



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro –  
CPPQ S.A, Surco, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Pozo Rondón, Anabel (ORCID: 0000-0001-7740-0123)

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis especialmente a mi madre y padre, quienes son las personas que me han motivado con su inmenso amor y ayudado a esforzarme cada día más, y no rendirme antes las adversidades.

A mi familia pues son las personas que me enseñan a que nada es imposible y que seguir adelante es parte de la valentía de la vida, así mismo a ser que mi esfuerzo sea el orgullo de cada uno de ellos.

A mi asesor de tesis Abraham Cárdenas Saavedra por su paciencia, dedicación y con su intelecto ha logrado guiarme en el camino profesional con sabiduría y satisfacción.

## **Agradecimiento**

Agradezco ante todo a Dios y a mis padres por inculcarme valores y demostrarme su amor infinito, por ser un ejemplo de lo que quiero ser en la vida y los objetivos que quiero alcanzar.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	3
III.METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS .....	19
V.DISCUSION.....	33
VI.CONCLUSIONES .....	36
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la Gestión de almacén.....	19
Tabla 2 Niveles de Planificación .....	20
Tabla 3 Niveles de Abastecimiento.....	21
Tabla 4 Niveles de Distribución.....	22
Tabla 5 Niveles de Productividad.....	23
Tabla 6 Niveles de Recurso Humano .....	24
Tabla 7 Niveles de Competencias .....	25
Tabla 8 Niveles de Motivación .....	26
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	27
Tabla 10 Grado de relación según coeficiente de correlaciones.....	28
Tabla 11 Correlaciones de gestión de almacén y productividad laboral .....	29
Tabla 12 Correlaciones de gestión de almacén y recurso humano .....	30
Tabla 13 Correlaciones de gestión de almacén y competencias .....	31
Tabla 14 Correlaciones de gestión de almacén y motivación .....	32

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Estrategias de gestión de almacén.....	19
Figura 2. Estrategias de Planificación.....	20
Figura 3. Estrategias de Abastecimiento.....	21
Figura 4. Estrategias de Distribución.....	22
Figura 5. Estrategias de Productividad Laboral.....	23
Figura 6. Estrategias de Recurso Humano.....	24
Figura 7. Estrategias de Competencias.....	25
Figura 8. Estrategias de Motivación.....	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación denominado Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020. Se desarrolló con el objetivo principal de determinar la relación de la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A.

La metodología fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Así mismo la población y muestreo estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Color Centro – CPPQ S.A. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario compuesto de 20 preguntas procedente del análisis de las variables de estudio y debidamente validadas por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, para un mayor entendimiento y beneficiar la investigación se obtuvieron a la teoría de la Contingencia, la teoría de la calidad de vida en el trabajo, teoría del Aprendizaje, teoría de las organizaciones, la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de Restricciones Goldratt.

Los resultados adquiridos lograron demostrar una correlación positiva muy baja considerable entre la Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, demostrada por una correlación de Pearson positiva muy baja (0.120), además no es significativa (p-valor de 0,405).

**Palabras Clave:** Gestión, planificación productividad, motivación.

## **Abstract**

This research work called Warehouse management and labor productivity in Color Centro - CPPQ S.A, Surco, 2020. It was developed with the main objective of determining the relationship between warehouse management and labor productivity in Color Centro CPPQ S.A.

The methodology was applied with a correlational level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. Likewise, the population and sampling consisted of 50 employees of the company Color Centro - CPPQ S.A. The data collection technique was the survey by means of the questionnaire composed of 20 questions from the analysis of the study variables and duly validated by means of expert judgment and Cronbach's Alpha reliability. In the same way, for a better understanding and to benefit the research, the theory of Contingency, the theory of quality of life at work, learning theory, organization theory, Maslow's theory of needs and the theory of needs were obtained. Goldratt Constraints theory.

The results obtained were able to demonstrate a very low positive correlation between Warehouse Management and labor productivity in Color Centro - CPPQ SA, demonstrated by a very low positive Pearson correlation (0.120), and it is not significant (p-value of 0.405).

**Keywords:** management, planning, productivity, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han visto en la imperiosa necesidad de mejorar la eficacia en el proceso de abastecimiento de los distintos requerimientos de las solicitudes de sus clientes, pues la crisis mundial creó un escenario de incertidumbre en el progreso económico. En ese contexto los colaboradores de las empresas tenían que brindar su máximo potencial humano y compromiso a fin de cumplir con la productividad y objetivos de la empresa en el horizonte del tiempo. A nivel internacional Narotzky y Besnier (2020) mencionan que recuperar la economía va ser una realidad bastante cruda debido a la inestabilidad de las expectativas que se viven, haciendo y obteniendo como respuesta que los futuros posibles vayan variando y generando en los trabajadores una nueva perspectiva a lo que es “ganarse la vida”. A nivel nacional Grados (2020), menciona que la COVID-19 afectó dando un duro golpe a nuestro sistema de salud generando que la infraestructura hospitalaria se presente desbordaba y la economía de todos los peruanos sea una de las peores de los últimos años, donde logró que la desestabilización crezca de manera agresiva, haciendo que el porcentaje de recuperación sea lenta hasta que cada persona desempleada poco a poco encuentre un sustento para su hogar. A nivel local Rivas (2020) indica que los problemas sociales y empresariales están presentes constantemente sin remedio a la actualidad, incrementándose más y más por la incertidumbre política, sanitaria y económica, afectando el crecimiento de muchas organizaciones que buscan un mejor posicionamiento en el mercado globalizado. Así mismo muchas empresas se vieron obligadas a paralizar sus operaciones productivas de bienes y servicios, por no contar con sustentos económicos para seguir en funcionamiento, afectando sus ingresos y beneficios. Plasmándose todo esto anteriormente, se percibe el problema de que ha causado la pandemia y junto a ella los inconvenientes que han sobresalido en la empresa de estudio. La presente investigación planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020?, el forma de la misma manera se exponen los problemas específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020?, 2) ¿Cómo se relaciona la gestión de almacén y las competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020?, 3) ¿Cómo se relaciona la gestión de almacén y la motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020?. La justificación teórica se obtuvo como soporte para las futuras investigaciones que se

realicen, aportar una nueva visión, conocimiento y se amplíen los temas de gestión y productividad en cada empresa, y así mismo que se manifieste en ejercer una mejora en los procesos, que sean beneficiosas para obtener el proceso adecuado y los productos sean derivados al destino correspondiente. La productividad es el beneficio que se obtiene del trabajo cotidiano de cada colaborador, al reflejar los objetivos que se obtuvieron por las actividades que ejercen. En la justificación metodológica, la investigación se ha establecido en un proceso de análisis, identificando el problema principal, las distintas hipótesis y objetivos que tuvo como finalidad el estudio realizado. Para aplicar el instrumento se seleccionó una muestra de la población. Por último, en la justificación práctica los resultados que se obtuvieron de la presente investigación ayudó con el aporte de identificación de los procesos y funciones que retrasan trabajos directamente en el almacén, dando apoyo a los encargados, mediante la organización adecuada y las gestiones totalmente ordenadas, sin alterar la productividad de cada trabajador, así mismo no afectar a la empresa ni generar la insatisfacción de sus clientes. Como objetivo general se planteó, determinar la relación entre la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se desarrolló para los objetivos específicos: 1) Determinarla la relación entre gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. 2) Determinar la relación entre la gestión de almacén y las competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. 3) Determinar la relación entre gestión de almacén y la motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se abordó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Así mismo se establecieron hipótesis específicas: 1) Existe relación entre gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. 2) Existe relación entre la gestión de almacén y las competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. 3) Existe relación entre gestión de almacén y la motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional García (2015), con la finalidad de encontrar el perfeccionamiento de las funciones del área de despacho, es inevitable poder dejar de lado la visión y perspectiva de una mejora continua en el sistema de verificación de los controles que se dan en el almacén, así mismo menciona que se deben implementar nuevas ideas para que el nivel de almacenamiento y despacho sea un soporte que ayude a aumentar la productividad del trabajo, maximizando los recursos del almacén. Entre las propuestas planteadas se refiere directamente al control, recepción de productos y materiales y el sistema de manejo en las funciones e información. Con el fin de lograr un mejor rendimiento de las condiciones de las actividades del almacén, habla específicamente de obtener una guía que se establezca como herramienta para desarrollo de la manipulación del almacenamiento de los materiales. Por otro lado, define la recepción de materiales como el proceso de acogida de productos terminados que se deben proteger y conservar para el traslado a un punto final. Por otro lado Pinaso, Cordova & Denesteirn (2017) en el artículo científico mencionan que la productividad es un tema variable, pues se desarrolla de manera diferente en distintos países, haciendo que en Latinoamérica, no se haya explotado de manera eficaz la misma, ya sea por falta de tecnología, que lleva una gran diferente con los países desarrollados, que realizan sus funciones de manera totalmente avanzada, donde cuentan con estrategias originales, que se aplican de manera inductiva y constante teniendo como ventaja la competitividad en las grandes industrial comerciales. Se mencionan tres motivos que expresan los obstáculos por los que no obtienen una productividad objetiva, tecnología obsoleta, falta de estudio de estrategia y adaptación a la globalización, lo que es un retraso al conocimiento, inversión y evolución en los mercados mundiales y su economía. Por lo ya nombrado nos quiere decir que se puede identificar señales de productividad laboral muy similares a los países de primero mundo, mas no aún han sido lo suficiente para alcanzar los resultados que se necesitan, plasmándose de manera limitada. Si bien es cierto, la comparación que se realiza entre países, deduce que hay un peligro o riesgo de sobrevalorar la productividad en Latinoamérica. Vásquez (2018) en el contexto global del análisis de la productividad laboral las evidencias teóricas y empíricas que mantienen, apuntan a un solo factor determinante, la tecnología como principal divisor para la evolución de la productividad. El artículo tuvo

como objetivo identificar y calcular la productividad laboral, basándose en 150 países con diferentes actividades, en este caso industriales. En el cual se fórmula dos interrogantes: ¿hay un bono que evalúe el crecimiento de la productividad laboral en la industria a nivel global? y, en la situación que si haya ¿en qué países se lograr identificar esos sectores? El método es la técnica shift-share, manejadas por otras investigaciones empíricas de características muy parecidas, donde se debilita la estructura de reubicación de trabajo y en un elemento intrínseco relacionado al cambio de la tecnología y la organización en cada función. Como resultado es la confirmación de que no existe un bono que evalúe el crecimiento de la productividad laboral en la industria a nivel global. Por esta razón se determina que la innovación y la emergencia de nuevos grupos han ocasionado un cambio bastante significativo, cuyas posibilidades se han percibido obstaculizadas de manera parcial, particularmente en países encaminadas al desarrollo, tanto por la falta de expansión de la innovación y adelanto. Así mismo Bolleto (2015) se pronuncia sobre la reforma y productividad laboral, manifiesta que este busca incrementar el nivel y expansión de la ocupación por medio de limitaciones de rigidez que han determinado al mercado laboral en los últimos tiempos. El objetivo es conseguir una mayor posteridad de trabajos formales y con un alcance mayor de productividad. En una atrayente investigación del Banco de México se aprecia que la reforma laboral obtendrá un aproximado de 370 mil puestos de trabajo entre el 2013 a 2017, lo que generaría un total de 1,850 millones de empleos en México. También Ramírez, García, Garci, Garza, Escalona & Portillo (2020) identifican mediante un estudio que México es el país con mayor producción de maíz abarcando el mercado en un 69% en el abastecimiento de las necesidades de la población. Como fin tienen alcanzar una mayor productividad y competitividad del producto a importar, logrando que se pueda adquirir e implementar el uso de la tecnología en los insumos para el aprovechar el potencial de la productividad. Así mismo captar las áreas con mayor producción, lo cual ayudará a la determinación de la competencia mediante resultados de la ganancia neta a través de la producción, los insumos y las importaciones. Los resultados proyectaron que tal reducción es en un 65. 77 y 82%, el cual la diferencia es distribuida para abastecer a estados como Sinaloa que manejan volúmenes de almacenajes altos. Castro (2017) refiere la investigación como objetivo analizar el impacto de los cambios globales en la producción agrícola, relacionado al trabajo mayormente realizado por mujeres en distintas partes de Latinoamérica, donde

muestra distintos comportamientos y condiciones laborales, este análisis investigativo busca entender si la productividad de los trabajadores afecta por el género, cargo familiar o si se identifica algún factor que dificulten las actividades a realizar, la investigación se basó en dos pueblos dedicados a la producción, y con la interacción de 70 personas. La entrevista a los individuos del pueblo determinó la sobre carga de la productividad en las granjas, trabajo temporal y la informalidad lo que lleva a la falta de compromiso productivo, generando un mayor desinterés por parte del género femenino pues tienen mayor responsabilidad y dedicación al hogar. También Ricklefs (2016) señala que en el 2012 en la compañía CHG Healthcare Services de USA el 30% de los colaboradores americanos se sentían comprometidos con sus labores, y el 70% solo mostraban desinterés y falta de responsabilidad, lo cual ya se ha mostrado que los trabajadores comprometidos generan mejoras y benéficos a la organización, elevando la productividad, calidad y estados financieros resaltantes. El objetivo del estudio tiene como propósito determinar los factores del compromiso en CHG Healthcare Services de sus equipos de trabajo. Los datos obtenidos fueron cuantitativos expresados por medio de encuestas con muestras aleatorias por áreas. Se identifica que los trabajadores con más de un año de experiencia laboral sacan ventaja con la productividad dentro y fuera del trabajo. Por otro lado, Placeres, Cossío & García (2018) tienen como objetivo de investigación implementar actividades consecutivas en base a un procedimiento para el manejo dentro del almacén, involucrando directamente el inventario, siendo este fundamental para la cadena comercial. Se intenta la disminución de costos involucrados a los inventarios de la empresa y perfeccionar el servicio al cliente. El análisis adecuado que debe realizarse para obtener resultados y conocer el cuanto y cuando requerir y solicitar los productos que se examinen o necesiten. Comprobando la factibilidad del método propuesto al adaptarlo a un producto, valorizar sus ventajas económicas y el nivel de servicio en conexión con procedimiento actualmente empleado. También Martínez & Palmero (2017) en el trabajo a la Empresa Transcupet Ueb Centro el objetivo primordial es implementar la mejoría de las instalaciones y condiciones del almacenamiento de materia prima y artículos que se tiene como responsabilidad. En los resultados fundamentales se tienen la propuesta de solución que lleva al incremento de la capacidad que se haya ubicado y el mejor manejo de las instalaciones del área de almacén. Por último, se manifiestan las conclusiones en base a la investigación que tributa a la ejecución de cuatro lineamientos siendo estos la economía, ámbito social,

política industrial y energética. Jackson-Martin (2017) expresa que en el año 2014 el 30% de los colaboradores en forma global manifestaban el entorno laboral como positivo y cómodo, lo que significa un buen desenvolvimiento productivo. El objetivo de la investigación es explorar las diferentes tácticas que los encargados de almacén manejan para tener involucrados a sus colaboradores para un elevado nivel de productividad. La población fue de 7 encargados del área de almacén en el estado de Kentucky. Los datos fueron recopilados por intermedio de entrevistas y contacto directo con los participantes. Los resultados resaltados de los encargados de almacén arrojaron a la adquisición de nuevos conocimientos para incentivar a la participación de todos los trabajadores en el área, promover la comunicación, incentivar al desarrollando del personal que contribuya a la economía de la organización y en general. A nivel nacional, López & Galarreta (2018) en el artículo de Manpower Perú E.I.R.L. La investigación tuvo la metodología de preexperimental. La población se maneja por la demanda de la historia de la empresa y la muestra se basa entre los años 2015 y 2016. El procedimiento para desarrollar un modelo de gestión en el almacén y sus inventarios comienza con el orden de los productos y la clasificación por el método del ABC. Los datos que se plasmaran son dependiendo de la demanda a través del tiempo, por el cual se demostrará que los costos sin la propuesta son de S/ 38 102.57, y por otro lado con la alternativa propuesta obtener la reducción importante y notable de S/ 8 843.49 que equivale al 23.21%. Consecutivamente Lancho (2020) en su tesis tiene como objetivo proponer los procesos del área de productos terminados a su mejoría, para obtener un mayor nivel en la satisfacción del cliente y evita las devoluciones. La herramienta implantada es la clasificación ABC para complementar el layout del almacén. Como resultados se identifica el aumento de la eficacia de las actividades. Como se puede verificar se obtiene un acortamiento de 40% en lo que refiere a pedidos no despachados, generando ahorros en costo de US\$ 40,000 y un beneficio del VAN de US\$ 107,200. Así también Coca (2016) manifiesta que en la actualidad se ha presentado con mayor notoriedad los competidores y ha crecido la exigencia de los consumidores, el cual tiene como propuesta satisfacer al cliente sin perder la calidad del producto y así mismo ser atendidos con la fecha correcta sin inconvenientes. La empresa a analizar es una fábrica dedicada al consumo masivo tanto en Lima y fuera del Perú. Con el fin de conocer la gestión se realiza un análisis de 5 años con los costos del servicio, para obtener un control medible de las operaciones. En la actualidad la organización tiene

un gasto de S/. 6'000,000 por año solo en almacenamiento. La propuesta para un nuevo almacén necesita de una inversión de S/. 12'114,000, el cual será recuperado en el tercer periodo, obteniendo una viabilidad monetaria. Por otro lado, Tello (2016) en su presente investigación determina, analiza la expansión y divulgación de las buenas habilidades y prácticas que conlleven a la productividad laboral en el sector agrícola. El origen de la obtención de información de los productores se basa en el Censo Nacional Agropecuario de 2012. Los resultados arrojaron tres factores que identifican la falla productiva, estos son el aumento de la unidad de producción, el recurso humano en bajos niveles de educación y la distancia entre el área de trabajo y la zona de vivienda de los colaboradores. Así mismo Jiménez (2017) manifiesta que la razón de su investigación es dar a conocer el trabajo en la industria peruana, si conservan el liderazgo en el desarrollo del aumento económico y el crecimiento de la productividad laboral, evaluando estadísticamente el PBI y la manufactura. Tras pasar por 28 años de reformas neoliberales. El tiempo de análisis se basa en 65 años desde 1950 hasta 2015, donde se estudia el periodo de industrialización manejado por el estado peruano. Quintanilla & Quintanilla (2015) en la investigación de sectores productivos, trabajan con tres propósitos para la producción, el primero conocer e indicar la existencia de una frágil relación entre las organizaciones y la conexión con la productividad que constituyen funciones y actividades de transformación de materia prima. En segundo lugar, se debería manejar una política con regímenes en base a la productividad de cada sector, que obtenga un nuevo aumento económico y la creación de empleo. En tercer lugar, fomentar el trabajo en el sector público para la alineación de nuevas políticas para direccionar un desarrollo económico del país, que permita a las regiones y localidades industriales inducirse para cumplir roles que orienten al desarrollo del Perú. Navas & Navas (2017) en el artículo del incremento de la productividad indica que toda materia prima tiene un proceso de elaboración siendo este el conjunto de químicos y componentes en un proceso de transformación, reflejándose en la gestión de actividades. En este caso se manifiesta en la industria de los billetes de aluminio, donde por el uso de equipos tecnológicos aporta con el aumento eficaz de la productividad. Hay 9 empleos en diferentes turnos seguidos, en el cual emplean un componente llamado hemogeneizados AA 6063, que ayuda al aumento de la productividad en un 13.54%. Borrego, Cachay & Linares (2017) en el enfoque de productividad y mejoramiento industrial, tiene como objetivo obtener resultados optimizando el desempeño de la gestión de actividades, los recursos y los

materiales que haya la productividad y eficacia, captando la gestión de procesos, primero enfocarse en el movimiento de la actividad, segundo desplegar instrumentos que aporten con la mejora continua que determina y califique cada profesión laboral. El método de investigación es exploratorio con análisis documental con énfasis formativo. Como resultados se considera una igualdad informativa que abarca y considera la explotación de la competencia nacional ante la competencia mundial, considerando a la obligación de nuevos proyectos que expandan la perspectiva de los profesionales peruanos para que enfrenten las exigencias de ámbito laboral mundial. Por otro lado, León & Torre (2016) en su tesis se refieren a mejorar las condiciones de las operaciones en el área de almacén, debido al incremento de la demanda del mercado, lo cual busca ofrecer los productos sin alterar sus precios ni la calidad, también busca la mejora de la distribución y los controles del área de los productos terminados. Entre las sugerencias planteadas directamente es la mejora del almacén, considerando principalmente los inventarios, para un buen manejo del espacio, control y stock. La especificación del estudio costo beneficio para implementar las tácticas de mejora, plasmarán un monto ahorrativo de de S/. 126 085.50 de materia prima anual y una reestructuración económica de S/. 126 085.50 a lo que respecta en ventas. También Correa-Trigoso, Fernández, Carbajal, García & Pretel (2019) basados en el sector de almacenaje de Chan Chan el cual está conformado por distintos ambientes que en conjunto forma el almacén de la zona cultural. Desde esto se formulan interrogantes: ¿Cómo era sus depósitos? ¿Qué guardaban? ¿Qué necesidades conllevaron a que necesiten del almacenaje? Lo cual la información señala que el almacenaje se origina desde tiempo remotos, donde la geografía, el entorno ambiental y la cultura llevaban a realizar las funciones de almacén, por el cual la organización de esta ciudadela refleja que tiene características que logran diferenciarse de otros lugares con cultura similar prehispánica. De esta forma para profundizar los estudios de las variables es necesario basarse en las teorías científicas que tengan un fundamento de acuerdo para la investigación. Es por ello que tenemos como primera a la teoría de la Contingencia creada por Fred Fiedle (1960) en lo cual Hoffman-Mille (2019) recalca la importancia de la personalidad que debería tener un líder al realizar su labor, definió dos estilos que resaltan en el comportamiento del trabajador, el ser motivado por tareas y ser motivados por relaciones. Los estudios posteriores se basan en el poder, las relaciones y organización de tareas para identificar factores que afecten de manera positiva o

negativa el éxito que conlleva a tener la productividad mediante el liderazgo. Enfocado en la teoría, la calificación de productividad se ve plasmado en el enfoque de la situación que estén pasando los colaboradores y el grado de éxito que deseen alcanzar logrando la efectividad dentro de la organización. El contexto en el que se define el desarrollo de cada trabajador es por intermedio de tareas que sean reconocidas y motivadas al mejoramiento, teniendo como resultado PLC alto o bajo, esto quiere decir a la calificación del trabajo realizado. Así mismo tenemos la teoría de la calidad de vida en el trabajo, que detalla Patlán (2017) manifiesta que se basa directamente en la satisfacción del colaborador y sus necesidades dentro del lugar del trabajo, enlazándose con el bienestar del mismo, señalando que es una filosofía y estrategia organizacional para obtener objetivos dentro de la empresa y teniendo como factores el ambiente laboral y factores subjetivos que se relacionan a la calidad de vida en el trabajo donde se apoya con la psicológica. También se plasma la teoría del Aprendizaje, donde Sáez (2018) menciona y resalta que es la acción de tratar de obtener y aprender el comportamiento correcto, donde el colaborador debe esforzarse de diferentes maneras y aun así cometer errores antes de obtener el éxito que desean alcanzar, donde se aprende a través del mecanismo llamado ensayo y error, estableciendo que a partir de estos intentos se puede prevenir errores y aprender de la manera más adecuada y correcta. Por otro lado, tenemos la teoría de las organizaciones, que detalla Alonso, Ocegueda & Castro (2006), establecen que las empresas tienen un factor importante en la sociedad, así mismo en el día a día, pues vemos que todas las personas tienen su propia organización, en las familias, las escuelas, las oficinas, etc. Por esta razón se reconoce que la administración y su organización en base a su definición procede al hecho de que una persona se atreve a satisfacer necesidades por sí mismos, y se logran hacer de manera conjunta con una previa coordinación y repartición de funciones para alcanzar un objetivo. Es por ello que solo algunas organizaciones logran dirigirse y alcanzar sus metas, mediante la acción de la coordinación totalmente estricta. Se obtendrá con relación a la gestión de almacén un buen manejo de la comunicación y clasificación de productos, el stock y rotación, sin afectar al consumo del cliente y en los despachos ya programados. Así mismo tenemos también la teoría de las necesidades de Maslow (1943), que detalla Turienzo (2016) detalla que la jerarquía es un sendero que debe recorrerse para obtener el camino de la felicidad, es aquí donde deben completarse las necesidades desde las fisiológicas, la supervivencia, seguridad, una vez alcanzado estos, pasaría

por la fase de integración, socialización y el amor, llevándolo a las necesidades de autoestima, donde es básicamente el respeto y satisfacción, siendo esto la cumbre de la realización como personal, ayudando a obtener un potencial completo en la vida y todo lo que conlleva a ella. Por otro lado también se tiene la teoría de Restricciones Goldratt (1984), donde Techt (2016) define ello como ¿Qué metas tiene la empresa?, las tácticas que usa para alcanzarlas, si se están planteando de manera eficaz y correcta las prioridades de la empresa, el cual tiene que proyectar la capacidad de desarrollo de estrategias que conlleven al éxito de la organización, donde se obtenga beneficios de cada recurso, lograr una planificación en el área donde tiene que ser verdaderamente un cambio y produzca así mismo efecto inmediato por intermedio de sus colaboradores, siendo esto aprovechado al nivel máximo para la empresa, donde el tiempo de entrega de los artículos sea menor y la rotación de sus productos sea constante sin perder la calidad de lo que se ofrece. En el enfoque conceptual, se inicia con la definición de la primera variable, gestión de almacén, en la cual Cruz & Ulloa (2016) mencionan como el área que se manifiestan los productos con los que cuenta una organización. El almacén para desarrollar de manera completa su función debe lograr su misión, en las cuales se refiere a permitir un recibimiento de mercadería rápida y cómoda, ofrecer las instalaciones totalmente equipadas para la clasificación de los artículos, y las diferentes necesidades que requiera el almacenaje y su manejo. Para esta variable se generaron 3 dimensiones, siendo la primera dimensión, planificación en el almacén la cual Cruz & Ulloa (2016) refieren al espacio totalmente proyectado para las distintas características que exija el almacén, teniendo como primer paso la ubicación de los artículos, segundo mantenerlos y tercero para su manipulación de la mercadería, que facilite el inventario de los artículos activos, inactivos u obsoletos. Por otro lado, como segunda dimensión tenemos el abastecimiento en el cual Cruz & Ulloa (2016) expresan que es un proceso de organización para la descarga de la mercadería, verificación de los artículos, separar los artículos defectuosos, siendo estos pasos un sistema que se realiza de manera interna en el almacén para luego derivarlo al cliente y atender su pedido. Por otro lado, como tercera dimensión se tiene la distribución en el cual Cruz & Ulloa (2016) refieren a un conjunto de funciones que tienen como fin efectuar los requerimientos del cliente y tener la secuenciación de los pedidos refiriéndose al orden de los artículos para que de este modo no se vea afectada la ruta en el área de almacenaje disminuyendo el tiempo de la recogida de los productos. Para esta variable se

generaron 10 indicadores, siendo el primer indicador la demanda, donde De Pablo (2017) manifiesta que es la cantidad de bienes que los clientes pueden adquirir, en esta situación envuelve las expectativas, el precio, los gustos y las necesidades del mercado. Por otro lado, como segundo indicador el tipo de mercadería, donde Escudero (2015) nos describe como la actividad que se realiza dentro del almacén, donde los artículos son bastantes diferentes entre sí, donde las empresas tienen que obtener una clasificación entre sus áreas para las diferentes necesidades que se obtengan de la demanda, siendo esto ordenados por características comunes que pueden facilitar su agrupamiento. Por otro lado, como tercer indicador espacio, Escudero (2015) manifiesta que es el área del almacén, la ubicación de la mercadería en zonas específicas e idóneas dentro del área de almacenaje, con la finalidad de poder tener un acceso rápido y fácil para su localización. Por otro lado, como cuarto indicador recepción de mercadería, Escudero (2015) establece que es otorgar el ingreso de la mercadería que es obtenida por medio el proveedor. En este proceso de obtención de artículos se puede verificar que la mercadería que se ha recibido coincida con la que se tiene en documentación o guía de entrega. Así mismo se tiene que observar que sea tal cual el pedido que se haya realizado, con las mismas características y las cantidades solicitadas. Por otro lado, como quinto indicador el stock, Morillo (2015) se refiere al conjunto de artículos almacenados, ya sea para la misma empresa en su producción o como para vender. Por otro lado, como sexto indicador verificación de artículos, Escudero (2015) manifiesta que es controlar las existencias y calcular la cantidad que se debe tener en almacenamiento y así mismo como la mercadería que se debe pedir y dar en cada requerimiento, para obtener un costo de almacén mínimo y evitar devoluciones. Por otro lado, como séptimo indicador verificación de documentación, Escudero (2015) se refiere a obtener las guías, facturas y todo tipo de papel que manifiesta información acerca de lo que se recibe y entrega. Por otro lado, como octavo indicador la preparación de pedidos, Escudero (2015) nos dice que comienza con la expedición de artículos, esto quiere decir cuando se obtiene el pedido del cliente, donde es el proceso que debe separar y seleccionar el requerimiento de la mercadería, siguiendo con el embalaje de la misma. Por otro lado, como noveno indicador consolidación de salidas, Escudero (2015) confirma que es exactamente donde se puede verificar y comprobar que los pedidos se encuentren embalados y preparados como corresponde de acuerdo a la solicitud del cliente, teniendo el empaquetado adecuado para que llegue a su destino sin complicaciones.

Y como último y decimo indicador de la variable 1 tenemos al cliente, De Jesús y Anaya (2017) manifiestan que es un agente racional y calculador que tiene el objetivo de la felicidad por intermedio de las compras y el consumo, donde adquiere algo para su bienestar, satisfacción, beneficio personal o económico. Por otro lado, como segunda variable se seleccionó a la productividad laboral, en el cual Suarez, Rodríguez & Muñoz (2017) se pronuncian a los resultados del personal dentro de una organización, que se manifiesta incentivada por medio de la motivación, adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, el entorno laboral y la capacitación, el cual el recurso humano se ve sujeto a un influyente factor psicológico. La productividad laboral no solo se maneja por el trabajador, ni sus capacidades, ni el tiempo de laburo, sino que por otro lado intervienen el área de trabajo, el ambiente y la facilidad de acceso hacia la tecnología para el desarrollo de las funciones laborales con resultados positivos. Para esta variable se generaron 3 dimensiones, siendo la primera dimensión recurso humano, en el cual Perfetti (2016) menciona que las organizaciones en el mercado actual manifiestan que solo se pueden cumplir las metas con el desenvolvimiento efectivo del recurso humano, identificando las habilidades, comportamiento y capacidad que dirijan al éxito empresarial. Este conjunto de cualidades se reúne en el concepto ya conocido como competencias. Los estudios de análisis a el desempeño enfocado a las destrezas de cada individuo, buscando obtener el perfil adecuado para el desarrollo exitoso de las funciones en el trabajo e identifiquen la importancia de su labor. Por otro lado, como segunda dimensión tenemos las competencias, según Perfetti (2016) lo describe como la capacidad productividad de una persona que engloba a incrementar el valor en las organizaciones, se basa en la mejora constante del perfil profesional que beneficia de manera económica y eleve el nivel de rendimiento dentro de la empresa, desarrollando características especiales que transformen el valor y las competencias positivamente. En la actualidad se define como la búsqueda constante del aprendizaje en las distintas funciones que realicen para que puede afrontar la vida laboral en el futuro. Por otro lado, como tercera dimensión tenemos la motivación, en el cual Giodinho-Bitencourt, Pauli & Costenaro-Maciél (2019) mencionan que se desarrolla entre la relación del líder con el colaborador, las características de la motivación son positivas, es brindar apoyo, confianza laboral y obtener totalmente la satisfacción de los trabajadores, esto se debe a la atracción del bienestar, el espacio que obtienen a través de su creatividad, logrando que cada colaborar se sienta especial con los

aportes a la organización y su esfuerzo laboral sea reconocido obteniendo la seguridad de su personal, de esta manera incentivándolos a ir por más en el aspecto profesional y económico en efecto al desarrollo de sus funciones. Para esta variable se generaron 10 indicadores siendo el primer indicador la valoración del personal, Arenal (2018) menciona que es la forma más equilibrada de medición antes las responsabilidades que se efectúan y como se desenvuelven en ellas, la valoración tiene que ser del equipo, del área o en general de todos los miembros de la empresa. No se puede efectuar la sobrevaloración de un solo individuo, ya que eso ocasiona un ambiente tenso y disconforme entre ellos, obstaculizando la visión global del equipo, desdibujando los objetivos. Por otro lado, el segundo indicador adaptabilidad, Villanueva (2018) manifiesta que es la conexión del colaborador hacia su trabajo, depende de las condiciones en que este emplee sus funciones, esto envuelve al ambiente laboral, brindar el puesto de trabajo que se adapte a las capacidades, fuerzas y aptitudes que este posea conciliando las exigencias de su oficio. Por otro lado, el tercer indicador compromiso, Rubió (2016) se refiere como la creación y desarrollo del talento humano, donde cada colaborador se sienta con la confianza para efectuar sus labores. Se refiere a la actitud que tiene un trabajador y el vínculo psicológico que mantenga con la empresa y su identificación, donde esto hace que el personal se esté más enlazado con su labor y tenga el deseo continuo de la permanencia y exigencia de sus responsabilidades dentro de la empresa, manteniendo sus objetivos, valores, filosofía personal y laboral. Por otro lado, el cuarto indicador las competencias básicas, Del Pozo (2017) ISFOL como los conocimientos anticipados que tienen durante la formación previa al trabajo, como la comunicación o hablar otro idioma. Por otro lado, al quinto indicador competencias genéricas, Del Pozo (2017) ISFOL también se refiere que se obtienen a través de la experiencia que se refieren y relacionan a los comportamientos, capacidades y actitudes en el trabajo de equipo. Por otro lado, el sexto indicador competencias específicas, Del Pozo (2017) ISFOL hace referencia a los conocimientos adquiridos, sean técnicos o profesionales que determinan el desempeño en funciones laborales en base a su aprendizaje y ocupación. Por otro lado, el séptimo indicador motivación intrínseca Charleux, y Loubat (2017) mencionan que es cuando la persona se impone la realización de alguna función partiendo de su propio y personal sistema psicológico o moral de exigencias. Por otro lado, el octavo indicador motivación extrínseca, Charleux, y Loubat (2017) mencionan que es cuando una función o actividad se

realiza bajo la exigencia y presión del entorno que promete una remuneración o hace temer una sanción. Por otro lado el noveno indicador motivación laboral, Tracy (2016) se refiere a la incentivación del personal de la empresa siendo este económico o de reconocimiento, basado en recompensas que motiven al colaborador, dependiendo básicamente de su rendimiento, esto quiere decir a un buen desempeño en la finalización de sus actividades, donde aporte a la empresa y ayude a los logros de los objetivos tanto productivos como rentables, así mismo obteniendo un exitoso trabajo, manteniendo una buena relación entre los colaboradores que aporte con el crecimiento continuo de la empresa. Y como último y decimo indicador de la variable 2 tenemos a la motivación personal, Napolitano (2018) se refiere como alcanzar la autorrealización de los objetivos personales, las cuales ayuden al incremento psicológico del individuo, donde el estímulo es básicamente lo que alcanza de manera emotiva y con esfuerzo haciendo que ayude a obtener lo que la persona tanto anhela con la motivación personal y de su entorno.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación fue Aplicada, porque en esta situación se deseó obtener una solución a una problemática que afectaba directamente en este caso a un colaborador y la organización en general. De la misma forma Vilchez (2018) menciona que son los conocimientos y resultados que se obtuvo de la investigación y ayudó a la mejoría de las actividades dentro del almacén en conjunto con la productividad del personal, teniendo la intención práctica, donde se observó e identificó los potenciales de la investigación por lo que la hace un proyecto con nivel de confiabilidad.

El diseño fue no experimental y de corte transversal, porque se estableció en un lugar de estudio, siendo esta una muestra que representa el análisis de los datos en un momento establecido, haciendo la valoración de las variables en el momento preciso y de forma natural. Por lo tanto, Sáez (2017) menciona y hace referencia que es el desarrollo de la investigación en el que se obtuvo información sin cambiar detalles, exponiendo tal cual las variables, donde el corte transversal se dirige al caso y control del análisis.

El enfoque fue cuantitativo, porque se obtuvo la recolección y el respectivo análisis de los datos para dar respuestas a la investigación plasmándolo de forma estadística. Así mismo Galiano (2020) se centró y mencionó que el problema metodológico está en relación con la medición de cada idea conceptual que orientan de manera teórica el desarrollo de los conocimientos.

El nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, porque es una investigación oficialmente estadística inferencial, donde se expusieron datos, identificando características de la de la población o el objeto de estudio en general y refiriéndose a correlacional porque tuvo el fin de establecer la relación que existe en dos o más variables. De este modo Sáez (2017) define descriptivo como la investigación basada en el entorno y su contexto aplicando sus variables, asimismo correlacional por que buscó establecer la relaciones entre problemas identificados.

El método fue hipotético deductivo, porque se observó de manera objetiva el entorno a estudiar, obteniendo la deducción de posibles consecuencias y realizar proposiciones en las hipótesis planteadas. Así mismo Sáez (2017) refiere a la

formulación de hipótesis mediante el análisis del investigar, llevando consigo los puntos de objetividad, valor y fiabilidad, mediante la recolección de datos como las encuestas y cuestionario.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

La variable 1 es: Gestión de Almacén, en cuanto a sus dimensiones, estos son: planificación, abastecimiento y distribución y cabe resaltar que la variable es cualitativa.

La variable 2 es: Productividad Laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Recurso Humano, competencias y motivación y cabe resaltar que la variable es cualitativa.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población fue de 50 colaboradores (hombres y mujeres), quienes adquirieron soluciones en base a la gestión del almacén y la productividad laboral. Roqué y Gonzalvo (2015) Se manifiesta al conjunto de personas para la realización de un objetivo manifestado por un estudio, donde se obtuvieron características de un objetivo determinado.

Se utilizó una muestra censal para esta investigación, pues se seleccionó al 100% de la población. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia porque se utilizó el 100% de la muestra. Lema (2016) Se refiere a la muestra como agrupación de la población, a través de los datos obtenidos mediante las encuestas, dando valores estadísticamente estimados.

El criterio de Inclusión fueron los colaboradores del área de almacén y ventas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue la encuesta para la obtención de datos, la cual se hizo en base a los ítems de las dimensiones que se obtuvieron de los constructos de estudio. Para el INEGI (2016) manifiesta que la encuesta tuvo la finalidad de poseer datos que proyecten información y permita estudiar las estimaciones sobre actitudes y experiencias, con el fin de marcar los procesos metodológicos estadísticos del proyecto.

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, que se aplicaron a los colaboradores de Color Centro-CPPQ. Fabreces, Meneses, Rodriguez-Gomez y Hélène (2016) mencionan que es el elemento que debe reunir fiabilidad y validez del objeto a medición extrayendo la información sintetizada resumiendo los aportes del marco teórico.

La validez del instrumento fue estrictamente analizada por el juicio de 3 expertos de la escuela de Profesional de Administración que tienen el manejo de la respectiva metodología, quienes examinaron detalladamente el formato de validación expuesta, y otorgaron la aprobación para continuar con la investigación. Así mismo Salvatierra (2020), nos señala que la validación se plasma como una herramienta de un instrumento de investigación, por el cual se obtiene y junta la información necesaria para complementarlo con el análisis investigativo a medir. Esto nos dice que se debe tener un panorama claro de lo que se desea conocer e implementarlo hacia lo que se quiere lograr a largo plazo, asimismo que genere estabilidad, mejoramiento constante y continuo, que contribuya a alternativas que solucione estrategias que llevan a la desventaja como organización, es decir que pueda ser medible.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se plasmó en la correlación entre las 02 variables en el presente trabajo de investigación, donde el Alfa de Cronbach es 0,825 reflejando la fiabilidad del instrumento empleado, lo cual hace saber que tenga una confiabilidad con un nivel alto conforme a las categorías del coeficiente de Alfa de Cronbach. Salvatierra (2020) la confiabilidad del instrumento es arrojar y obtener resultados con la finalidad de que sean fiables a través de los estudios que se realizan, logrando que, con la experiencia de los expertos y el análisis de los ítems, ya que se consideran para personal específico, recurriendo a las distintas observaciones que se tienen a través de ellas. Para que el cuestionario sea beneficioso y con resultados positivos y medibles, es necesariamente el punto de visto de los profesionales que validen y categoricen los ítems para que puede ser realmente captado por las personas encuestadas.

### **3.5 Procedimientos**

Se obtuvo la data por vía virtual que permitió recoger información mediante la encuesta y cuestionario, donde plasmará la experiencia de los colaboradores, en el cual el administrador de Color Centro Surco dio la autorización para acceder y establecer el estudio, así mismo percibir, ordenar e identificando los distintos puntos a analizar.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El visor de los resultados que se obtuvieron en esta investigación fueron determinados por medio de software Statistal Package for the Social Sciencies (IBM® SPSS) versión 26 que se genera la deducción en base a las acciones y consecuencias efectuadas. Mazurek (2018) Refiere a la realización de funciones en las que el investigador expondra los datos con le fin de de lograr alcanzar los objetivos del proyecto de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

La indagación de este proyecto s realizó cumpliendo con la propiedad intelectual, tomando el uso de las normas APA 7ma edición, para facilitar y simplificar la redacción sin ninguna intención de maleficencia y respetando las reglas de ética de la guía vigente tanto nacional e internacional. Vega (2018) manifiesta que se establece manteniendo la ética e información del estudio, respetando normas que se aplican y ven reflejados en códigos profesionales, así como también en principios basados en los valores y la moral.

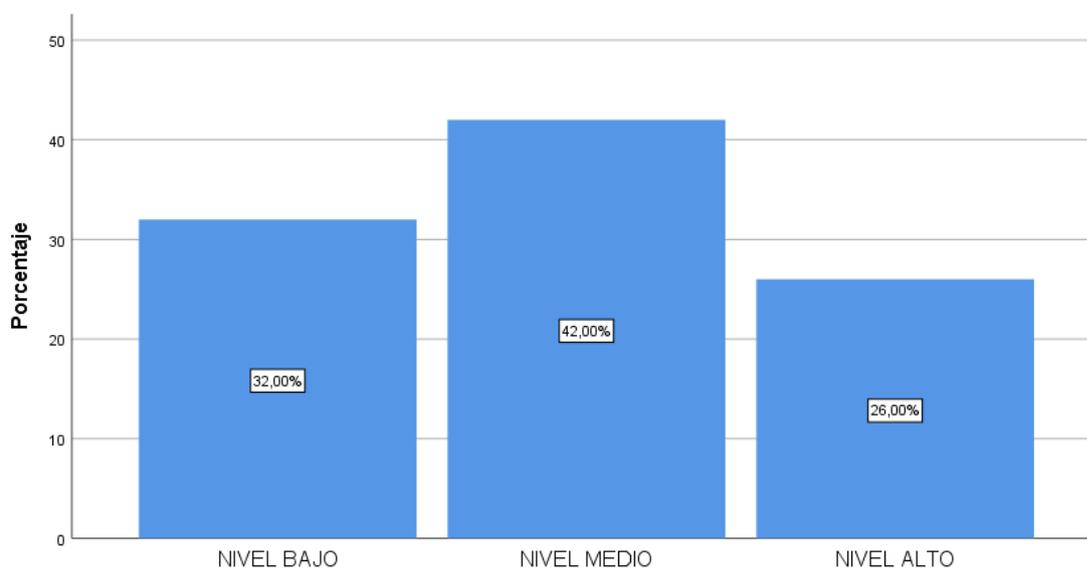
#### IV. RESULTADOS

##### Estadísticas Descriptivas

Tabla 1.

*Niveles de la Gestión de almacén en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020.*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
GESTIÓN DE ALMACÉN	16	21	13	50
	32%	42%	26%	100%



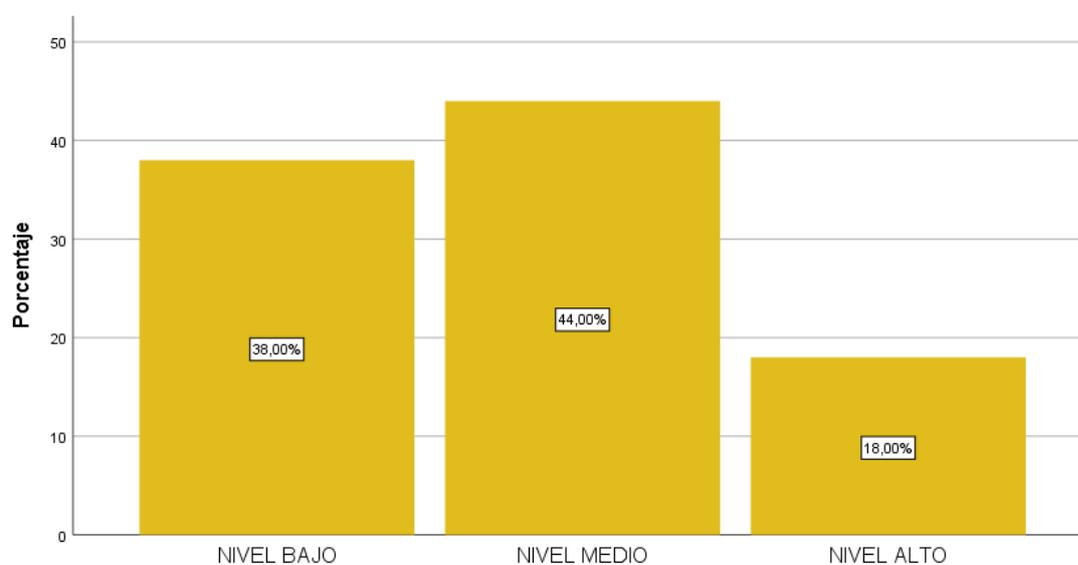
*Figura 1. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de gestión de almacén.*

De los resultados de la tabla 1 y figura 1 el 42% aplica estrategias de gestión de almacén en Color Centro – CPPQ S.A, un nivel medio, mientras que un 32% indica que aplica emplea a un nivel bajo, y un 26% aplica a un nivel alto.

**Tabla 2.**

*Niveles de Planificación en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
PLANIFICACIÓN	19 38%	22 44%	9 18%	50 100%



*Figura 2. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Planificación*

De los resultados de la tabla 2 e ilustración 2 se observa que el 44% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de planificación a un nivel medio, mientras que solo el 18% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 38% de Color Centro emplea estrategias de planificación a un nivel bajo.

**Tabla 3.**

*Niveles de Abastecimiento Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020.*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
ABASTECIMIENTO	21	23	6	50
	42%	46%	12%	100%



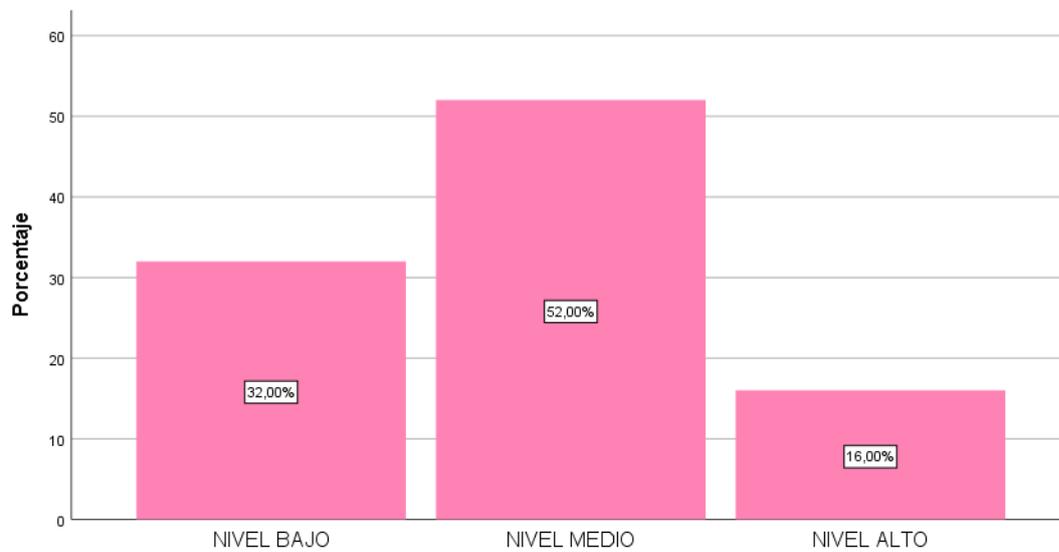
*Figura 3. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Abastecimiento*

De los resultados de la tabla 3 e ilustración 3 se observa que el 46% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de abastecimiento a un nivel medio, mientras que solo el 12% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 42% de Color Centro emplea estrategias de abastecimiento a un nivel bajo.

**Tabla 4.**

*Niveles de Distribución en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DISTRIBUCIÓN	16 32%	26 52%	8 16%	50 100%



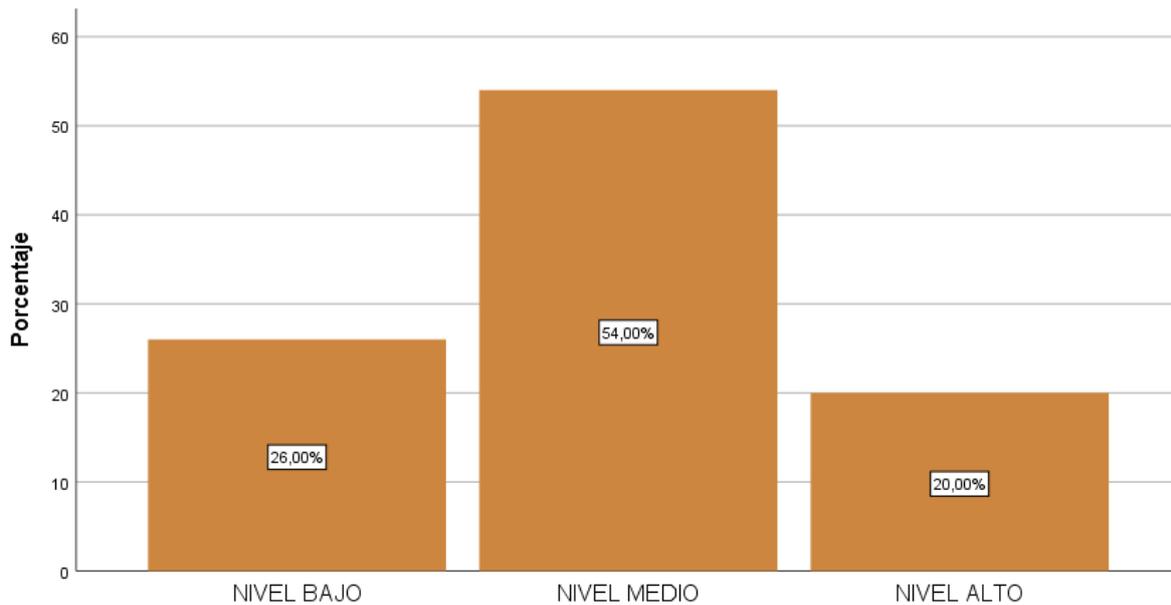
*Figura 4. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Distribución*

De los resultados de la tabla 4 e ilustración 4 se observa que el 52% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de distribución a un nivel medio, mientras que solo el 16% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 32% de Color Centro emplea estrategias de distribución a un nivel bajo.

**Tabla 5.**

*Niveles de Productividad Laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco,2020*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
PRODUCTIVIDAD LABORAL	13	27	10	50
	26%	54%	20%	100%



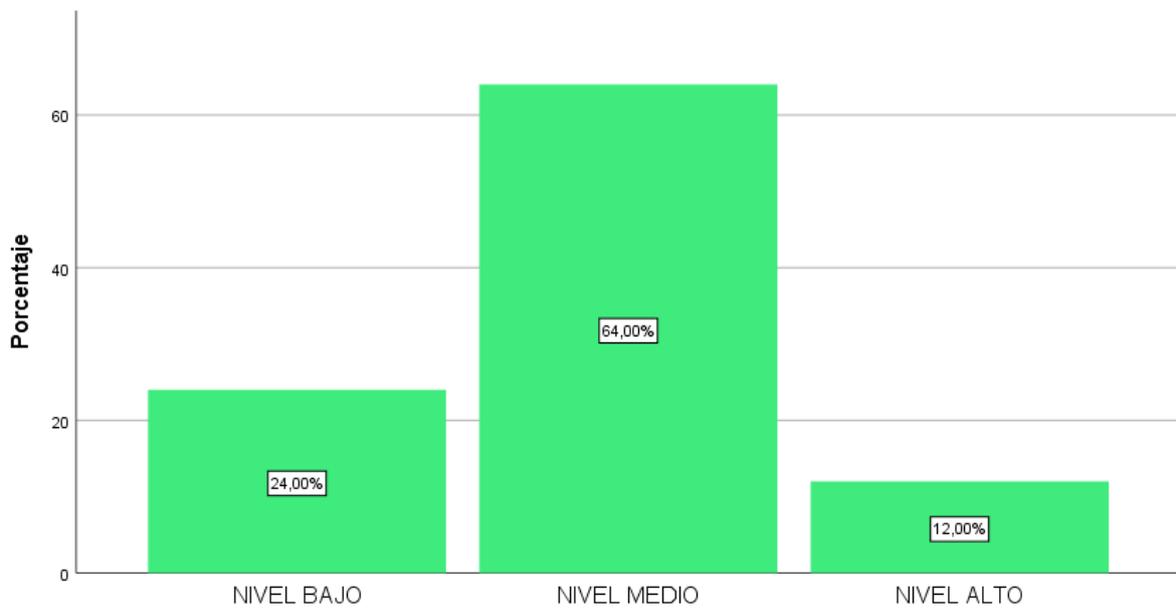
*Figura 5. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Productividad Laboral*

De los resultados de la tabla 5 e ilustración 5 se observa que el 54% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de productividad laboral a un nivel medio, mientras que solo el 20% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 26% de Color Centro emplea estrategias de productividad laboral a un nivel bajo.

**Tabla 6.**

*Niveles de Recurso Humano en Color Centro – CPPQ S.A, Surco,2020.*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
RECURSO HUMANO	12	32	6	50
	24%	64%	12%	100%



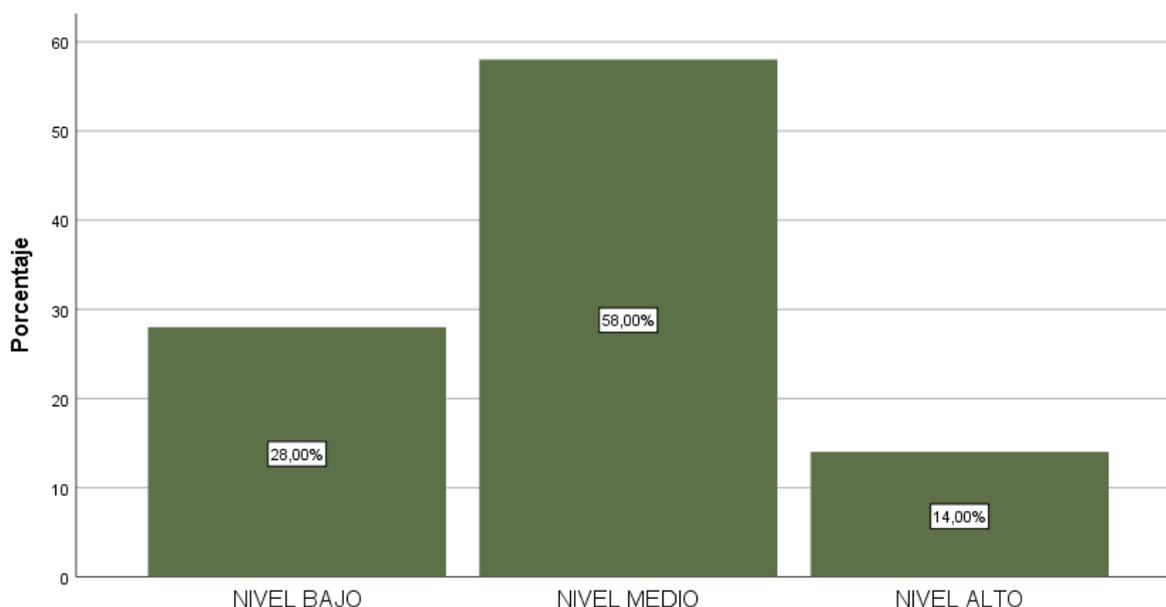
*Figura 6. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Recurso Humano*

De los resultados de la tabla 6 e ilustración 6 se observa que el 64% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias del recurso humano a un nivel medio, mientras que solo el 12% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 24% de Color Centro emplea estrategias del recurso humano a un nivel bajo.

**Tabla 7.**

*Niveles de las Competencias en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020.*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
COMPETENCIAS	14	29	7	50
	28%	58%	14%	100%



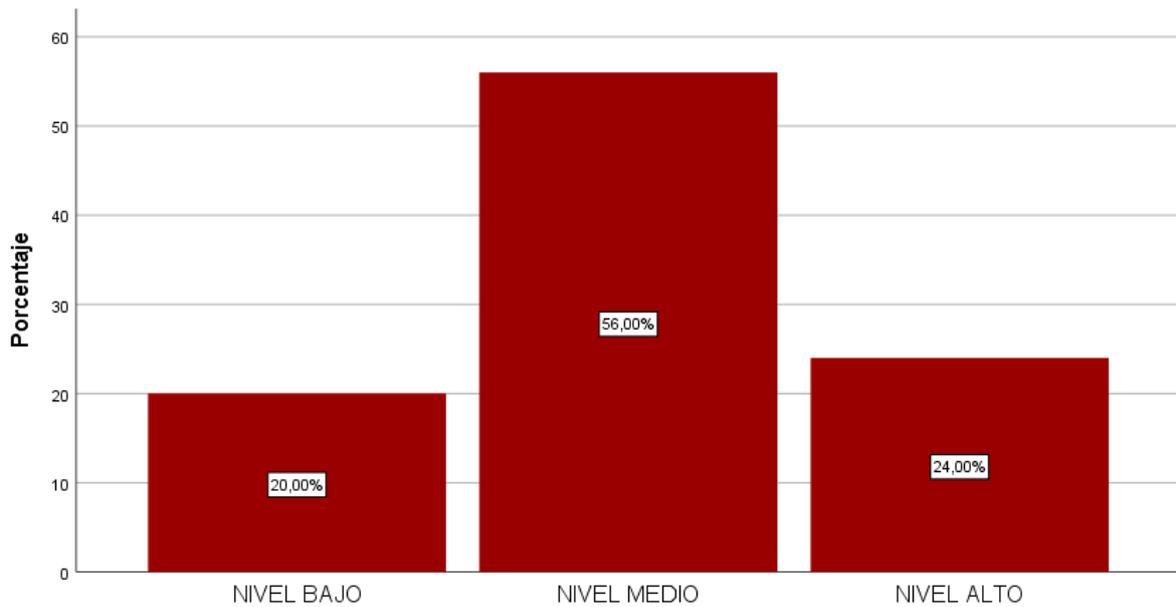
*Figura 7. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Competencias*

De los resultados de la tabla 7 e ilustración se observa que el 58% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de competencias a un nivel medio, mientras que solo el 28% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 14% de Color Centro emplea estrategias de competencias a un nivel bajo.

**Tabla 8.**

*Niveles de Motivación en Color Centro – CPPQ S.A, Surco,2020.*

ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
MOTIVACIÓN	10	28	12	50
	20%	56%	24%	100%



*Figura 8. Porcentaje de Color Centro – CPPQ S.A que usa estrategias de Motivación*

De los resultados de la tabla 8 e ilustración 855 se observa que el 56% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco aplican estrategias de motivación a un nivel medio, mientras que solo el 24% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 20% de Color Centro emplea estrategias de motivación a un nivel bajo.

## Estadísticas inferenciales

### I. PRUEBA DE NORMALIDAD

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

#### 1. Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

#### 2. Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa ( $\alpha$ )) 5%

Tabla 9

#### *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE ALMACEN	,973	50	,314
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,981	50	,593

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 3. Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos Ho y acepto la Ha

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los datos de Shapiro Wilk se observa que  $p = 0.593 > 0.05$ , en consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Concluyo que para contrastar la hipótesis se utilizará los estadísticos paramétricos.

**Tabla 10: Grado de relación según coeficiente de correlaciones**

---

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

---

## II. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

### Hipótesis General

H1: Existe relación entre Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020

H2: No Existe relación entre Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020

Tabla 11

### Correlaciones

*Correlación de Gestión de almacén y productividad laboral*

			GESTION DE ALMACEN	PRODUCTI VIDAD LABORAL
Correlación de Pearson	GESTION DE ALMACEN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 . 50	,120** ,405 50
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,120** ,405 50	1 . 50

\*\*la correlación no es significativa.

**INTERPRETACIÓN:** Según Pearson se observa que el coeficiente de correlación de las variables (0,120) gestión de almacén y productividad laboral es positiva muy baja a su vez se mantiene la correlación no es significativa (0,405).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DE LA INVESTIGACIÓN

### PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H0: No existe relación entre la variable gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

H1: Existe relación entre gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

**Tabla 12**

*Correlación de Gestión de almacén y recurso humano*

			GESTIÓN DE ALMACEN	RECURSO HUMANO
Correlación de Pearson	GESTION DE ALMACEN	Coeficiente de correlación	1	,132**
		Sig. (bilateral)	.	,363
		N	50	50
	RECURSO HUMANO	Coeficiente de correlación	,132**	1
		Sig. (bilateral)	,363	.
		N	50	50

\*\*la correlación no es significativa.

**PINTERPRETACIÓN:** Según la correlación de Pearson se observa que el coeficiente de correlación de la variable de (0,132) gestión de almacén y recurso humano es positiva muy baja a su vez mantiene una correlación no es significativa (0.363).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es  $> 0.05$  la correlación no es significativa.

Si Sig (bilateral) es  $< 0.05$  la correlación es significativa

## SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H0: No existe relación entre la variable gestión de almacén y competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

H1: Existe relación entre gestión de almacén y competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

**Tabla 13**

*Correlación de Gestión de almacén y competencias*

			GESTION DE ALMACEN	COMPETENCIA S
Correlación de Pearson	GESTION DE ALMACEN	Coeficiente de correlación	1	,140**
		Sig. (bilateral)	.	,332
		N	50	50
	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	,140**	1
		Sig. (bilateral)	,332	.
		N	50	50

\*\*la correlación no es significativa.

**INTERPRETACIÓN:** Según la correlación de Pearson se observa que el coeficiente de correlación de la variable (0,140) de gestión de almacén y recurso humano es positiva muy baja a su vez mantiene una correlación no es significativa (0.332).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

### TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: No existe relación entre la variable gestión de almacén y motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

Hi: Existe relación entre gestión de almacén y motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

**Tabla 14**

*Correlación de Gestión de almacén y motivación*

			GESTION DE ALMACEN	MOTIVACIÓN
Correlación de Pearson	GESTION DE ALMACEN	Coeficiente de correlación	1	-,035**
		Sig. (bilateral)	.	,807
		N	50	50
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	-,035**	1
		Sig. (bilateral)	,807	.
		N	50	50

\*\*la correlación no es significativa.

**INTERPRETACIÓN:** Según la correlación de Pearson se observa que el coeficiente de correlación de la variable (-0,035) de gestión de almacén y motivación es negativa baja a su vez mantiene una correlación no es significativa (0.807).

Criterio de significancia de variables

Si Sig (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

Si Sig (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020 la cual se buscó identificar la relación existente entre las dimensiones de la variable gestión de almacén y la variable productividad laboral.

Los resultados obtenidos en la presente investigación revelaron que para los colaboradores de la empresa Color Centro – CPPQ S.A la variable gestión de almacén se encuentra en un nivel medio de aceptación, donde un 26% indicaron que existe un nivel alto en la gestión de almacén, un 42% considera que existe un nivel regular y tan solo un 32% manifestaron que existe un nivel bajo. Mientras que para la variable productividad laboral un 44% indicaron que existe un nivel regular de estrategias en planificación y un 18% de los colaboradores reveló que existe un nivel alto en el manejo de estrategias dentro de la empresa.

Analizando la relación de las variables gestión de almacén se definió que los resultados conseguidos mediante la prueba de hipótesis pudieron demostrar que existe relación entre las variables, confirmando con la prueba estadística de correlación de Pearson es de 0,120, con un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.405 ( $p \geq 0.05$ ).

Gallardo y Ríos (2019) en su tesis titulada “Gestión de almacén para mejorar la productividad en el almacén de insumos en la Empresa FM Aceros E.I.R.L., Lima – Perú, 2019”, obtuvo como resultado descriptivo de la variable gestión de almacén los cuales 50 colaboradores fueron encuestados, podemos deducir que el 95.89% de los trabajadores perciben un nivel alto gestión de almacén, el 87.85% nivel medio y 9.15% a nivel bajo. Estos contextos tienen mucha semejanza a los resultados obtenidos de la presente investigación, la cual cuenta con 50 trabajadores encuestados a un nivel alto con 26% aplica estrategias de gestión de almacén en Color Centro – CPPQ S.A, nivel medio indica el 42% y nivel bajo 32%. Donde se aprecia la desigualdad entre nivel medio y bajo, En ambas investigaciones no hay una buena implementación de la gestión del almacén plasmándose en un porcentaje notable en el área de insumos, planificación, abastecimiento y distribución.

Vergara (2018) en su tesis titulada El Sistema de gestión de almacén y su influencia en la productividad de una empresa importadora en el operador logístico Perufarma,

Lima-2018, obtuvo como resultado descriptivo de la variable gestión de almacén los cuales 37 colaboradores fueron encuestados, podemos argumentar en la tabla 17 y figura 35 se observa que el 29.7% del personal de la empresa importadora del operador logístico Perufarma distinguen que el Sistema de gestión de almacén es bajo, el 10.8 % un nivel medio, y el 13.5 % alto. Estos contextos tienen mucha similitud a los resultados obtenidos de la presente investigación, la cual cuenta con 50 trabajadores encuestados a un nivel alto con 26% donde no se aplica estrategias de gestión de almacén en Color Centro – CPPQ S.A, nivel medio indica el 42% y nivel bajo de estrategias con el 32%. Donde se aprecia una desigualdad entre niveles medio y alto, en ambas investigaciones no cuenta con un buen manejo de gestión de almacén siendo un porcentaje considerable en la productividad dentro del manejo del almacén.

Vite (2019) en su tesis titulada Plan de mejora en la gestión de almacenes para aumentar la productividad en la empresa locería y cristalería la cusqueña S.A.C-Chiclayo 2018, adquirió como resultado descriptivo de la variable productividad laboral los cuales 20 colaboradores fueron encuestados, donde podemos inferirla información en la figura 14 de la tesis en mención. Conforme la figura, la organización posee un nivel de productividad regular, pues existe un 70% de simultaneidad en un nivel medio, un 30% en la categoría alta y nivel bajo con 0.0%, el rendimiento de las organizaciones indica que se debería mejorar y ejecutar una correcta gestión de los recursos, es indispensable identificar los factores que evitan el desarrollo que la productividad aumente. Estos contextos tienen mucha similitud a los resultados obtenidos de la presente investigación, la cual cuenta con 50 trabajadores encuestados, los resultados de la tabla 5 e ilustración 5 se observa que el 54% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco no aplican estrategias suficientes de productividad laboral a un nivel medio, mientras que solo el 20% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 26% de Color Centro emplea estrategias de productividad laboral a un nivel bajo estratégico. Donde se aprecia en ambas investigaciones un manejo de productividad laboral irregular, así como el recurso humano, las competencias y la motivación.

Troncos (2018) en su tesis titulada El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao – 2018, obtuvo como resultado descriptivo de la variable productividad laboral los cuales 25 colaboradores fueron encuestados, podemos visualizar en la tabla 9 y el gráfico 4 se muestra que después de la aplicación del coaching los resultados del post test los porcentajes han cambiado teniendo una ligera mejora en cuanto al nivel de productividad laboral, llegando a obtener una pequeña ventaja en el nivel regular y alto, logrando el 48% cada uno, mientras que el nivel bajo se redujo a un 4%. Estos contextos tienen mucha semejanza a los resultados obtenidos de la investigación actual, la cual cuenta con 50 trabajadores encuestados, los resultados de la tabla 5 e ilustración 5 se observa que el 54% en Color Centro – CPPQ S.A, Surco no aplican estrategias de productividad laboral a un nivel medio, mientras que solo el 20% emplea a un nivel alto. Así mismo, se aprecia que el 26% de Color Centro emplea estrategias de productividad laboral a un nivel bajo. Donde se percibe en ambas investigaciones que el nivel medio y alto poseen similitud en porcentajes, mientras en nivel bajo tiene un porcentaje desigual al aplicar las estrategias de productividad laboral pero que a su vez no cuenta con una buena función en estas áreas.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Con relación al objetivo general de la investigación el cual consistió en determinar la relación de la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se comprobó que existe una relación positiva muy baja la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, demostrada por una correlación de Pearson positiva muy baja (0.120), además no es significativa ( $p$ -valor de 0,405).

Segunda. Con relación al objetivo específico 1 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre gestión de almacén y el recurso humano en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se demostró que existe una relación positiva muy baja entre gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, demostrado por una correlación de Pearson positiva muy baja (0,132) además no es significativa ( $p$ -valor de 0,363).

Tercera. Con relación al objetivo específico 2 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre la gestión de almacén y las competencias en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se verificó que existe una relación positiva muy baja entre gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, demostrado por una correlación de Pearson positiva muy baja (0,140) además no es significativa ( $p$ -valor de 0,332).

Cuarta. Con relación al objetivo específico 3 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre gestión de almacén y la motivación en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020. Se evidenció que existe una relación negativa muy baja entre gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, demostrado por una correlación de Pearson negativa muy baja (-0,035) además no es significativa (0.807).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Posterior al estudio, observación e interpretación de los resultados de la investigación se sugieren las siguientes recomendaciones al responsable de la toma de decisiones donde se realizó las investigaciones.

Primera. Con respecto a la gestión de almacén, se debe realizar una evaluación a través de indicadores sobre el control del almacén y la productividad sobre cada situación que haga que estos mismo no tengas resultados positivos, como el buen manejo y actualización de stocks en el almacén ante sus obligaciones, así poder para identificar el problema directo dentro de la empresa, o reposicionar a los colaboradores en sus puestos para obtener cambios y beneficiosos en la gestión.

Segunda. Se sugiere volver a plantear el objetivo para mejorar el desarrollo y talento del recurso humano dentro de la organización y obtener un cumplimiento, ejecución y práctica para una mejor labor en sus ocupaciones para llegar al propósito, ayudar a crecer con una intensión y finalidad única de la mejoría del personal y obtener una gratificación por parte de cada miembro de los equipos conformados.

Tercera. Se debe efectuar una preparación detallada y objetiva para las mejoras de las competencias de cada colaborador, emplear nuevas metas, implementar ideas de convicción, que estén enlazadas con más oportunidades profesionales, instituciones que ayuden al intelecto, desarrollo técnico e intelectual, para que así plasmen ideas nuevas e innovadoras que se adapten a la globalización y en el entorno actual que se proyectan las diferentes situaciones, escenarios empresariales, tener preparados al al personal para enfrentar adversidades que se desarrollen en el camino de los procesos que se van presentando.

Cuarta. Realizar un nuevo proyecto de motivación para los colaboradores, ya que muchos de ellos no se sientes conformes con el manejo actual de la misma, que se vea expresada de manera equitativa entre todas las áreas, la motivación es una parte fundamental para el desarrollo de las funciones de los trabajadores, aquí se debe

obtener propuestas frescas, que contribuyan al desempeño y esfuerzo para enriquecer el ambiente, donde incentive de forma emotiva, económica y laboral donde se haga notar el valor del trabajo de cada uno de ellos.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A., Cachay, O., & Linares, C. (2017). Enfoque de productividad y mejora en el ingeniero industrial de San Marcos. Estudio exploratorio para competitividad de categoría mundial. *Industrial Data*, 20(1), 95-104. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81652135011>
- Anaya, A. (2017). Microeconomía intermedia. Conductas del consumidor y productor en los  
Microeconomía intermedia. Conductas del consumidor y productor en los diferentes mercados. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=9CFfDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=demanda+y+oferta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjN-pmZi5vwAhWJq5UCHbdUDnIQ6AEwA3oECAQQAq#v=onepage&q=demanda%20y%20oferta&f=false>
- Alonso, E., & Ocegueda, V. (2006). *Teoría de las Organizaciones*. México: Umbral Editorial S.A. de C.V. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=2xu0n04hOSQC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxvqqMypLsAhWRHbkGHdj\\_B9kQuwUwAXoECAQQBQ#v=onepage&q=teoria%20de%20la%20organizacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=2xu0n04hOSQC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxvqqMypLsAhWRHbkGHdj_B9kQuwUwAXoECAQQBQ#v=onepage&q=teoria%20de%20la%20organizacion&f=false)
- Arenal, C. (2018). Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales. MF1001. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Zsl8DwAAQBAJ&pg=PA35&dq=valoracion+del+personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjl-f7loJvwAhWRqJUCHXTcCWwQ6AEwCHoECAkQAq#v=onepage&q=valoracion%20del%20personal&f=false>
- Botello, J. (2015). Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo forma. *8Análisis Económico*, XXX(73), 73-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343885005>
- Castro, M. (2017). *Antes Del Amanecer [Up Before Dawn]: Work-Family Strategies of Asparagus Agricultural Wage Workers*. [tesis de Colegiado, The Pennsylvania

State University]. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2021741772/DA4BD8FB746544BDPQ/>.

Charleux, F., & Loubat, J. (2017). Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=APekDwAAQBAJ&pg=PT21&dq=motivacion+intrinseca+y+extr%C3%ADnseca+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiFq7PasZvwAhXLR5UCHQIOBkEQ6AEwAXoECAUQA#v=onepage&q=motivacion%20intrinseca%20y%20extr%C3%ADnseca%20en%20el%20trabajo&f=false>

Coca, L. (2016). *Análisis de costos y propuesta de mejora de la gestión de almacenamiento en una empresa de consumo masivo*. [tesis de Licenciado, Pontificia Universidad Católica Del Perú]: Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6869/COCA\\_KARLA\\_ANALISIS\\_DIAGNOSTICO\\_MEJORA\\_GESTION\\_ALMACENAMIENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6869/COCA_KARLA_ANALISIS_DIAGNOSTICO_MEJORA_GESTION_ALMACENAMIENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Correa, D., Fernández, K., Carbajal, C., García, S., & Petrel, A. (2019). El almacenamiento en el conjunto amurallado XLLANGCHIC AN (EX PALACIO UHLE), complejo arqueológico CHAN CHAN, Trujillo, Perú. *Cuadernos de Arqueología de la Universidad de Navarra*(27), 1. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2162960319/fulltextPDF/591949D6529C4AF2PQ/1?accountid=37408>

Cruz, A., & Ulloa, E. (2016). Optimización de la cadena de distribución del conglomerado PYMES del sector Cárnico de BOGOTÁ, D.C - gestión de almacenes. *Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 3(6), 39-48. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2016.v3.n6.a13>

De Diego, A. (2015) UF0929 - Gestión de pedidos y stock. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=KjsjCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=stock+en+el+almac%C3%A9n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjcvJKViJvwAhU3rZUCHZHjDj8Q6AEwA3oECAUQA#v=onepage&q=stock%20en%20el%20almac%C3%A9n&f=false>

- De Pablo, J. (2017). Cuestiones prácticas de fundamentos de economía. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=Jps2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=demanda+y+oferta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0zt\\_8jpvwAhVprZUCHbTmD1o4WhDoATAAegQIARAC#v=onepage&q=demanda%20y%20oferta&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Jps2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=demanda+y+oferta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0zt_8jpvwAhVprZUCHbTmD1o4WhDoATAAegQIARAC#v=onepage&q=demanda%20y%20oferta&f=false)
- Del Pozo, J. (2017) Competencias profesionales: Herramientas de evaluación: el portafolios, las pruebas situacionales. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=WeykDwAAQBAJ&pg=PT9&dq=competencias+basicas,+genericas+y+especificas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwib4auerZvwAhV\\_qZUCHY-rDUwQ6AEwBXoECAYQAg#v=onepage&q=competencias%20basicas%2C%20genericas%20y%20especificas&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=WeykDwAAQBAJ&pg=PT9&dq=competencias+basicas,+genericas+y+especificas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwib4auerZvwAhV_qZUCHY-rDUwQ6AEwBXoECAYQAg#v=onepage&q=competencias%20basicas%2C%20genericas%20y%20especificas&f=false)
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., & Paré, H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. España: UOC. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=ZT\\_qDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recoleccion+de+datos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjstJqTzchSahUmLLkGHbjRDHg4KBD0ATAHegQIBBAC#v=onepage&q=datos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZT_qDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recoleccion+de+datos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjstJqTzchSahUmLLkGHbjRDHg4KBD0ATAHegQIBBAC#v=onepage&q=datos&f=false)
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: EAFIT. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Xkb78OSRMI8C&pg=PA13&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjxoomNi8HsAhXjGbkGHX62AKYQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false>
- Gallardo, J. & Ríos, M. (2019). Gestión de almacén para mejorar la productividad en el almacén de insumos en la Empresa FM Aceros. [tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43686/Gallardo\\_CJA-Rios\\_SMW.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43686/Gallardo_CJA-Rios_SMW.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- García, E. J. (2015). *Propuesta de mejoramiento en los procesos de almacenamiento y despacho de materiales en la planta 2 de SYGLA*. [tesis de Licenciado, Universidad Industrial de Santander]. Obtenido de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/156156.pdf>.
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2337347640/D6024CC582F14872PQ/2?accountid=37408>

- Grados, P. (29 de abril de 2020). Los efectos de la COVID-19 en la economía peruana. (U. d. Lima, Entrevistador) Obtenido de <https://www.ulima.edu.pe/entrevista/pedro-grados-smith-29-04-2020>
- INEGI. (2016). *Encuesta Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales 2016*. México: INEGI. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=6CDZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=encuesta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjthJPNwchSsAhViA9QKHQ13APo4FBD0ATAFegQICBAC#v=onepage&q=encuesta&f=false>
- Jackson, J. (2017). *Strategies for Catalyzing Workforce Engagement in Warehouse Operations*. [tesis de Doctorado, Walden University]. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1914684093/51C97538835E4BD4PQ/>. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1914684093/51C97538835E4BD4PQ/>
- Jiménez, F. (2017). Crecimiento y desindustrialización prematura en Perú 1950-2015, un análisis kaldoriano. *Economía*, 40(80), 155-222. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2076931414/65A61441872C4661PQ>
- Lancho, D. (2019). *Almacén de productos terminados en una empresa de elaboración de productos para el reencauche de neumáticos*. [tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16004>.
- León, E., & Torre, A. (2016). *Análisis, diagnóstico y propuesta de mejora para la gestión de almacenes e inventario para una empresa de coberturas plásticas*. [tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7717>.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=muestra+censal+metodologia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjpotAVrMHsAhWSJ7kGHbiUB-Y4ChDoATAlegQICRAC#v=onepage&q=sencal&f=false>
- Lopez, B., & Galarreta, G. (2018). Gestión de inventarios para reducir los costos del almacén de Manpower Perú E.I.R.L. *Ingnosis*, 4(1), 15-28. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/INGnosis/article/view/2058/1743>
- López, J. (2017). *Investigación Educativa, Fundamentos Teóricos, Procesos y Elementos Prácticos*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=c3CZDgAAQBAJ&pg=PT23&dq=no+experimental+de+corte+transversal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNq6j1gsHsAhWoJrkGHVnuALAQ6AEwAnoECAg>

QA#v=onepage&q=no%20experimental%20de%20corte%20transversal&f=false

- Mazurek, H. (2018). *Espacio y territorio: Instrumentos metodológicos de investigación social*. Francia: IRD Éditions. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=NGt8DwAAQBAJ&dq=metodo+de+análisis+de+datos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwifx6\\_02MHsAhWuK7kGHanEASE4KBD0ATAGegQIBxAC](https://books.google.com.pe/books?id=NGt8DwAAQBAJ&dq=metodo+de+análisis+de+datos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwifx6_02MHsAhWuK7kGHanEASE4KBD0ATAGegQIBxAC)
- Navas, B., & Navas, H. (2017). Incremento de la productividad en proceso de extrusión de perfiles de aluminio con billets de aleación experimental 6063. *Ingeniería Industrial*(36), 11-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337453922001>
- Narotzky, Susana, & Besnier, Niko. (2020). Crisis, valor y esperanza: repensar la economía. *Cuadernos de antropología social*, (51), 23-48. <https://dx.doi.org/10.34096/cas.i51.8236>
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB9rKImp3wAhWYr5UCHZ2TAIA4KBD0ATABegQIBhAC#v=onepage&q&f=false>
- Patlán, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+de+las+expectativas+de+la+motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjC0ZHN6pXwAhW6qpUCHZzVDkl4HhDoATADegQIAhAC#v=onepage&q&f=false>
- Perfetti, M. (2016). PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL: Basado en las competencias requeridas por el mercado laboral 1/A DEVELOPMENT. *Palermo Business Review*(13), 93-110. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1814534340/fulltextPDF/691F1B69399241CAPQ/45?accountid=37408>
- Pinazo, G., Córdoba, F., & Dinerstein, N. (2017). Un aporte a la discusión sobre la productividad. *Cuadernos de Economía Crítica*, 3(6), 101-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512354314005>
- Quintanilla, G., & Quintanilla, A. (2015). La reforma del Estado y la articulación de los sectores productivos. *Industrial Data*, 18(2), 72-81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81643819010>

- Ramírez, R., García, J., García, R., Garza, L., Escalona, M., & Portillo, M. (2020). Determinación de las regiones más competitivas de maíz en el estado de México en función de la producción potencial. *Interciencia*, 45(3), 150-157. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33962773005/33962773005.pdf>
- Ricklefs, K. (2016). *Engagement drivers impacting productivity in highly engaged teams at CHG Healthcare Services*. [tesis de Maestría, Pepperdine University]. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1803939378/fulltextPDF/57DDF20694DF44CAPQ/1>.
- Rivas Frías, Bruno. (2020). Cine de autor peruano en tiempos de globalización: entre la transgresión y la marginación. *Revista de Comunicación*, 19(2), 215-230. <https://dx.doi.org/10.26441/rc19.2-2020-a12>
- Roqué, V., & Gonzalvo, M. (2015). Demografía, población vulnerable y Bioética. *Persona y Bioética*, 19(2), 245-263. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83242580006>
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=GgilDwAAQBAJ&pg=PT28&dq=el+compromiso+de+un+trabajador&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNt-aVpJvwAhWnqpUCHbt6DyEQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=el%20compromiso%20de%20un%20trabajador&f=false>
- Sáez, J. (2018). Estilos de aprendizaje y métodos de enseñanza. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=fGVgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+del+reforzamiento&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjOmILVjZbwAhU0qpUCHWObAJY4FBDoATAAegQIBhAC#v=onepage&q&f=false>
- Serrano, M. (2015). Técnicas de Almacén. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=btISCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=almacen&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwijgvKh8prwAhV2rZUCHbCWBOUQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q&f=false>
- Salvatierra, A. (2020). *Propiedades de un instrumento de recolección de información: la validación y la confiabilidad*. Lima: Independently Published. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=-rtbzQEACAAJ&dq=validez+y+confiabilidad+del+instrumento&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwih5cG61cHsAhWTHbkGHX7aBqAQ6AEwBHoECAIQAg>
- Suarez, R., Rodriguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la Productividad Laboral. *Ingeniería*,

*Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67.  
doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

Techt, U. (2018). *Goldratt y la Teoría de Restricciones: El Salto Cuántico en Gerencia*. <https://books.google.com.pe/books?id=qY40DwAAQBAJ&pg=PT12&dq=teor%C3%ADa+de+restricciones+del+Dr.+Eliyahu+Goldratt&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQ58yulpbwAhUDr5UCHScSDfAQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20restricciones%20del%20Dr.%20Eliyahu%20Goldratt&f=false>

Tello, M. (2016). Productividad, capacidad tecnológica y de innovación, y difusión tecnológica en la agricultura comercial moderna en el Perú: un análisis exploratorio regional. *Economía*, 39(77), 103-144. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1815968669/DB5458BA656D490EPQ>

Tracy, B. (2016). *Motivación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=gNsTCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral+y+personal+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjvYfet5vwAhVcrJUCHWurB-Y4KBD0ATAFegQIBBAC#v=onepage&q=motivacion%20laboral%20y%20personal%20en%20el%20trabajo&f=false>

Troncos, G. (2018). *El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global*. [tesis para MBA, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21375/Troncos\\_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toranzo, R. (2018). *El Sistema de gestión de almacén y su influencia en la productividad de una empresa importadora en el operador logístico Perufarma*. [tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32519>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=tnmfDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADa+de+las+expectativas+de+la+motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi9163B6ZXwAhVCrpUCHQ7BC0cQ6AEwBHoECA YQAg#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20expectativas%20de%20la%20motivaci%C3%B3n&f=false>

Vázquez, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*, LXXXV(338), 277-310. doi:DOI: 10.20430/ete.v85i338.310

Vega, M. (2017). *Ética y deontología: La universidad, la ética profesional y el desarrollo*. Cusco: Fondo Editorial de la PUCP. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=vaDNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=etica+profesional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjJ246y28HsAhWQHlKGHY-GAXIQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q&f=false>

Villanueva, E. (2018). Gisbert Calabuig. Medicina Legal Y Toxicológica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MfVyDwAAQBAJ&pg=PA609&dq=adaptacion+de+un+trabajador&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjOpbuZqpvwAhVBq5UCHd16C-UQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=adaptacion%20de%20un%20trabajador&f=false>

Vilchez, S. (2018). *Funcionalidad y dificultades de la intervención saberes productivos del programa pensión 65 en el distrito de Slcaya 2018*. [tesis de Magister, Pontifica Universidad Católica del Perú]. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15685/Vilchez\\_Salgado\\_Funcionalidad\\_dificultades\\_intervenci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15685/Vilchez_Salgado_Funcionalidad_dificultades_intervenci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems e Indicadores	Escala De Medición
Gestion de Almacén	Cruz & Ulloa (2016) mencionan como el área que se manifiestan los productos con los que cuenta una organización y su planificación. El almacén para desarrollar de manera completa su función debe lograr su misión, en las cuales se refiere a permitir un recibimiento de mercadería rápida y cómoda para obtener un abastecimiento eficaz, así también ofrecer las instalaciones totalmente equipadas para la clasificación de los artículos, y las diferentes necesidades que requiera el almacenaje y su manejo para su distribución.	La variable 1: Gestión de Almacén, se medirá mediante las dimensiones de Planificación, Abastecimiento y distribución, en una encuesta de 20 ítems	Planificación	1. Demanda	Likert: Ordinal  1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
				2. Tipo de mercadería	
				3. Espacio	
				4. Recepción de mercadería	
				5. Stock	
			Abastecimiento	6. Verificación de artículos	
				7. Verificación de documentación	
				8. Preparación de pedidos	
			Distribución	9. Consolidación de salidas	
				10. Cliente	
Productividad Laboral	Suarez, Rodríguez & Muñoz (2017) se pronuncian a los resultados del recurso humano dentro de una organización, que se manifiesta incentivada por medio de la motivación, adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y sus competencias así mismo el entorno laboral y la capacitación, el cual el recurso humano se ve sujeto a un influyente factor psicológico.	La variable 2: Captación de clientes, se medirá mediante las dimensiones de Recurso Humano, Competencias y Motivación, en una encuesta de 20 ítems.	Recurso Humano	11. Valoración	Likert: Ordinal  1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
				12. Adaptabilidad	
				13. Compromiso	
			Competencias	14. Básicas	
				15. Genéricas	
				16. Específicas	
				17. Intrínseca	
				18. Extrínseca	
			Motivación	19. Laboral	
				20. Personal	

Fuente: elaboración propia.

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### “GESTIÓN DE ALMACEN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLOR CENTRO – CPPQ S.A, SURCO, 2020”

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro CPPQ S.A, Surco, 2020.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

“GESTIÓN DE ALMACEN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLOR CENTRO – CPPQ S.A, SURCO, 2020”	1	2	3	4	5
1. la organización satisface la demanda del mercado actual					
2. los artículos que posee el almacén es diversificado					
3. el espacio de almacenaje está equipado adecuadamente para facilitar las actividades					
4. se cumple de forma extrínseca los procesos de recibimiento de mercadería					
5. observas que hay constante rotación de stock					
6. existe buen manejo del proceso dentro del almacén con respecto a la verificación de cada articulo					
7. se realiza de manera adecuada la verificación de la documentación y de los artículos que ingresan al almacén					
8. se manipula de manera adecuada las unidades de carga para preparar los pedidos a despachar					
9. se dedica al 100% para que no haya errores en la salida de la mercadería					
10. se esfuerza para que se obtenga la satisfacción del cliente					
11. percibe que es valorado al realizar mis funciones en el trabajo					
12. le dificulta realizar las actividades asignadas en la empresa					
13. cultivo mi personalidad y compromiso como identificación con la organización					
14. mantienen los valores de cada trabajador al realizar su labor					
15. emplea y fomenta la empatía junto con el trabajo en equipo para aumentar la productividad laboral					
16. la organización los impulsa hacia el crecimiento profesional					

17. cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad					
18. mi organización reconoce el esfuerzo con el que realizo mi trabajo					
19. el jefe directo reconoce mis habilidades, conocimientos y desempeño dentro de la organización					
20. tengo un propósito u objetivo al realizar mi trabajo					

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

**Gracias por su colaboración**

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Pozo Rondón, Anabel							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		Demanda	la organización satisface la demanda del mercado actual		SI CUMPLE ✓	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Planificación		Tipo de mercadería	los artículos que posee el almacén son diversificados		✓		
		Espacio	el espacio de almacenaje está equipado adecuadamente para facilitar las actividades		✓		
		Recepción de mercadería	se cumple de forma estricta los procesos de recibimiento de mercadería		✓		
Gestión de Almacén	Abastecimiento	Stock	observas que hay constante rotación de stock		✓		
		Verificación	existe buen manejo del proceso dentro del almacén con respecto a la verificación de cada artículo		✓		
Distribución	Preparación de mercadería		se realiza de manera adecuada la verificación de la documentación y de los artículos que ingresan al almacén		✓		
			se manipula de manera adecuada las unidades de carga para preparar los pedidos a despachar		✓		
			se dedica al 100% para que no haya errores en la salida de la mercadería		✓		
Firma del experto:		Cliente	se esfuerza para que se obtenga la satisfacción del cliente		✓		

Fecha 14 / 12 / 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020						
Apellidos y nombres del investigador: Pozo Rondon, Anabel						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
<b>Productividad Laboral</b>	Recurso Humano	Valoración	percibe que es valorado al realizar sus funciones en el trabajo	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		Adaptabilidad	le dificulta realizar las actividades asignadas en la empresa		NO CUMPLE <input type="checkbox"/>	
		Compromiso	Cultiva su personalidad y compromiso como identificación con la organización		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
	Competencias	Básicas	Se mantienen los valores de cada trabajador al realizar su labor		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
		Genéricas	emplea y fomenta la empatía junto con el trabajo en equipo para aumentar la productividad laboral		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
		Específica	la organización los impulsa hacia el crecimiento profesional		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
	Motivación	Intrínseca	Se cumple con todas las tareas asignadas porque es parte de su responsabilidad		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
		Extrínseca	La organización reconoce el esfuerzo con el que realiza su trabajo		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
			el jefe directo reconoce sus habilidades, conocimientos y desempeño dentro de la organización		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
		Laboral	hay propósito u objetivo al realizar su trabajo		SI CUMPLE <input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:					Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020	

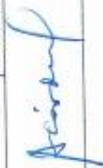
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020									
Apellidos y nombres del investigador: Pozo Rondon, Anabel									
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Eivira Villanueva Figueroa									
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Gestión de Almacén	Planificación	Demanda	la organización satisface la demanda del mercado actual	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓				
		Tipo de mercadería	los artículos que posee el almacén son diversificados		✓				
		Espacio	el espacio de almacenaje está equipado adecuadamente para facilitar las actividades		✓				
	Recepción de mercadería	Stock	se cumple de forma estricta los procesos de recibimiento de mercadería		observas que hay constante rotación de stock	✓			
		Verificación	existe buen manejo del proceso dentro del almacén con respecto a la verificación de cada artículo		se realiza de manera adecuada la verificación de la documentación y de los artículos que ingresan al almacén	✓			
	Preparación de mercadería	Consolidación de salidas	se manipula de manera adecuada las unidades de carga para preparar los pedidos a despachar		se dedica al 100% para que no haya errores en la salida de la mercadería	✓			
		Cliente	se esfuerza para que se obtenga la satisfacción del cliente			✓			
	Firma del experto:								
					Fecha	10	12	2020	



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020				
Apellidos y nombres del investigador: Pozo Rondón, Anabel				
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham				
ASPECTO POR EVALUAR				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	
Gestión de Almacén	Planificación	Demanda	la organización satisface la demanda del mercado actual	
		Tipo de mercadería	los artículos que posee el almacén son diversificados	
	Abastecimiento	Espacio	Recepción de mercadería	el espacio de almacenaje está equipado adecuadamente para facilitar las actividades
		Stock	Verificación	se cumple de forma estricta los procesos de recibimiento de mercadería
		Verificación	Preparación de mercadería	observas que hay constante rotación de stock
	Distribución	Preparación de mercadería	Consolidación de salidas	existe buen manejo del proceso dentro del almacén con respecto a la verificación de cada artículo
		Cliente	Cliente	se realiza de manera adecuada la verificación de la documentación y de los artículos que ingresan al almacén
	Firma del experto:			se manipula de manera adecuada las unidades de carga para preparar los pedidos a despachar
	Fecha			se dedica al 100% para que no haya errores en la salida de la mercadería
	OPINIÓN DEL EXPERTO			se esfuerza para que se obtenga la satisfacción del cliente

  
 Fecha 14 / 12 / 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020									
Apellidos y nombres del investigador: Pozo Rondon, Anabel									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham									
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
<b>Productividad Laboral</b>	Recurso Humano	Valoración	percibe que es valorado al realizar sus funciones en el trabajo	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Adaptabilidad	le dificulta realizar las actividades asignadas en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Compromiso	Cultiva su personalidad y compromiso como identificación con la organización		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Competencias	Básicas	Se mantienen los valores de cada trabajador al realizar su labor		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Genéricas	emplea y fomenta la empatía junto con el trabajo en equipo para aumentar la productividad laboral		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Específica	la organización los impulsa hacia el crecimiento profesional		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Motivación	Intrinseca			Se cumple con todas las tareas asignadas porque es parte de su responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>			
					La organización reconoce el esfuerzo con el que realiza su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Extrinseca			el jefe directo reconoce sus habilidades, conocimientos y desempeño dentro de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>			
					hay propósito u objetivo al realizar su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:				Fecha	15	/	12	/	2020

## ANEXO 4

### AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA INVESTIGACIÓN “CONSENTIMIENTO INFORMADO”

Lima 02 de julio de 2020

#### PERMISO DE LA EMPRESA “COLOR CENTRO – CPPQ S.A”

Por medio de la presente reciba mi mas cordial saludo y al mismo tiempo se le autoriza a la Srta. Pozo Rondon Anabel, con DNI 48098480, a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder ejecutar su trabajo de tesis titulado: Gestión de almacén y productividad laboral en Color Centro – CPPQ S.A, Surco, 2020.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,



COLOR CENTRO – CPPQ S.A

Color Centro  
Beverages  
02 12121

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1																					
2		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	R1	1	4	1	5	3	5	3	1	1	2	2	3	4	5	5	2	4	1	5	5
4	R2	1	5	4	5	2	1	4	2	5	5	5	1	5	1	1	4	4	3	4	4
5	R3	4	1	3	5	4	4	1	4	5	3	5	1	3	2	1	5	3	2	5	2
6	R4	5	2	5	5	2	2	2	1	2	4	4	1	3	2	2	1	2	2	3	2
7	R5	5	1	3	5	2	3	3	5	2	2	5	1	1	5	1	4	1	5	3	2
8	R6	2	5	1	5	4	3	1	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	4	4	2
9	R7	5	1	2	3	3	3	1	5	4	4	5	1	2	5	5	1	5	4	2	5
10	R8	4	3	1	4	2	1	2	4	2	2	2	3	4	5	2	1	1	5	1	3
11	R9	2	5	3	5	3	1	3	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	4	2	3
12	R10	1	1	5	5	2	5	5	3	2	3	1	3	5	1	3	5	3	2	5	4
13	R11	5	5	2	1	5	2	2	3	3	1	5	1	1	1	2	3	4	1	4	5
14	R12	4	1	3	4	2	5	2	5	4	2	2	5	2	1	5	1	5	3	5	1
15	R13	3	5	2	1	2	4	2	4	1	4	5	1	1	3	3	2	5	3	3	2
16	R14	3	2	2	4	1	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	1
17	R15	4	3	5	1	3	1	1	1	2	3	1	5	1	1	4	5	2	4	1	5
18	R16	4	2	5	5	2	3	1	2	2	2	4	5	5	2	2	3	5	2	2	4
19	R17	5	3	2	4	3	3	5	2	1	1	1	4	5	3	1	2	3	5	4	1
20	R18	3	4	2	3	3	3	1	5	5	4	2	1	4	4	2	1	1	2	1	4
21	R19	5	5	3	5	1	1	3	5	2	1	5	4	2	3	4	3	5	5	2	1
22	R20	1	2	1	5	1	2	2	2	4	1	2	5	2	3	2	5	5	3	2	1

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,825	20



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE ALMACÉN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLOR CENTRO – CPPQ S.A, SURCO, 2020", cuyo autor es POZO RONDON ANABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM <b>DNI:</b> 07424958 <b>ORCID</b> 0000-0002-9808-7719	Firmado digitalmente por: ACARDENASS el 18-07- 2021 20:20:50

Código documento Trilce: TRI - 0135515