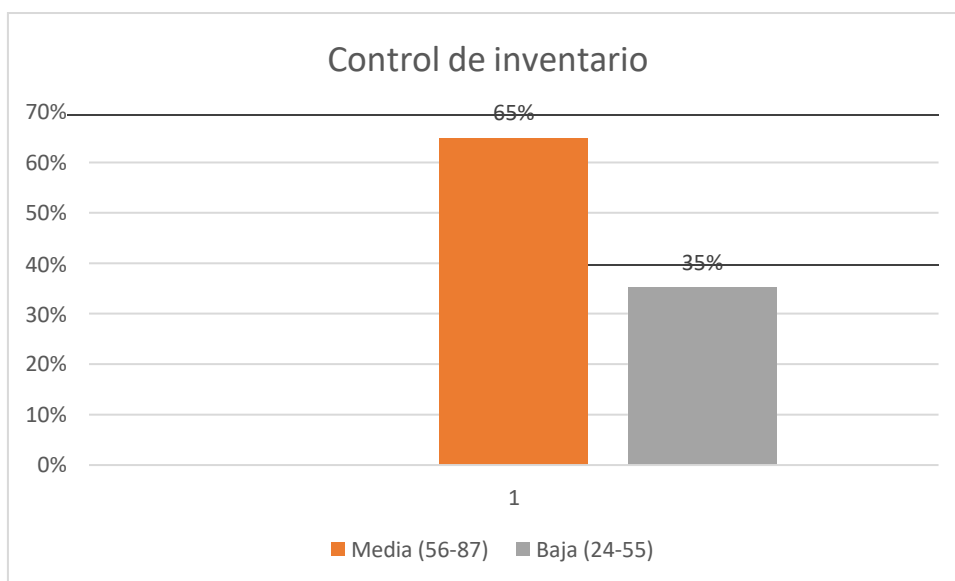
Tabla 3.

Nivel variable Control de Inventario

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Media (56-87)	114	35%
Baja (24- 55)	62	65%
TOTAL	176	100

Figura 2.

Nivel control de inventario



La población analizada considera con 65% un nivel medio en control de inventario, seguido de un nivel bajo con 35% respectivamente.

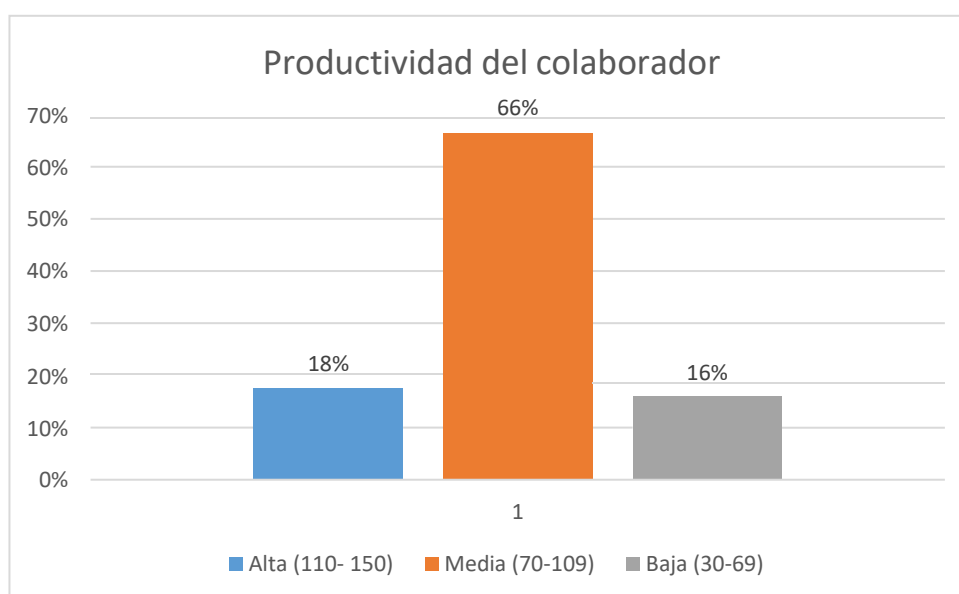
Tabla 4.

Nivel Productividad del colaborador

Calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alta (110-150)	31	18%
Media (70-109)	117	66%
Baja (30-69)	28	16%
TOTAL	176	100

Figura 3.

Nivel de Productividad Laboral



La muestra analizada, considera con 66% un nivel medio de productividad del colaborador, seguido de alto con 18% y bajo con 16%.

Contraste de hipótesis

Objetivo general:

Determinar la influencia del Control de inventario en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis general

(Ha): El Control de inventario influye significativamente en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

(H0): El Control de inventario no influye significativamente en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Tabla 5.

Relación entre Control de Inventario y Productividad laboral

			Control de Inventario	Productividad del colaborador
Rho de Spearman	Control de Inventario	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
Productividad del colaborador	Productividad del colaborador	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

Análisis: La tabla 5 concerniente a la correlación general entre las variables Control de Inventario y Productividad del colaborador refleja una relación significativa al nivel 0,01. El Valor coeficiente fue 0,821 mientras la significación bilateral 0,000. Esto se interpreta como una correlación muy alta. Por tal razón se admite la hipótesis del estudio: El Control de inventario influye significativamente en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Objetivo específico 1:

Determinar la influencia del control de inventarios en el afecto disposicional del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis específica 1

El control de inventarios influye significativamente en el afecto disposicional del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil.

Tabla 6.

Relación entre Control de inventario y Afecto Disposicional

		Control de inventario	Afecto Disposicional
Rho de Spearman	Control de inventario	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,817**
		N	,000
Afecto Disposicional	Afecto Disposicional	Coeficiente de correlación	176
		Sig. (bilateral)	,817**
		N	,000

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

Análisis: En la Tabla 6, pertinente a la correlación general entre las variables Control de Inventario y el Afecto Disposicional se puede evidenciar una relación directa y significativa al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue de 0,817 y la significación bilateral 0,000. El cual mostró una correlación muy alta. Se acepta la hipótesis: El control de inventarios influye significativamente en el afecto disposicional del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil.

Objetivo específico 2:

Determinar la influencia del Control de inventario en las características del trabajo del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis específica 2

El Control de inventario influye significativamente en las características del trabajo del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil.

Tabla 7.

Relación entre Control de inventario y Características del Trabajo

			Control de Inventario	Características del Trabajo
Rho de Spearman	Control de	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
	Inventario	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
Características del Trabajo	Coeficiente de correlación		,816**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		176	176

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

Análisis: En la Tabla 7, concerniente a la correlación general entre las variables Control de Inventario y Características del Trabajo se puede apreciar una relación significativa al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue de 0,816 y la significación bilateral 0,000. El cual reveló una correlación muy alta. Por lo cual, se acepta la hipótesis: El Control de inventario influye significativamente en las características del trabajo del colaborador en una institución financiera, 2023.

Objetivo específico 3:

Determinar la influencia del Control de inventario en el desempeño laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis específica 3

El Control de inventario influye significativamente en el desempeño laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Tabla 8.

Relación entre Control de inventario y Desempeño Laboral

			Control de inventario	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control de Inventario	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

Análisis: La Tabla 8, en la correlación general entre las variables Control de Inventario y Desempeño Laboral se observa una relación directa y significativa nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,602 y la significación bilateral 0,000. El cual indicó una correlación alta. Por tal razón se acepta la hipótesis: El Control de inventario influye significativamente en el desempeño laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Objetivo específico 4:

Determinar la influencia del Control de inventario en el estrés laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis específica 4

El Control de inventario influye significativamente en el estrés laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Tabla 9.

Relación entre Control de inventario y Stress Laboral

		Control de Inventario	Stress Laboral
Rho de Spearman	Control de Inventario	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	176
Stress Laboral	Control de Inventario	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	176

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

Análisis: En la Tabla 9, referente a la correlación general entre las variables Control de inventario y Recompensas se puede observar una relación directa y significativa nivel 0,01. El valor del coeficiente fue de 0,607 y la significación bilateral 0,000. El cual mostró una correlación alta. Lo que lleva a aceptar la hipótesis: El Control de inventario influye significativamente en el estrés laboral del colaborador en una institución financiera de Guayaquil, 2023.

Objetivo específico 5:

Determinar la influencia del Control de inventario en las recompensas del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Hipótesis específica 5

El Control de inventario influye significativamente en las recompensas del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Tabla 10.

Relación entre Control de inventario y Recompensas

		Control de Inventario	Recompensas
Rho de Spearman	Control de inventario	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,815**
		N	,000
Recompensas	Control de inventario	Coeficiente de correlación	176
		Sig. (bilateral)	,815**
		N	,000

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

Análisis: La Tabla 10, referente a la correlación general entre las variables calidad de atención y Recompensas se puede evidenciar una relación significativa nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,815 y la significación bilateral 0,000. La misma mostró una correlación Muy alta. Lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación: El Control de inventario influye significativamente en las recompensas del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la influencia del Control de inventario en la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

Según los resultados se comprobó una relación significativa al nivel 0,01 donde el valor del coeficiente fue 0,821 mientras la significación bilateral 0,000 indicando una correlación muy alta. Por ende, se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con Abukar et al. (2023) quien menciona que control de inventarios afecta significativamente el rendimiento operativo, productividad, eficiencia, velocidad y calidad en las organizaciones.

Por otra parte, Chebet & Kitheka (2019) plantea que controlar los inventarios de materias primas es un área donde la productividad especialmente del colaborador puede mejorarse para lograr satisfacer al cliente, garantizar la llegada de los productos en forma y tiempo esperado. Igualmente, García et al., (2023) en su investigación el coeficiente Rho de Spearman reflejó 0,745, comprobando que existe una relación alta determinante, derivada del Control interno de inventario con la gestión de resultados.

Igualmente, Espinoza (2011) citado por Trujillo (2020) señala que la gestión de control de inventarios es un instrumento esencial, el mismo posibilita a la organización e institución identificar las unidades necesarias de ítems disponibles, ya sea para para la venta o uso interno, en un sector y tiempo establecido, así como las circunstancias de almacenamiento ajustables en las industrias. Así mismo, Razavian et al.(2021) sostienen que deben incorporarse diferentes fuentes de financiamiento para comprar materia prima, aumentar la rentabilidad en la cadena de suministro y mejorar su rendimiento cuando ocurren interrupciones.

Adicionalmente, Macías & Zambrano (2022) determinó que la organización debe optimizar su gestión respecto a la rotación del inventario tomando en cuenta las fechas de caducidad para disminuir pérdidas, mejorando su rentabilidad y toma decisiones al conseguir determinados productos. Así mismo, León et al. (2020) afirma que el control de inventarios permite verificar los ingresos, minimizar costos productivos, utilizar tecnologías digitales disminuyendo gastos operativos e incrementar la liquidez. Por lo tanto, las

instituciones financieras deben mantener inventarios controlados a fin de operar equilibradamente y satisfacer las demandas. (Bustos et al., 2019)

Estos resultados coinciden con Torres et al. (2019) quien corroboró que muchas empresas ecuatorianas presentan inconvenientes con el control de inventarios, esta situación representa déficits monetarios a largo plazo produce desorganización, bajos niveles en los activos responsabilidades y funciones pocos claras. (Juca et al., 2019)

Desde esta perspectiva, Abramova & Grishchenko (2020) sostienen que la productividad laboral está íntimamente relacionado entre lo producido y la cantidad de colaboradores que participan en el proceso. Igualmente, Dávila et al. (2022) define la productividad como la asociación entre la cantidad producida y el número de insumos utilizados en la elaboración productiva.

Adicionalmente, Caldentey & Titelman (2018) mencionan que la productividad es un elemento de eficiencia y desempeño empresarial efectivo. Por lo tanto, se evalúa mediante la relación entre producción y cantidad de labor contribuida en un tiempo establecido. Una de las claves para incrementar la productividad organizacional es invertir en el talento humano, ya que la gestión del personal representa un aspecto estratégico muy importante.

Además, la teoría del análisis de costos transaccionales (TCA) plantea que cuando a una de las partes tiene dificultad al evaluar el desempeño del otro antes, durante o después de la transacción, da como resultado los costos de medición. Es un factor clave para evaluar los elementos organizativos y estratégicos fundamentales en una empresa.

En este sentido, Vera & Vera (2021) afirma que la productividad es un proceso que permite conocer el rendimiento del trabajador y su eficiencia. Esto significa que, puede incrementarse cuando el trabajo se realiza al emplear el menor esfuerzo, utilizar mejor maquinaria, reducir el desperdicio de insumos o introducir innovaciones tecnológicas.

Referente al Objetivo específico 1: Determinar la influencia del control de inventarios en el afecto disposicional del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil. Se pudo comprobar una relación significativa al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,817 y la significación bilateral 0,000 indicando una correlación muy alta. Aceptando la hipótesis general: El control de inventarios influye significativamente en el afecto disposicional del colaborador

en una institución financiera pública de Guayaquil.

Estos resultados son similares a los expuestos por Colodro & Goyzueta (2023) quien indica que el afecto disposicional es un impulso a las percepciones del conflicto, enriquecimiento personal, satisfacción laboral y familiar donde el componente afectivo se refiere a evaluaciones emocionales que las personas realizan sobre lo que les acontece diariamente. Igualmente, Saxena (2023) estableció una relación positiva entre sentimientos positivos y productividad, donde el 98,6 % de la población analizada su productividad es alta, en tanto un 88,9 % reveló sentimientos positivos. Así mismo, Prada et al. (2020) señalan que la productividad del trabajador es afectada directamente por dos factores específicos: motivación y satisfacción del trabajo.

Adicionalmente, en relación al control de inventarios la teoría de las relaciones humanas desarrollada por Mayo (1972) explica cómo estas afectan la eficacia del trabajador, reconociendo que la dinámica entre los colaboradores y las variables psicológicas, como elementos subjetivos e informales repercuten el comportamiento individual afectando la productividad. En este sentido, está basada en el estado anímico del empleado, su modelo organizacional, elementos motivacionales y jerarquía en el grupo. (Suárez et al., 2020)

Esto significa que, un colaborador con sentimientos laborales positivos es un empleado más productivo, cuando muestra una actitud positiva al atender al público, ayuda a sus compañeros a mantener un adecuado equilibrio emocional, y siente satisfacción con las funciones desempeñadas en la entidad financiera.

Respecto al objetivo 2 Determinar la influencia del Control de inventario en las características del trabajo del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Los resultados evidencian una relación significativa entre control de inventario y característica de trabajo. El coeficiente fue 0,816 y la significación bilateral 0,000 interpretando una correlación muy alta, es decir, al incrementar una variable la otra también lo hace.

Estos resultados se asemejan a Colodro, & Goyzueta (2023) acerca del nivel de características del trabajo y la realimentación, evidenciando el impacto positivo entre la satisfacción y productividad laboral. Esto significa que, según las particularidades organizacionales, existe una importante productividad laboral permitiendo cumplir con los objetivos corporativos. Igualmente, Cuya (2023) comprobó que el ambiente organizacional y productividad en los

trabajadores presentaron una relación alta de significancia 0,91 en sus dimensiones cultural organizacional, diseño y potencial humano.

Estos resultados contrastan Gil (2023) quien manifiesta que las características de los profesionales del sector bancario presentan agotamiento por la desorganización que se produce por inconvenientes con el control de inventario. Esto es, al incitar un ambiente de responsabilidades pocas claras se ocasiona bajos niveles de productividad en el trabajo.

Referente al objetivo 3 Determinar la influencia del Control de inventario en el desempeño laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Se pudo percibir una relación significativa entre control de inventario y desempeño laboral. El valor del coeficiente fue 0,602 con significación bilateral 0,000 revelando una correlación alta, cuya interpretación se manifiesta al aumentar una de las variables la otra también se incrementará.

Estos resultados, concuerdan con Colodro & Goyzueta (2023) quienes manifiesta sobre desempeño laboral, que ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global. Por otro lado, Salas (2020) en su investigación determinó una relación significativa entre gestión de inventario y eficiencia financiera con un coeficiente Rho Spearman de 0,825. A su vez, la gestión de inventarios está relacionada con las competencias directivas y el desempeño financiero. (Orobia, et al., 2020)

Así mismo, Pulakos et al. (2019) expresan donde es necesario enfocar la atención tanto a los procesos como comportamientos informales que faciliten el desempeño diario para lograr resultados más efectivos esto implica establecer objetivos claros, ajustar las expectativas, proporcionar realimentación, y eliminar barreras.

Según, Sharma & Sharma (2014) citado por (Khan & Al Mamari, 2019) la productividad de los empleados está influenciada por el tiempo que un empleado está presente en sus puestos de trabajo, su presencia mental y eficiencia al cumplir sus funciones. Esto significa que un funcionario que asigna mercancía al lugar indicado mejora el desempeño al preparar pedidos, buscar y almacenar (Nitkratoke & Aengchuan 2019).

Referente al objetivo 4 Determinar la influencia del Control de inventario en el estrés laboral del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil,

2023. El coeficiente fue 0,607 y la significación bilateral 0,000 revelando una correlación alta, es decir, si aumenta una variable la otra se incrementa.

Este resultado coincide con lo señalado por Colodro & Goyzueta (2023) quienes aseguran al compromiso organizacional como recurso hacia los efectos adversos del estrés laboral produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral, 0.730 y 0.868. Igualmente, Abramson (2022) manifiesta que el agotamiento y el estrés están en todas partes reflejando máximos históricos en todas las profesiones u ocupaciones. Los sistemas de gestión de inventarios pueden aliviar el stress, los miedos físicos y psicológicos entre los empleados, mejorando directamente la eficacia organizacional al aumentar la productividad (Sulaiman & Allah, 2019) quienes demuestra una relación entre las variables estrés laboral y eficacia organizacional con 96.062 de Chi-cuadrado.

Igualmente, Pulido et al. (2019) relaciona la teoría de las relaciones humanas, cuyo análisis expresa al clima organizacional como factor determinante para explotar la productividad del empleado, permitiendo incrementar el sentido de pertenencia, y cumplir cada objetivo institucional. Según estos autores, si no se logra un ambiente laboral positivo y productivo, puede generarse el efecto contrario, evidenciando bajo rendimiento en el trabajador y por ende no cumplir aquellos objetivos estratégicos establecidos. Los elementos que inciden en mejorar la productividad del empleado son: comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo en acción, gestión de emociones y planeación.

Referente al objetivo 5 Determinar la influencia del Control de inventario en las recompensas del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Los resultados evidencian el valor del coeficiente 0,815 y la significación bilateral 0,000 revelando una correlación muy alta, lo que evidencia el incremento simultaneo de las variables.

En este sentido, Colodro & Goyzueta (2023) revelan como representación técnica y eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, deben diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales. Los gerentes deben equilibrar el esfuerzo-recompensa, brindar oportunidades para que el colaborador pueda autovalorar su trabajo, desarrollarse profesionalmente, capacitarse, y establecer incentivos adecuados

(Ge, 2021).

Estos resultados concuerdan con Mahamid (2020) quien determinó a los principales factores que inquietan la productividad en el trabajo pueden mencionarse: retrasos al pagar, retraining debido a errores laborales, poca experiencia laboral del trabajador y supervisor. El salario provoca cambios en la productividad laboral Vera & Vera (2021). La productividad individual, aumenta al considerar mejores salarios, mayor nivel de vida, ambiente social y mayor competitividad. (Ramírez et al., 2020)

Respecto a la capacitación Quijia et al., (2021) mencionan que un aumento del 1% de personas económicamente activas con educación media aumenta la productividad laboral en 1%. Es decir, aquellas industrias que tienen personal con mayor nivel de estudios son más productivas. Igualmente, Khan & Al Mamari (2019) concluyó que existe una relación de significancia entre el aprendizaje organizacional y productividad del colaborador con 0.728.

Al respecto, Palacios & Zambrano (2020) afirman que la gestión del conocimiento son procedimientos que pretende alcanzar, constituir y comunicar tanto el conocimiento subjetivo como objetivo de los trabajadores, para convertirse en herramientas de mayor productividad en sus organizaciones, lo que evidentemente distingue una empresa de otra, posicionándola en el mercado.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general considerando los resultados se comprobó una relación directa y de significancia nivel 0,01 donde el valor del coeficiente fue 0,821 mientras que la significación bilateral 0,000 muestra una correlación muy alta. Por lo tanto, el control de inventario incide significativamente en la productividad del colaborador en la institución financiera.
2. Referente al Objetivo específico 1 se pudo comprobar una relación fuerte y de significancia al nivel 0,01. El valor obtenido del coeficiente fue 0,817 y la significación bilateral 0,000 mostrando una correlación muy alta. Esto significa que, el control de inventarios incide significativamente en el afecto disposicional del colaborador en la institución financiera.
3. En relación al objetivo 2 los resultados evidencian una relación directa y de significancia entre control de inventario y característica de trabajo al nivel 0,01. El valor obtenido de coeficiente fue 0,816 y la significación bilateral 0,000 mostrando correlación muy alta. Esto quiere decir que, el control de inventarios incide significativamente las características de trabajo en la institución financiera.
4. Relativo al objetivo 3 se pudo observar una relación directa y significativa entre control de inventario y desempeño laboral al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,602 y la significación bilateral 0,000 revelando correlación alta. Esto significa que, el control de inventarios tiene que ver significativamente en el desempeño laboral en la institución financiera.
5. Concerniente al objetivo 4 se evidenció una relación directa y de significancia entre control de inventario y estrés laboral al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,607 y la significación bilateral 0,000 mostrando una correlación alta. Esto significa que el control de inventarios incide significativamente en el estrés laboral en la institución financiera.
6. Respecto al objetivo 5 los resultados evidencian Control de inventario en las recompensas al nivel 0,01. El valor del coeficiente fue 0,815 y la significación bilateral 0,000 evidenciando una correlación muy alta. Esto es, el control de inventarios influye significativamente en las recompensas en la institución financiera.

VII. RECOMENDACIONES

Al haber evidenciado la influencia del control de inventario en la productividad de los colaboradores, se sugiere a los altos mandos de la institución analizada, efectuar una convocatoria a todo el personal del banco, con la finalidad de transmitir los resultados del área de inventario, cuyo propósito es optimizar la productividad de los trabajadores.

Igualmente, al departamento de recursos humanos desarrollar análisis recurrentes a los diferentes especialmente el área de compras y control previo, actividades fundamentales para a la adquisición de inventario de la empresa. El desarrollo de estudios recurrentes permitirá detectar áreas con debilidades a las cuales se les puede realizar reajustes necesarios para poder incrementar la productividad del colaborador.

Se recomienda al personal directivo del banco estudiar la relación entre productividad del trabajador y satisfacción laboral, pues, esta dimensión es fundamental para cumplir a cabalidad los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Abdulrahim, H., & Yousif, G. (2023). Remote work implications on productivity of workers in the Saudi financial sector. *Intern. Journal of Profess Bus. Review*, 8(4), 1–17.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1064>
- Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299–305. <https://doi.org/10.31089/1026-9428-2022-62-9-616-626>
- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1), 72–73. <https://www.apa.org/monitor/2022/2022-01-monitor.pdf>
- Abukar, Osman, et al. (2023). Factors Affecting Strategic Inventory Control And Operational Performance Of Manufacturing Firms In Daynile District Mogadishu, Somalia. *IQ Research Journal*, 2(3), 1–19.
<https://iqresearchjournal.com/wp-content/uploads/2023/04/IQRJ-23003004.pdf>
- Alam, M. et al. (2023). Inventory management systems of small and medium enterprises in Bangladesh. *Rajagiri Management Journal, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/RAMJ-09-2022-0145>
- Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors influencing employees' productivity- literature review. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(3), 1–7.
<https://journals.gulfuniversity.org/index.php/ijhrm/article/download/63/61/216>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (E. C. EIRL (ed.)).
- Banco Central del Ecuador. (2022). *Informe de la evolución de la economía ecuatoriana en 2021 y perspectivas 2022*.
https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/EvolEconEcu_2021pers2022.pdf
- Banco Mundial. (2021). *Sector Financiero*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/financialsector/overview>
- Biswas, S., Karmaker, C., Islam, A., Hossain, N., & Ahmed, S. (2017). Analysis of different inventory control techniques: a case study in a retail shop. *Journal of Supply Chain Management System*, 6(3), 35–45.
<https://search.proquest.com/docview/2024201122/fulltextPDF/29B8CCBFFE2C44D8PQ/9?accountid=43860%0Ahttps://search.proquest.com/docview/2024201122/16F76CF0EACB461FPQ/2?accountid=171402>
- Bustos Polo, M. M., Navarro Cuentas, C. A., & Barrios Barraza, F. E. (2019). Modelo de gestión de inventarios de tarjetas de crédito en una entidad financiera. *Ingeniare*, 15(27), 13–30.
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.27.6614>
- Caldentey, E. P., & Titelman, D. (2018). *Eficiencia de Inventario en Empresas de Consumo Masivo. La inclusión financiera para la inserción productiva y el papel de la banca de desarrollo* (C. E. para A. L. y el C. (CEPAL) (ed.)).
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/48c62b04-7611-4a61-bd9f-f6dcc5c27c7d/content>
- Caribe, C. E. para A. L. y el. (2022). *Estudio Económico de América Latina y el*

- Caribe (N. Unidas (ed.)). doi:ISBN: 978-92-1-005579-6
- Cebet, E., & Kitheka, S. (2019). *Effects of Inventory Management System on Firm Performance– An Empirical Study*. 4(9). <https://www.ijisrt.com/effects-of-inventory-management-system-on-firm-performance-an-empirical-study>
- Chowhan, & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Colodro, Joel & Goyzueta, S. (2023). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija. *Revista Perspectivas*, 51, 61–86. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000100061&lng=es&tlng=es
- Cuya, V., Huamán, N., Placiencia, M., Muñoz Zambrano, E., & Pando Alvarez, R. (2023). Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur-2020. *REV. EXP. MED*, 9(2), 1–6. <https://doi.org/ISSN-e 2412-4214>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Durán, M. Calles, F. & Zolano, M. (2022). Gestión y control de inventario en pequeñas y medianas empresas (pymes) como herramienta de información para la toma de decisiones en tiempos de crisis. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 37. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.46>
- Dychtwald, K., J. Erickson, T., & Morison, R. (2020). *Retención del talento* (L. E. Editorial (ed.)).
- García-Ramos, T., López-Brunett, A., Wright-Garzón, M., & Varas-Espinoza, N. (2022). Gestión del conocimiento y gestión de cambio: Estudio Bibliométrico. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 173-197. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2220>
- García, L., & Sorhegui Rodríguez, R. A. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 7, 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.70.304>
- García Peña, M., López Ocmin, L., & Romero-Carazas, R. (2023). Control interno de inventario y la gestión de resultados de un emporio comercial de la región de San Martín - Perú. *Región Científica*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.58763/rc202392>
- Ge, J., He, J., Liu, Y. et al. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(195). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Gil-Monte, P.R., Espejo, B., Checa, I. et al. (2023). Factor Structure and Measurement Invariance of the Spanish Burnout Inventory Among Professionals Across 17 Countries and Regions. *Applied Research Quality Life*, 18, 869–892. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10108-1>

- Golaś, Z. (2020). The effect of inventory management on profitability: evidence from the Polish food industry. *Agric. Econ. – Czech*, 66, 234–242.
<https://doi.org/10.17221/370/2019-AGRICECON>
- González, A. (2020). Un modelo de gestión de inventarios basado en estrategia competitiva. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 28(1).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100133>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (S. A. de C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.)).
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Imran Khan, M., & Salim Al Mamari, S. (2019). Estudio correlacional entre retrabajo y productividad laboral en Proyectos de Construcción de Edificaciones. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales Opción*, 35(19), 1973–2006.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24112>
- Indah, G., Sukarta, P., Sagung, A. A., & Dewi, K. (2020). (2020). Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(2), 27–33. www.ajhssr.com
- Juca, C. et al. (2019). Modelo de gestión y control de inventarios para la determinación de los niveles óptimos en la cadena de suministros de la Empresa Modesto Casajoana Cía. Ltda. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(3–1), 19–39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144054>
- Kapelyuk, Z. (2020). Labour productivity: myths and realities. *Revista Inclusiones*, 7(15), 574–586.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462020000301305
- León, K. et al. (2020). El control de inventarios en el sector camaronero y su aporte en los estados financieros. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(4), 4–33.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608923>
- Macías-Chila, G., & Zambrano-Intriago, M. (2022). Control de inventario y su efecto en la rentabilidad de Sociedad Civil de Hecho Denominado Grupo Uscocovich. *Digital Publisher*, 7(3), 256–266.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1110>
- Mahamid, I. (2020). Study of relationship between rework and labor productivity in Building Construction Projects. *Journal of Construction*, 19(1), 30–40.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7764/rdlc.19.1.30-41>
- Medrano, S., & Muñoz, N. (2020). *Los Fundamentos de la Administración de Trabajo* (O. I. del Trabajo (ed.)).
- Morgan, O., Emu, W., Amadi, C., Okon, E., & Njama, P. (2021). The mediating effect of jobsatisfaction on health and safety policy management and employee productivity in manufacturing firms. *In Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 104–117.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.09](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.09)
- Ñaupas, H. e. al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U.
- Nitkratoke, S., & Aengchuan, P. (2019). FAHP in multi-criteria inventory classification for storage layout. *Conference: International Conference on*

- Advanced Research in Applied Science and Engineering*, 67–74.
<http://10.0.130.142/raseconf.2019.07.359>.
- Orobia, L. A., Nakibuuka, J., Bananuka, J., & Akisimire, R. (2020). Inventory management, managerial competence and financial performance of small businesses. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 10(3), 379–398. 10.1108/jaee-07-2019-0147
- Palacios-Alcívar, J., & Zambrano-Zambrano, E. (2020). Importancia de la gestión del conocimiento y su incidencia en la competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Polo Del Conocimiento*, 5(3), 326–353. <https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v5i3.1337>
- Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 49, 49–72.
<https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57–75. <https://doi.org/DOI: 10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Pulakos, ED, Mueller-Hanson, R. & Arad, S. (2019). The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.
<https://doi.org/10/gfvdw3>
- Quijia, Jonathan, Guevara, Carolina, & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26.
<https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez Hernández, Orlando, Patiño Ortiz, Julián, Patiño Ortiz, Miguel, & Cuéllar Orozco, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305–1312.
<https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- Razavian, E., Tabriz, A.A., Zandieh, M. & Hamidizadeh, M. R. (2021). An integrated materialfinancial risk-averse resilient supply chain model with a real-world application. *Computers and Industrial Engineering*, 161(107629).
<https://doi.org/10.1016/j.cie.2021.107629>
- Salas Solorzano, E. (2020). *El control de inventario y la rentabilidad de la empresa Estación de Servicio Fastrol EIRL Chimbote, 2020* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91523/Salas_SEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saxena, S., Deogaonkar, A., Pais, R., Pais, R. (2023). Workplace Productivity Through Employee Sentiment Analysis Using Machine Learning. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, 8(4), 1–11.
- Singh, A. (2020). Association between organizational norms and employee productivity in highereducation. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 271–295. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2019-0014>
- Suárez Campas, M., Álvarez Medina, M., & Vásquez Torres, M. T. (2020). La cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 40, 145–157.
<https://doi.org/DOI: http: 10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Sulaiman, N., & Allah Baksh, S. (2019). Role of stress management in increasing employee productivity at workplace. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 744–746.
<https://doi.org/10.35940/ijrte.B1150.0782S419>

- Torres, P. Estrella, Mendoza, Glenda & Ramírez, P. (2019). Control de los inventarios y su incidencia en los estados financieros. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/06/inventarios-estados-financieros.html>
- Trujillo León, J. (2020). Sistema para el control de Inventario en la empresa inversiones novillo de Oro S.A. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 7(14), 105–116. <https://doi.org/DOI:>
<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a87>
- Vásquez, C. et al. (2021). El control de inventarios en el servicio de administración, en la Navegación Aérea Peruana. *Revista Hechos Contables*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.52936/rhc.v1i1.58>
- Vera, Leonardo, & Vera, J. A. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas Del Desarrollo*, 52(205), 27–53. <https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2021.205.69620>
- Yuen, Kum Fai & Loh, Hui Shan & Zhou, Qingji & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, Elsevier*, 110, 1–12. <https://doi.org/DOI: 10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Zavaleta Suárez, J. (2023). *Control de inventario y comercialización interna de repuestos en la empresa AUTONORT NOR ORIENTE S.A.C., Tarapoto – 2022. Tarapoto, Perú*. [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119664/Zavaleta_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS
Anexo 1
Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Control de inventario	Según, Espejo (2017) citado por (Vásquez et al., 2021) el control de inventarios, es un proceso que se realiza dentro de las empresas, donde se registra la entrada, salida de los bienes, suministros del almacén o pérdida y conciliación del inventario.	El control de inventarios consiste en inspeccionar los movimientos y almacenamiento de productos, permitiendo a las organizaciones mantener un adecuado nivel de existencias. Sus dimensiones son: control de ingreso, control de almacén y control de salida	D1 Control de ingreso: es un procedimiento que implica una serie de actividades, para garantizar la optimización del control de inventario, conforme a lo solicitado. Debe elaborarse un comprobante cada vez que ingresa un bien, este sirve como registro, acreditar su existencia física, y disminuir los riesgos de falta o pérdida. (Vásquez et al., 2021)	Tiempo del inventario Pedidos recibidos Recepciones completas Entrega de proveedores	1-2 3-4 5-6 7-8	Cualitativa Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2 Control de almacén: debe realizarse una constante supervisión sobre el almacenamiento de los bienes, priorizando el mantenimiento y actualización de los inventarios, para que no afecte directamente su disponibilidad con el objetivo de compensar posibles desequilibrios. (Vásquez et al., 2021)	Niveles de stock Pedidos pendientes Inventario obsoleto Rotación de stock	9-10 11-12 13-14 15-16	
			D3 Control de salida: cumple la función de registrar todas las operaciones referentes al despacho de los bienes, evitando cualquier riesgo de pérdida u otra eventualidad. (Vásquez et al., 2021)	Cumplimiento de Líneas Cumplimiento de Órdenes Órdenes Expedidas Órdenes Completadas	17-18 19-20 21-22 23-24	

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Productividad del colaborador	Gutiérrez (citado por Colodro & Goyzueta, 2023) expresan que la productividad es aquel indicador que permite identificar el rendimiento del trabajador y los recursos utilizados para obtener un resultado esperado, lo que contribuye a optimizar la eficiencia, eficacia, minimizar los tiempos desperdiciados producidos por falta de equipos, materiales, mantenimientos no programados, retraso en los suministros y en las órdenes de compra	La productividad del colaborador es aquel indicativo que mide la capacidad operativa que produce un colaborador en relación a las acciones que se realizan en su organización. Se operacionalizó según las siguientes dimensiones: afecto disposicional, características del trabajo, desempeño laboral, estrés laboral y recompensas.	<p>D1 Dimensión Afecto disposicional: esta fuerza promotora subyace en las percepciones del conflicto, enriquecimiento personal, satisfacción laboral y familiar. (Colodro & Goyzueta, 2023).</p> <p>Dimensión 2 Características del trabajo: la presencia de demandas y ausencia de recursos laborales se relacionan con el agotamiento, mientras que la presencia de recursos laborales está asociado al compromiso laboral, motivación y satisfacción (Colodro & Goyzueta, 2023).</p> <p>Dimensión 3 Desempeño laboral: ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global (Colodro & Goyzueta, 2023).</p> <p>Dimensión 4 Recompensas: representa una técnica eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, se deben diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales. (Colodro & Goyzueta, 2023).</p> <p>Dimensión 5 Stress laboral: el compromiso organizacional actúa como un amortiguador contra los efectos aversivos del estrés laboral produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral (Colodro & Goyzueta, 2023).</p>	<p>Afectividad Control interno Satisfacción</p> <p>Recursos materiales Importancia de la tarea Realimentación</p> <p>Personalidad Habilidad Social Compromiso</p> <p>Incentivo Salario Capacitación</p> <p>Agotamiento Stress Malestar.</p>	<p>1-2 3-4 5-6</p> <p>7-8 9-10 11-12</p> <p>13-14 15-16 17-18</p> <p>19-20 21-22 23-24</p> <p>25-26 27-28 29-30</p>	<p>Cualitativa</p> <p>Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título: Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p>Problema General ¿Cómo influye el control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023</p>	<p>Hipótesis Alternativa (Ha) El Control de inventario influye significativamente en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023</p> <p>Hipótesis Nula (H0) El Control de inventario influye significativamente en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.</p>	<p>Tipo de Investigación: básica, con enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de Investigación: no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población: 322</p> <p>Muestra: 176</p> <p>Muestreo: No Probabilístico intencional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Tipo Likert para la variable control de inventario y productividad del colaborador.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo influye el control de inventario en el afecto disposicional de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023? ¿Cómo influye el control de inventario en las características del trabajo de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023? ¿Cómo influye el control de inventario en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia del control de inventarios en el afecto disposicional de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Determinar la influencia del Control de inventario en las características del trabajo de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Determinar la influencia del Control de inventario en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Determinar la influencia del Control de inventario en el estrés laboral de los 	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El control de inventarios influye significativamente en el afecto disposicional de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. H2: El Control de inventario influye significativamente en las características del trabajo de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. H3: El Control de inventario influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023.</p>	

- | | | |
|---|---|---|
| 4. ¿Cómo influye el control de inventario en el estrés laboral de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023? | colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023 | H4: El Control de inventario influye significativamente en el estrés laboral de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. |
| 5. ¿Cómo influye el control de inventario en las recompensas de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023? | 5. Determinar la influencia del Control de inventario en las recompensas de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. | H5: El Control de inventario influye significativamente en las recompensas de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. |

Elaborado por: Rebutty (2023)



ANEXO 3. CUESTIONARIOS

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

CUESTIONARIO SOBRE CONTROL DE INVENTARIO

Estimado colaborador: Este instrumento tiene por finalidad obtener información sobre el control de inventario en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Sus respuestas son confidenciales, para ello solicito que conteste con la mayor sinceridad las preguntas realizadas. Lea detenidamente y marque con una X la respuesta que usted cree conveniente: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Agradecida por su colaboración.

Variable dependiente: Control de inventario	Opción de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Control de ingresos					
1. El tiempo de reposición de los ítems se realiza de acuerdo a las bajas en el almacén					
2. El tiempo de reposición en bodega se efectúa según lo acordado con el proveedor					
3. Los ingresos son confrontados con la guía de remisión					
4. El pedido recibido llega de acuerdo a las especificaciones solicitadas					
5. Los productos que se reciben en bodega llegan completos de acuerdo a lo solicitado					
6. Los productos recibidos son registrados, clasificados y almacenados					
7. Las guías de remisión se contrastan en cantidades e ítems con los productos ingresados					
8. Se deja constancia de las novedades encontradas en los productos al ingreso del inventario					
Dimensión 2: Control de almacén					
9. El área de bienes cuenta con herramientas digitales que determinen los niveles mínimos de stock					
10. Los niveles de stock se establecen de acuerdo a la rotación de inventario					
11. El área de bienes da seguimiento a los pedidos pendientes					
12. El departamento de bodega emite informe de pedidos no satisfechos					
13. El inventario obsoleto es debidamente dado de baja					
14. El inventario dado de baja es retirado del almacén.					
15. El área de bienes calcula la rotación de inventario para determinar la renovación necesaria					
16. La rotación de stock mantiene promedios de pedidos por ítems					
Dimensión 3: Control de salida					
17. La institución cuenta con políticas y procedimientos que permiten minimizar riesgos de cumplimientos					
18. El área de bienes monitorea los pedidos pendientes de entrega					
19. La institución cuenta con un manual de orden de inventario					

20. El área de bienes emite informes de cumplimiento de pedido					
21. El área de bienes cuenta con indicadores de entrega a tiempo de los ítems					
22. El área de bienes contrasta las órdenes expedidas con el despacho de almacén					
23. El área de bienes controla que las órdenes expedidas se despachen de acuerdo a lo acordado					
24. El área de bienes efectúa informes de pedidos completos					

**FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO: CONTROL DE INVENTARIO**

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Institución financiera pública de Guayaquil
4. **Forma de aplicación:** autoadministrado
5. **Fecha de aplicación:** Octubre, 2023
6. **Autora:** Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
7. **Medición:** Control de inventario
8. **Administración:** Colaboradores de la Institución financiera pública de Guayaquil
9. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el control de inventario que se efectúa en el área de aprovisionamiento de la institución financiera en base a la percepción de los colaboradores.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Tiempo de inventario

- Tiempo del inventario
- Pedidos recibidos
- Recepciones completas
- Entrega de proveedores

Control de almacén

- Niveles de stock
- Pedidos pendientes
- Inventario obsoleto Rotación de stock

Control de salida

- Cumplimiento de Líneas
- Cumplimiento de Órdenes
- Órdenes Expedidas
- Órdenes Completadas

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario de control de productividad consta de 24 ítems, de los cuales 8 corresponde a la dimensión tiempo de inventario, 8 Control de almacén y 8 al control de salida.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5), los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (15) da un puntaje máximo de 120, y el mínimo 24.
3. Los grados para describir el control de inventario del funcionario son 3 niveles: Alto, Medio y Bajo
4. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.932 por lo cual es excelente para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
5. El sistema de calificación para las tres dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los colaboradores, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

NIVEL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO -GENERAL:

NIVEL DE DESEMPEÑO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Alto	88-120	Casi todas las características del control de inventario se manifiestan superiores a lo esperado.
Medio	56-87	Las acciones del control de inventario se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	24-55	Ninguna o casi ninguna las acciones del control de inventario se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado.

NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL COLABORADOR POR DIMENSIONES:

NIVELES	Puntaje		
	Tiempo de inventario	Control de almacén	Control de salida
Alto	29 - 40	29 - 40	29 - 40
Medio	19-28	19-28	19-28
Bajo	8-18	8-18	8-18

ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO: Productividad del colaborador

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	24

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD DEL COLABORADOR

Estimado colaborador: Este instrumento tiene por finalidad obtener información sobre la productividad del colaborador en una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Sus respuestas son confidenciales, para ello solicito que conteste con la mayor sinceridad las preguntas realizadas. Lea detenidamente y marque con una X la respuesta que usted cree conveniente: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Agradecida por su colaboración.

Variable independiente: Productividad del colaborador	Opción de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Afecto disposicional					
1. Muestra una actitud positiva en la atención al público.					
2. En el trabajo experimenta sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.					
3. Considera que maneja sus responsabilidades cotidianas con excelencia					
4. Ayuda a sus compañeros de trabajo a mantener un adecuado equilibrio emocional					
5. Se siente satisfecho con las funciones que desempeña en la entidad financiera					
6. Siente satisfacción a medida que cumple con las tareas encomendadas por tus superiores					
Dimensión 2: Características del trabajo					
7. Cuenta con los recursos materiales necesarios para realizar su trabajo con calidad					
8. Las condiciones de trabajo en el banco son seguras y saludables					
9. El trabajo que realiza en la entidad financiera tiene un efecto significativo en la vida de otras personas					
10. Dispone de tiempo suficiente para reflexionar acerca de mi desempeño laboral					
11. Recibe de parte de su jefe inmediato los lineamientos necesarios para realizar sus funciones correctamente.					
12. Recibe suficientes comentarios e información sobre su trabajo					
Dimensión 3: Desempeño laboral					
13. Aporta nuevas ideas para mejorar los procesos bancarios					
14. Desarrolla su trabajo en los plazos que el banco ha determinado					
15. Considera que el personal cuenta con las habilidades comunicativas necesarias para desempeñar su labor					
16. El personal del banco colabora con sus compañeros fomentando el trabajo en equipo					
17. Cree usted que el compromiso del personal es un elemento clave para alcanzar los objetivos del banco.					

18. Los empleados bancarios están alineados con los requerimientos de su cargo					
Dimensión 4: Recompensas					
19. Se reconoce al colaborador cuando ejecuta un buen trabajo					
20. Se incentiva al personal cuando realiza eficazmente sus funciones					
21. Se siente debidamente compensado económicamente por el tiempo, y esfuerzo dedicado a las actividades laborales					
22. Considera que su salario es acorde a las actividades inherentes a su cargo.					
23. La entidad bancaria le brinda oportunidades de capacitación contribuyendo a desarrollar nuevos conocimientos.					
24. El banco desarrolla actividades formativas continuas para capacitar a sus colaboradores					
Dimensión 5: Stress laboral					
25. Las múltiples responsabilidades asignadas en su trabajo le causan estrés.					
26. La gerencia del banco lo apoya cuando tiene problemas laborales					
27. Se siente agotado luego de su jornada de trabajo					
28. Le falta energía para tener una productividad constante					
29. Se ha vuelto irritable o impaciente con sus compañeros de trabajo, jefes o clientes					
30. Recibe apoyo de su jefe inmediato cuando esta con mucha carga laboral.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO: CONTROL DE INVENTARIO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

10. **Técnica:** Encuesta.
11. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
12. **Lugar:** Institución financiera pública de Guayaquil
13. **Forma de aplicación:** autoadministrado
14. **Fecha de aplicación:** Mayo, 2023
15. **Autora:** Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
16. **Medición:** Nivel productividad del colaborador
17. **Administración:** Colaboradores de la Institución financiera pública de Guayaquil
18. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de la productividad del colaborador en la institución financiera en base a la percepción de los colaboradores.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Afecto Disposicional

- Afectividad
- Control interno
- Satisfacción

Características del Trabajo

- Recursos materiales
- Importancia de la tarea
- Realimentación

Desempeño Laboral

- Personalidad
- Habilidad Social
- Compromiso

Recompensas

- Incentivo
- Salario
- Capacitación

Estrés Laboral

- Agotamiento
- Stress
- Malestar

IV.-DESCRIPCIÓN:

6. El cuestionario de productividad laboral consta de 30 ítems, de los cuales 6 corresponde a la dimensión afecto disposicional, 6 características del trabajo, 6 desempeño laboral, 6 estrés laboral y 6 recompensas respectivamente.
7. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5), los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (30) da un puntaje máximo de 150, y el mínimo 30.
8. Los grados para describir la productividad del colaborador considerados son 3 niveles: Alto, Medio y Bajo
9. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.939 por lo cual es excelente para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
10. El sistema de calificación para las tres dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los colaboradores, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

NIVEL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO -GENERAL:

NIVEL DE DESEMPEÑO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Alto	110 – 150	Casi todas las características de la productividad del colaborador se manifiestan superiores a lo esperado.
Medio	70 – 109	Las acciones de la productividad del colaborador se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	30– 69	Ninguna o casi ninguna las acciones de la productividad del colaborador se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado.

NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL COLABORADOR POR DIMENSIONES:

NIVELES	PUNTAJE				
	Afecto disposicional	Características del trabajo	Desempeño laboral	Estrés laboral	Recompensas
Alto	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30
Medio	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21
Bajo	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13

ALFA DE CRONBACH
CUESTIONARIO: Productividad del colaborador

Resumen del procesamiento de los

casos			
		N	%
	Válidos	20	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	.0
	<u>Total</u>	<u>20</u>	<u>100.0</u>

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>0.939</u>	<u>30</u>

Anexo 4
Cálculo de la muestra

$$n = \frac{(N * Z^2 * p * q)}{(d^2(N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

En dónde:

n = Muestra poblacional aplicada al Tamaño poblacional general

N = Tamaño poblacional el cual es de 322

Z² = Nivel de confianza (95%) 1,96.

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1 – 0.05 = 0.95)

d = precisión (use un 5%).

$$= \frac{(322 * 1,96^2 * 0,50 * 0,95)}{(0,05^2(322 - 1) + (1,96)^2 * 0,50 * 0,95)} = \mathbf{176.}$$

Anexo 5.



Guayaquil, 2 de Octubre 2023

Atención
Universidad Cesar Vallejo, Filian Piura
Programa Maestría y Doctorado.

De mis consideraciones

Ante a la solicitud recibida por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filian Piura, donde requieren la autorización para que se realice la investigación en la Institución a fin de obtener su Título de Maestría en Administración de Negocios con Título "Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil 2023" a la Ing. Lisette Rebutty Alvarado.

En mi calidad de Gerente Administrativa y jefe superior Jerárquico, **AUTORIZO**, se realice la investigación en base a lo solicitado.

Ramos Guayllas Mayra Alexandra
Gerente Administrativa
BanEcuador. B.P.

Página 1 de 1

BanEcuador B.P.
Dirección: Panamá 704 y Roca Ciudad: Guayaquil, Ecuador.
Teléfono: +593-4-371-8200 - www.banecuador.fin.ec



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Control de inventario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>BAJAÑA VASQUEZ MARIA DEL CARMEN</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	<u>ANALISTA SR. DE BIENES Y SERVICIOS</u>
Institución donde labora:	<u>BANECUADOR B.P.</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Control de inventario
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 24 ítems en base a sus tres dimensiones (Control de ingresos, control de almacén, Control de salida) con el objetivo de medir la variable Control de inventario.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control de inventario	- Control de ingresos - Control de almacén - Control de salidas	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Control de Ingresos, Control de almacén, Control de salidas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Control de inventario* elaborado por *Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda* en el año *2023*. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Control de ingreso
- Objetivos de la Dimensión: Es un procedimiento que implica una serie de actividades, para garantizar la optimización del control de inventario, conforme a lo solicitado. Debe elaborarse un comprobante cada vez que ingresa un bien, este sirve como registro, acreditar su existencia física, y disminuir los riesgos de falta o pérdida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tiempo de inventario	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos recibidos	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Recepciones completas	5-6	4	4	4	Sin observaciones
Entrega de proveedores	7-8	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Control de almacén
- Objetivos de la Dimensión: Debe realizarse una constante supervisión sobre el almacenamiento de los bienes, priorizando el mantenimiento y actualización de los inventarios, para que no afecte directamente su disponibilidad con el objetivo de compensar posibles desequilibrios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Niveles de stock	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos pendientes	11-12	4	4	4	Sin observaciones
Inventario obsoleto	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Rotación de stock	15-16	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Control de salida
- Objetivos de la Dimensión: Cumple la función de registrar todas las operaciones referentes al despacho de los bienes, evitando cualquier riesgo de pérdida u otra eventualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de Líneas	17-18	4	4	4	Sin observaciones
Cumplimiento de Órdenes	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Expedidas	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Completadas	23-24	4	4	4	Sin observaciones



Firma

Nombre: BAJAÑA VASQUEZ MARIA DEL CARMEN
Id:0929662237

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad del colaborador". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>BAJAÑA VASQUEZ MARIA DEL CARMEN</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	<u>ANALISTA SR. DE BIENES Y SERVICIOS</u>
Institución donde labora:	<u>BANECUADOR B.P.</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Productividad del Colaborador
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 30 ítems en base a sus cinco dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas) con el objetivo de medir la variable productividad del colaborador.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Afecto disposicional - Características del trabajo - Desempeño laboral - Estrés laboral - Recompensas 	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Productividad del colaborador* elaborado por Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Afecto disposicional
- Objetivos de la Dimensión: es una fuerza impulsora detrás de las percepciones del conflicto, enriquecimiento personal, satisfacción laboral y familiar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Afectividad	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Control interno	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Satisfacción	5-6	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Características del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: la presencia de demandas y ausencia de recursos laborales se relacionan con el agotamiento, mientras que la presencia de recursos laborales está asociado al compromiso laboral, motivación y satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Recursos materiales	7-8	4	4	4	Sin observaciones
Importancia de la tarea	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Realimentación	11-12	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Habilidad Social	15-16	4	4	4	Sin observaciones
Compromiso	17-18	4	4	4	Sin observaciones

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: representa una técnica eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incentivo	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Salario	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Capacitación	23-24	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Estrés Laboral
- Objetivos de la Dimensión: el compromiso organizacional actúa como un amortiguador contra los efectos aversivos del estrés laboral produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Agotamiento	25-26	4	4	4	Sin observaciones
Stress	27-28	4	4	4	Sin observaciones
Malestar	29-30	4	4	4	Sin observaciones



Firma

 Nombre: BAJAÑA VASQUEZ MARIA DEL CARMEN
 Id:0929662237

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Control de inventario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>MINCHALA MARQUINO JAIME MOISÉS</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>DOCENTE INVESTIGADOR</u>
Institución donde labora:	<u>UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Control de inventario
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 24 ítems en base a sus tres dimensiones (Control de ingresos, control de almacén, Control de salida) con el objetivo de medir la variable Control de inventario.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control de inventario	- Control de ingresos - Control de almacén - Control de salidas	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Control de Ingresos, Control de almacén, Control de salidas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Control de inventario* elaborado por *Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda* en el año *2023*. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Control de ingreso
- Objetivos de la Dimensión: Es un procedimiento que implica una serie de actividades, para garantizar la optimización del control de inventario, conforme a lo solicitado. Debe elaborarse un comprobante cada vez que ingresa un bien, este sirve como registro, acreditar su existencia física, y disminuir los riesgos de falta o pérdida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tiempo de inventario	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos recibidos	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Recepciones completas	5-6	4	4	4	Sin observaciones
Entrega de proveedores	7-8	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Control de almacén
- Objetivos de la Dimensión: Debe realizarse una constante supervisión sobre el almacenamiento de los bienes, priorizando el mantenimiento y actualización de los inventarios, para que no afecte directamente su disponibilidad con el objetivo de compensar posibles desequilibrios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Niveles de stock	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos pendientes	11-12	4	4	4	Sin observaciones
Inventario obsoleto	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Rotación de stock	15-16	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Control de salida
- Objetivos de la Dimensión: Cumple la función de registrar todas las operaciones referentes al despacho de los bienes, evitando cualquier riesgo de pérdida u otra eventualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de Líneas	17-18	4	4	4	Sin observaciones
Cumplimiento de Órdenes	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Expedidas	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Completadas	23-24	4	4	4	Sin observaciones



Firma

Nombre: MINCHALA MARQUINO JAIME MOISES
Id:0923003065

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Productividad del colaborador*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>MINCHALA MARQUINO JAIME MOISÉS</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>DOCENTE INVESTIGADOR</u>
Institución donde labora:	<u>UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Productividad del Colaborador
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 30 ítems en base a sus cinco dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas) con el objetivo de medir la variable productividad del colaborador.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Afecto disposicional - Características del trabajo - Desempeño laboral - Estrés laboral - Recompensas 	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Productividad del colaborador* elaborado por Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Afecto disposicional
- Objetivos de la Dimensión: es una fuerza impulsora detrás de las percepciones del conflicto, enriquecimiento personal, satisfacción laboral y familiar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Afectividad	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Control interno	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Satisfacción	5-6	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Características del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: la presencia de demandas y ausencia de recursos laborales se relacionan con el agotamiento, mientras que la presencia de recursos laborales está asociado al compromiso laboral, motivación y satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Recursos materiales	7-8	4	4	4	Sin observaciones
Importancia de la tarea	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Realimentación	11-12	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Habilidad Social	15-16	4	4	4	Sin observaciones
Compromiso	17-18	4	4	4	Sin observaciones

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: representa una técnica eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incentivo	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Salario	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Capacitación	23-24	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Estrés Laboral
- Objetivos de la Dimensión: el compromiso organizacional actúa como un amortiguador contra los efectos aversivos del estrés laboral produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Agotamiento	25-26	4	4	4	Sin observaciones
Stress	27-28	4	4	4	Sin observaciones
Malestar	29-30	4	4	4	Sin observaciones



Firma

Nombre: MINCHALA MARQUINO JAIME MOISÉS
Id:0923003065

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Control de inventario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>HAZ LOPEZ LIDICE VICTORIA</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>DOCENTE INVESTIGADOR</u>
Institución donde labora:	<u>UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Control de inventario
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 24 ítems en base a sus tres dimensiones (Control de ingresos, control de almacén, Control de salida) con el objetivo de medir la variable Control de inventario.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control de inventario	- Control de ingresos - Control de almacén - Control de salidas	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Control de Ingresos, Control de almacén, Control de salidas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Control de inventario elaborado por Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda en el año 2023*. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Control de ingreso
- Objetivos de la Dimensión: Es un procedimiento que implica una serie de actividades, para garantizar la optimización del control de inventario, conforme a lo solicitado. Debe elaborarse un comprobante cada vez que ingresa un bien, este sirve como registro, acreditar su existencia física, y disminuir los riesgos de falta o pérdida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tiempo de inventario	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos recibidos	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Recepciones completas	5-6	4	4	4	Sin observaciones
Entrega de proveedores	7-8	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Control de almacén
- Objetivos de la Dimensión: Debe realizarse una constante supervisión sobre el almacenamiento de los bienes, priorizando el mantenimiento y actualización de los inventarios, para que no afecte directamente su disponibilidad con el objetivo de compensar posibles desequilibrios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Niveles de stock	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Pedidos pendientes	11-12	4	4	4	Sin observaciones
Inventario obsoleto	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Rotación de stock	15-16	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Control de salida
- Objetivos de la Dimensión: Cumple la función de registrar todas las operaciones referentes al despacho de los bienes, evitando cualquier riesgo de pérdida u otra eventualidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de Líneas	17-18	4	4	4	Sin observaciones
Cumplimiento de Órdenes	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Expedidas	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Órdenes Completadas	23-24	4	4	4	Sin observaciones



Firma

Nombre: HAZ LOPEZ LIDICE VICTORIA
Id:0924555204

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad del colaborador". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<u>HAZ LOPEZ LIDICE VICTORIA</u>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<u>DOCENTE INVESTIGADOR</u>
Institución donde labora:	<u>UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Productividad del Colaborador
Autora:	Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Octubre 2023, Guayas (Ecuador)
Significación:	Cuestionario compuesto de 30 ítems en base a sus cinco dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas) con el objetivo de medir la variable productividad del colaborador.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Afecto disposicional - Características del trabajo - Desempeño laboral - Estrés laboral - Recompensas 	La definición operativa establece los pasos y criterios específicos que se utilizarán para medir y cuantificar esta variable. Será evaluada a través de sus dimensiones (Afecto disposicional, Características del trabajo, Desempeño laboral, Estrés laboral y Recompensas), las cuales, a su vez, se subdividirán en indicadores para su análisis detallado. La medición de esta variable se realizó mediante una encuesta que emplea una escala de Likert para la calificación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Productividad del colaborador* elaborado por Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Afecto disposicional
- Objetivos de la Dimensión: es una fuerza impulsora detrás de las percepciones del conflicto, enriquecimiento personal, satisfacción laboral y familiar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Afectividad	1-2	4	4	4	Sin observaciones
Control interno	3-4	4	4	4	Sin observaciones
Satisfacción	5-6	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Características del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: la presencia de demandas y ausencia de recursos laborales se relacionan con el agotamiento, mientras que la presencia de recursos laborales está asociado al compromiso laboral, motivación y satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Recursos materiales	7-8	4	4	4	Sin observaciones
Importancia de la tarea	9-10	4	4	4	Sin observaciones
Realimentación	11-12	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: ejecutar las tareas en la organización implica la participación de todos sus miembros; generando motivación en el personal e impactando el rendimiento global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personalidad	13-14	4	4	4	Sin observaciones
Habilidad Social	15-16	4	4	4	Sin observaciones
Compromiso	17-18	4	4	4	Sin observaciones

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: representa una técnica eficaz para incorporar el aprendizaje por refuerzo es un poderoso incentivo para mejorar la satisfacción del talento humano. Por tanto, diseñar e implantar sistemas que coadyuven a planificar y aplicar incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Incentivo	19-20	4	4	4	Sin observaciones
Salario	21-22	4	4	4	Sin observaciones
Capacitación	23-24	4	4	4	Sin observaciones

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Estrés Laboral
- Objetivos de la Dimensión: el compromiso organizacional actúa como un amortiguador contra los efectos aversivos del estrés laboral produciendo una mejora sobre la satisfacción y productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Agotamiento	25-26	4	4	4	Sin observaciones
Stress	27-28	4	4	4	Sin observaciones
Malestar	29-30	4	4	4	Sin observaciones



Firma

Nombre: HAZ LOPEZ LIDICE VICTORIA
Id:0924555204

Anexo 5 Consentimiento Informado

Título de la investigación: Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023

Investigadora: Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada "Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia del Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda, del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA., de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución donde se desarrollará la investigación.

Describir el impacto del problema de la investigación: en la entidad bancaria donde se aborda la investigación esta no implementa acciones para promover actividades de RSE que impacten a la sociedad, ni realización de talleres de responsabilidad social, falta desarrollar estrategias comunicacionales relacionadas a la imagen y reputación de la misma

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una encuesta donde se recogerán datos personales y realizarán algunas preguntas sobre la investigación titulada "Control de inventario en la productividad de los colaboradores de una institución financiera pública de Guayaquil, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente interno de la institución bancaria. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se informa que los resultados de la investigación serán enviados a la institución al terminar la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio va a beneficiar tanto a la institución como a las personas involucradas mejorando el servicio al cliente en la institución.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no hay forma de identificar al participante. Garantizó que la información que usted me brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un determinado tiempo serán eliminados apropiadamente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Rebutty Alvarado, Lissette Fernanda email: lrebutty@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Mendívez Espinoza @ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: